



El campo
es de todos

Minagricultura

Plan Institucional de Capacitación 2020

Versión 2.0 - Febrero de 2020



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO DE REFERENCIA	6
1.1. Marco conceptual	6
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 2019	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. Lecciones aprendidas	16
4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA	17
4.1. Objetivo General	17
4.2. Objetivos Específicos	17
4.3. Estrategias	17
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	18
5.1. Necesidades de aprendizaje individual	19
5.2. Necesidades de aprendizaje grupal	21
6. PROGRAMAS Y PROYECTOS DE APRENDIZAJE 2020	26
6.1. Inducción/Reinducción	26
6.2. Entrenamiento en puesto de trabajo	26



6.3. Capacitación.....	26
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020	30



Lista de tablas y gráficos

Tablas

Tabla 1:	Marco normativo
Tabla 2:	Proyectos de Aprendizaje (Preliminar) resultado del Diagnóstico individual
Tabla 3:	Consolidado Necesidades y oferta de Capacitación por áreas - Nivel Central
Tabla 4:	Consolidado Necesidades y oferta de Capacitación por áreas - UGT's
Tabla 5:	Proyectos de Aprendizaje ANT 2020
Tabla 6:	Cronograma de Actividades de Capacitación 2020

Gráficas

Gráfica 1:	Evaluación eventos de capacitación 2019
Gráfica 2:	Resultados evaluación eventos de capacitación – Encuesta 2019
Gráfica 3:	Comentarios sobre capacitación 2019 recibidos en la encuesta 2019
Gráfica 4:	Caracterización sociodemográfica servidores ANT
Gráfica 5:	Resultados diagnóstico de 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 2020 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, diciembre de 2017*.

A partir de las lecciones aprendidas con la ejecución de PIC 2019 y del diagnóstico de necesidades de capacitación individual y organizacional realizado, se propone la ejecución de un portafolio de proyectos de aprendizaje 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.



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.
- **Proyecto de aprendizaje.** Para la ANT es el conjunto de temáticas afines que se estructuran bajo un mismo nombre a fin de concretar bajo un mismo propósito, unas actividades tendientes a fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Agencia.
- **Valor público.** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía. El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.
- **Gobernanza para la paz.** Concepto asociado con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.
- **Gestión del conocimiento.** En las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.
- **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 Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 numeral 1: *“La capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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.”*

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

Tabla 1: Marco normativo

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



Referente Normativo	Tema
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
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

Fuente: ESAP/PIC 2019 – 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 2019

A continuación, presentamos los resultados de la evaluación en cada uno de los Programas de aprendizaje que hicieron parte del PIC 2019, 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 2020.

3.1. Resultados de la evaluación

Por Programa de Aprendizaje, los resultados fueron los siguientes

3.1.1. Inducción/Reinducción

En el mes de mayo se realizó la inducción a los líderes de las UGT y en el mes de junio se realizó la inducción a los nuevos servidores públicos que ingresaron a esta fecha.

Durante los meses de Julio y Agosto los servidores públicos del nivel directivo, participaron en el curso de Inducción de Alta Gerencia del Estado, brindado por la ESAP.



En el mes de agosto de 2019, la Subdirección de Talento Humano estructuró el Curso de Inducción Virtual para nuevos funcionarios en la plataforma Moodle y contempla 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 30 nuevos servidores públicos que ingresaron a la entidad desde el 1 de agosto de 2019, 28 lo culminaron satisfactoriamente, 1 lo realizó pero no culminó, y 1 aún está pendiente de culminar pues ingresó a la entidad el día 16 de diciembre.

En promedio la calificación de conocimientos fue de 9 sobre 10, y de las 28 personas que culminaron el Curso, 27 lo hicieron en un tiempo inferior a un mes.

Los comentarios de mejora que se han recibido sobre el Curso han estado orientados a inconvenientes técnicos que se han solucionado con el apoyo de la Subdirección de Sistemas de Información de Tierras Rurales.

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 inducción.

En el Programa de Reinducción, conforme a lo programado, el 5 de diciembre se llevó a cabo el evento presencial dirigido a todos los servidores públicos del nivel central, y para el nivel territorial se estructuró el curso virtual en la plataforma Moodle.

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 30 nuevos servidores públicos que ingresaron desde el primero de agosto de 2019, 24 entregaron la evidencia de realización del entrenamiento, para 6 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 obtenido en los eventos realizados fue del **4,3**.

Con respecto al segundo indicador de calidad, los participantes a los eventos diligencian la forma GTHU-F-003- EVALUACION DE LA CAPACITACION, en la cual se hacen 12 preguntas para medir el contenido y la metodología de la capacitación, la utilidad y aplicabilidad de los conocimientos recibidos y la labor del docente.

La escala de calificación es la siguiente:

5 = Completamente de acuerdo
4 = De acuerdo
3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2 = En desacuerdo
1 = Completamente en desacuerdo

Los resultados en promedio de este indicador para cada uno de las preguntas realizadas, fueron los siguientes:



Gráfica 1: Evaluación eventos de capacitación 2019



Fuente: Base datos Seguimiento a Espacios de Formación 2019/STH/Diciembre 2019

En esta misma forma, se solicita a los capacitados hacer observaciones sobre los eventos realizados. Algunas de los comentarios recibidos, fueron los siguientes:

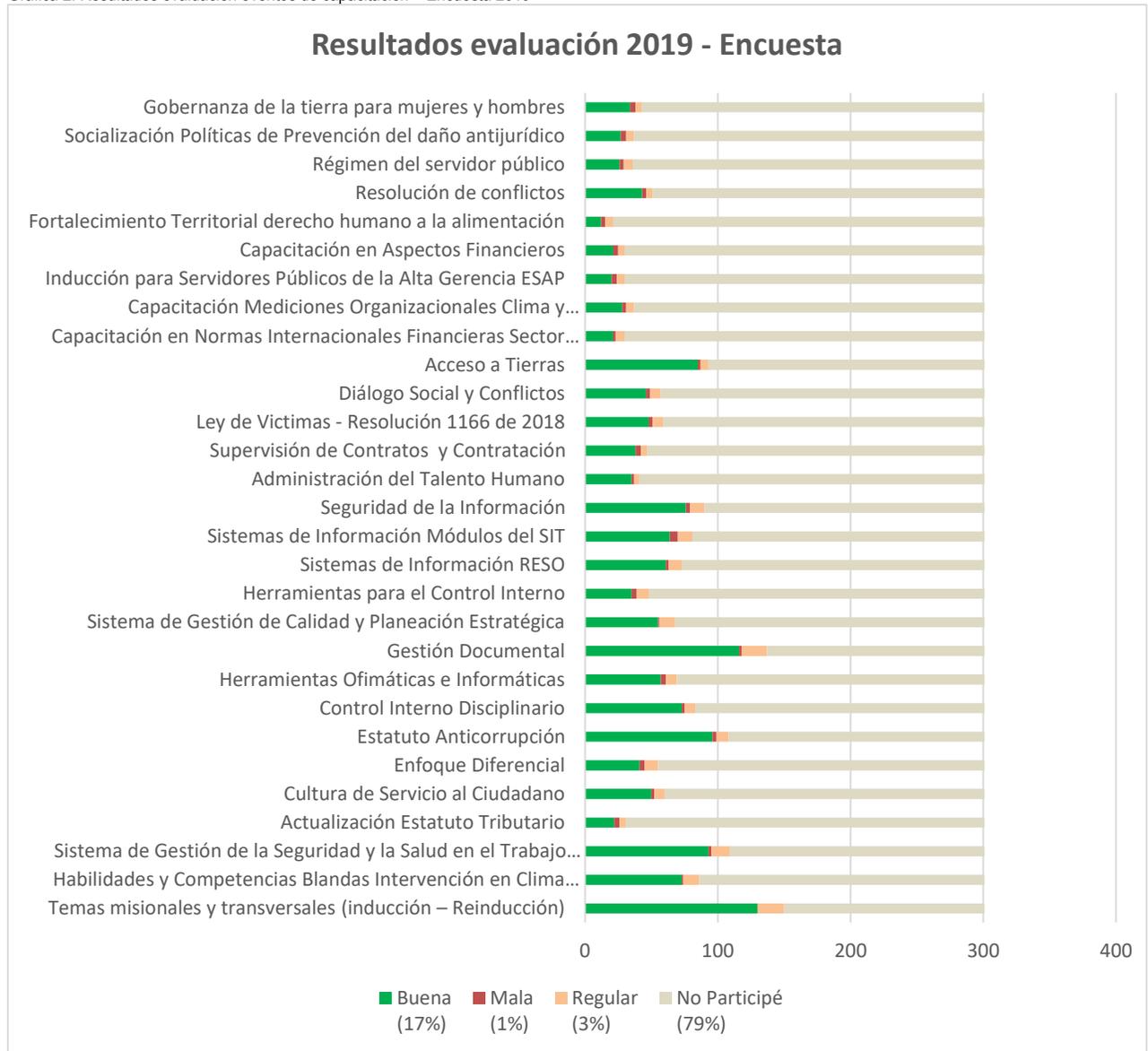
- La presentación no es legible
- Debe ser obligatoria para todos los servidores
- Ampliar el tiempo para socializar experiencias
- El tema amerita programar más jornadas de capacitación
- El lenguaje empleado es más para abogados
- Podrá entregarse material físico para un mejor provecho.
- Tiempo muy corto y los temas se comprimen
- El color y tamaño de las diapositivas dificultan un poco su lectura
- No eran visibles las diapositivas, se hablaba rápido y no fue posible comprender el tema en su totalidad

En el capítulo de Lecciones aprendidas se evalúan estas observaciones.

De otro lado, en la *Encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano* aplicada a los servidores públicos y contratistas en el mes de diciembre, se incluyeron preguntas para evaluar cada uno de los eventos realizados en 2019, calificando si le pareció Bueno, Regular, Malo o si no participó. Los resultados de la encuesta en este aspecto, se presentan en la siguiente tabla:



Grafica 2: Resultados evaluación eventos de capacitación – Encuesta 2019



Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/Diciembre de 2019

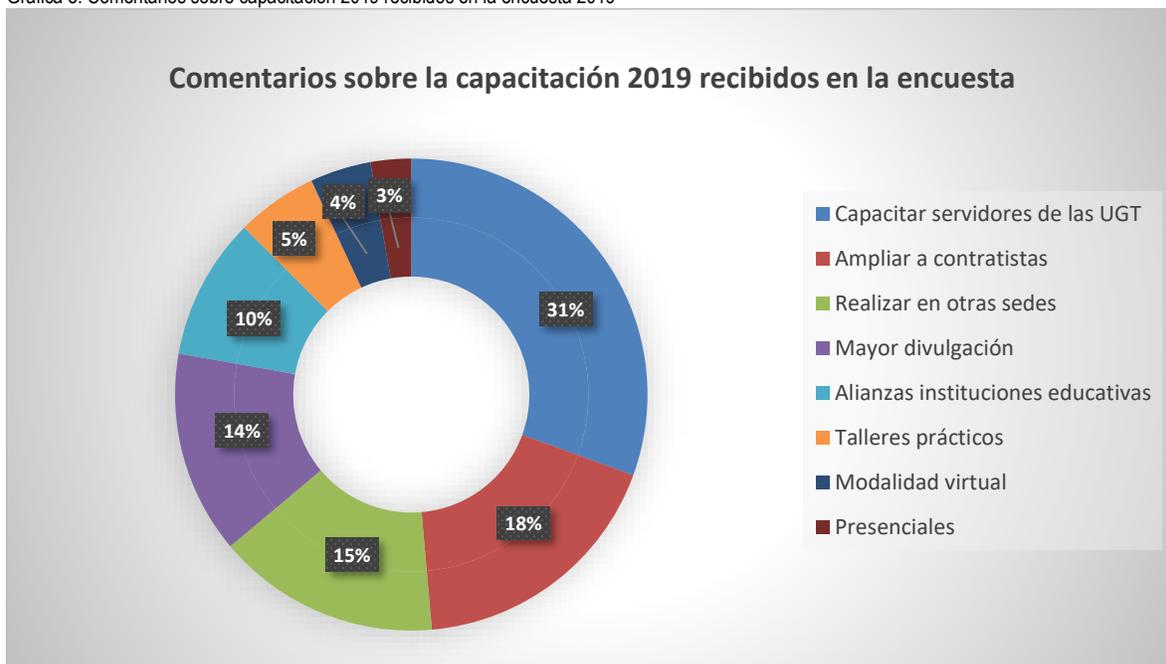
Del total de 301 encuestas diligenciadas por servidores públicos y contratistas, el 79% manifiesta no haber participado en los eventos de capacitación realizados; del 21% restante, el 17% califican como “Buena” la capacitación, el 3%, “Regular” y el 1% como “Mala”.

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:



Gráfica 3: Comentarios sobre capacitación 2019 recibidos en la encuesta 2019

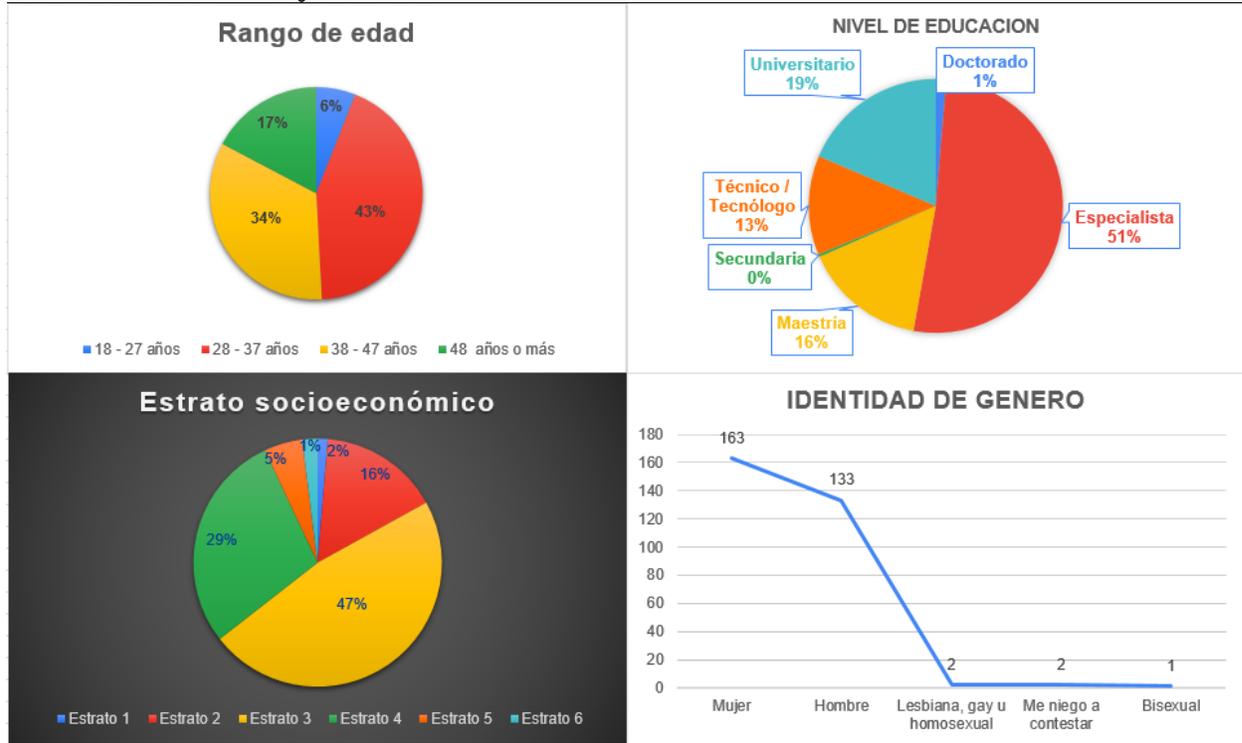


Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/Diciembre de 2019

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 2020, es la siguiente:



Gráfica 4: Caracterización sociodemográfica servidores ANT



Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/Diciembre de 2019

3.2. 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 2020 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.



Estas acciones de mejora se tendrán en cuenta en la formulación de los Proyectos de Aprendizaje, que harán parte del PIC 2020.

4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Estrategias

A partir de las lecciones aprendidas del Plan ejecutado en el 2019, así como la disponibilidad de recursos para financiar el PIC 2020, 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 2020, 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.

5. 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 27 de diciembre de 2019 al 13 de enero de 2020 a los servidores públicos de la Agencia, en todos sus niveles y



en todas las dependencias, del nivel central y UGT's, tanto empleados de planta permanente como a los empleados de planta temporal que aún estaban vinculados. 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 20196100244223 de fecha 27 de diciembre de 2019, la presentación de sus necesidades y propuestas de capacitación con fecha límite de respuesta, 10 de enero de 2020.

Además de los dos instrumentos antes señalados, para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Agencia y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- ✓ La revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- ✓ Las necesidades identificadas por la Organización, y
- ✓ El análisis de la ejecución del Programa de Capacitación del año 2019.
- ✓ Informe de Auditoría de la CGR 2018
- ✓ Informe Consolidado por dependencias de la Oficina de Control Interno
- ✓ Informe Semestral a Presidencia de la Oficina de Inspección de Gestión de Tierras

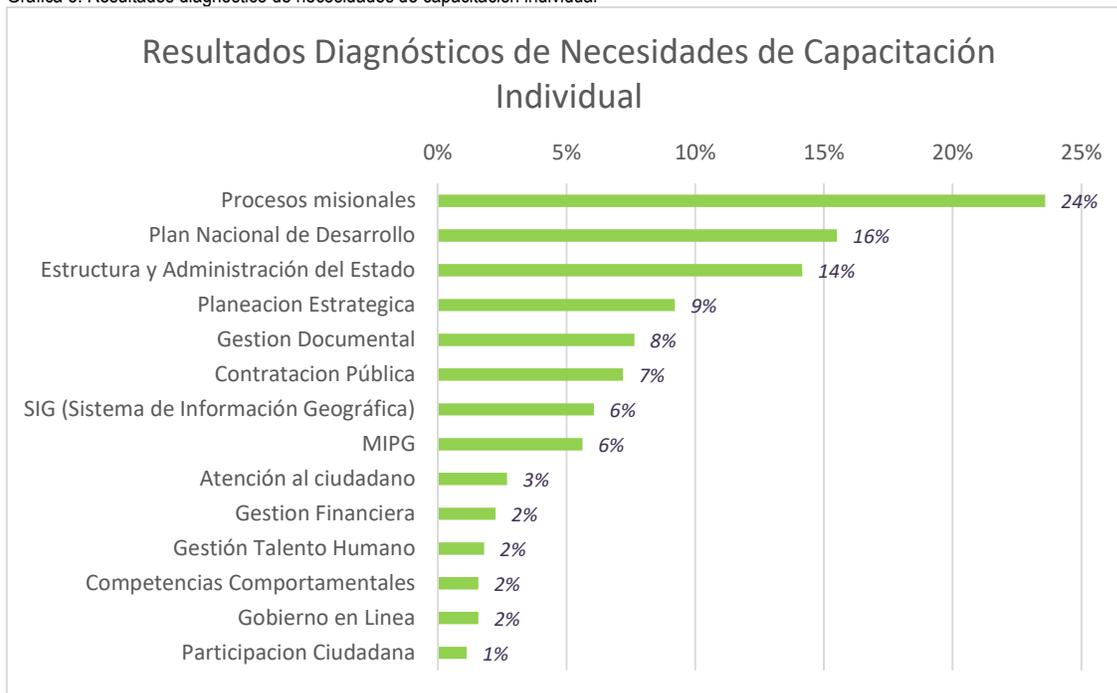
5.1. Necesidades de aprendizaje individual

La aplicación de la encuesta que respondieron 301 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.



Gráfica 5: Resultados diagnóstico de necesidades de capacitación individual



Fuente: Encuesta servidores públicos diciembre de 2019/STH/ANT

La temática “Procesos misionales” representa el porcentaje más alto de demanda de nuestros servidores, alcanzando el 24% sobre el total. Estos resultados nos permiten identificar en un primer momento los “Proyectos de aprendizaje” a incluir en el PIC 2020, a partir de la agrupación de temáticas afines, o la desagregación si la temática es muy global, así:

Tabla 2: Proyectos de Aprendizaje (Preliminar) resultado del Diagnóstico individual

Temática	Proyecto de aprendizaje
Procesos misionales	Misional - Acceso a Tierras
	Misional - Procesos Agrarios
	Misional - OSPR
	Misional - Asuntos Étnicos
Plan Nacional de Desarrollo Planeación Estratégica	Planeación Estratégica y Plan Nacional de Desarrollo
Estructura y Administración del Estado	Legislación
Gestión Documental	Gestión Documental
Contratación pública	Contratación pública
SIG	SIG - Gestión Catastral
Modelo Integrado de Planeación y Gestión Participación ciudadana Gobierno en línea	MIPG
Atención al ciudadano	Atención al ciudadano
Gestión Financiera	Gestión Financiera
Gestión Talento Humano	Gestión Talento Humano
Competencias comportamentales	Competencias comportamentales/Gobernanza para la paz

Fuente: Creación propia STH/ANT



5.2. 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:

Tabla 3: Consolidado Necesidades y oferta de Capacitación por áreas - Nivel Central

Dependencia	Necesidad del área	Capacitación que ofrece	Temática	Proyecto de Aprendizaje en el que puede incluirse	
Subdirección Administración Tierras de la Nación	x		Argumentación y redacción de textos jurídicos	Comunicación asertiva y Liderazgo	
	x		Habilidades para la comunicación y comunicación asertiva	Comunicación asertiva y Liderazgo	
	x		Equipos de alto rendimiento	Comunicación asertiva y Liderazgo	
	x		Evaluación de proyectos productivos	Planeación Estratégica y Evaluación de proyectos	
	x		Orfeo	Herramientas informáticas ANT	
	x		Implementación de la reforma Rural Integral, Retos, Apuestas y Normatividad	Legislación	
	x		Manejo de paquete office	Herramientas Ofimáticas	
	x		Estructura y funcionamiento de la Agencia Nacional de Tierras	Curso de Inducción	
	x		Legislación relacionada con el trámite de solicitudes de adjudicación, titulación y formalización	Misional - Acceso a Tierras	
	x		Comprensión de lectura	Comunicación asertiva y Liderazgo	
	x		Acreditación del Derecho de Dominio sobre predios rurales	Misional - Acceso a Tierras	
	x		Diferenciación en la reglamentación y disposición de bienes fiscales patrimoniales y baldíos de la Nación (adjudicables e inadjudicables)	Misional - Acceso a Tierras	
		x		Limitaciones a la Propiedad	Misional - Acceso a Tierras
		x		Condición resolutoria y Caducidad Administrativa	Misional - Acceso a Tierras
	Dirección General - Diálogo Social	x		Herramientas de informática facilitando el trabajo del equipo en archivos digitales, planillas de cálculo, procesadores de texto, etc	Herramientas Ofimáticas
x			Confiabilidad técnica en el desarrollo de proyectos y toma de decisiones	Evaluación de proyectos	
		x	Resolución y gestión de conflictos	Resolución y gestión de conflictos	
Dirección General - Comunicaciones		X	SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LA INCLUSIÓN Y ATENCIÓN DE LA MUJER RURAL EN LAS ACCIONES MISIONALES DE LA ANT. CAPACITACIÓN SOBRE LOS ASPECTOS CLAVE DEL TRABAJO CON LA MUJER RURAL	Enfoque Diferencial	



Dependencia	Necesidad del área	Capacitación que ofrece	Temática	Proyecto de Aprendizaje en el que puede incluirse
Oficina del Inspector de Gestión de Tierras	x		Sistema de gestión documental ORFEO	Política de Transparencia y Anticorrupción
	x		Gestión del archivo físico	Gestión Documental
	x		Decreto Ley 902	Misional
	x		MIPG	MIPG
	x		Trabajo en equipo	Competencias comportamentales/Gobernanza para la paz
	x		Redacción de documentos, lenguaje claro	Comunicación asertiva y Liderazgo
		x	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Política de Transparencia y Anticorrupción
		x	Mapa de Riesgos de Corrupción	Política de Transparencia y Anticorrupción
		x	Gestión de denuncias	Política de Transparencia y Anticorrupción
		x	Política de Transparencia y Anticorrupción	Política de Transparencia y Anticorrupción
Oficina Jurídica	x		Estudio de títulos para determinar la naturaleza jurídica de un inmueble.	Misional - Procesos Agrarios
	x		Procedimiento contencioso administrativo	Legislación
	x		proceso de clarificación, recuperación y adjudicación de baldíos	Misional - Acceso a Tierras/Procesos Agrarios
	x		Clase de bienes administrados por la ANT	Misional - Acceso a Tierras
	x		Actualización jurisprudencial - sentencias emblemáticas	Legislación
		x	Socialización y seguimiento políticas de Prevención del Daño antijurídico	Daño antijurídico
		x	Socialización del manual de cobro coactivo de la Entidad	Manual de Cobro coactivo ANT
		x	Bienes administrados por la ANT	Misional - Acceso a Tierras
		x	Proceso recuperación	Misional - Procesos Agrarios
		x	Proceso adjudicación	Misional - Acceso a Tierras
		x	Proceso clarificación	Misional - Procesos Agrarios
	x	Actualización jurisprudencial - sentencias emblemáticas	Legislación	
Secretaría General	X		ORFEO	Herramientas informáticas ANT
	X		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	MIPG
	X		TEMAS MISIONALES	Misional
	X		HERRAMIENTAS OFIMATICAS	Herramientas Ofimáticas
	X		GERENCIA DE PROYECTOS	Planeación Estratégica y Evaluación de proyectos
	X		AUSTERIDAD EN EL GASTO	Gestión financiera
		X	PROCEDIMIENTO ENTES DE CONTROL	Procedimiento entes de control
		X	MANUAL DE SUPERVISIÓN Y CONTRATACIÓN	Contratación pública
		X	PQRS - TIEMPOS DE RESPUESTA	Atención al ciudadano
		X	APLICATIVOS DE APOYO EN LA ENTIDAD (Klic, Ulises, Aranda, PAABS)	Herramientas informáticas ANT
		X	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Control Interno Disciplinario



Dependencia	Necesidad del área	Capacitación que ofrece	Temática	Proyecto de Aprendizaje en el que puede incluirse
Subdirección Sistemas de Información	x		MANEJO APLICATIVO GESTION DOCUMENTAL	Gestión Documental
	x		SALUD OCUPACIONAL	Seguridad y salud en el trabajo
	x		RESPONSABILIDADES DE UN SERVIDOR PUBLICO	Curso de Inducción
	x		PRIVACIDAD DE LA INFORMACION	Seguridad de la Información
	x		NORMATIVIDAD SOBRE CONTRATACIÓN PUBLICA	Contratación pública
		x	Definición de Requerimientos de software por parte de los usuarios funcionales	Herramientas de Información ANT
		x	Correcto manejo de las herramientas de Reportes de la Entidad	Herramientas de Información ANT
Subdirección de Talento Humano	x		Riesgos laborales (Físico, público, biológico, biomecánico, psicosocial, etc)	Seguridad y salud en el trabajo
	x		Excel avanzado	Herramientas Ofimáticas
	x		Manejo de incapacidades	Gestión Talento Humano
	x		Situaciones Administrativas	Gestión Talento Humano
	x		Acuerdos de gestión	Gestión Talento Humano
	x		Contratación estatal	Contratación pública
	x		Empleo público	Gestión Talento Humano
	x		Derecho administrativo	Legislación
	x		Planeación Estratégica y evaluación de proyectos	Planeación Estratégica y Evaluación de proyectos
	x		Seguridad social	Gestión Talento Humano
	x		Comunicación asertiva, redacción	Comunicación asertiva y Liderazgo
	x		Orfeo	Herramientas de Información ANT
	x		Trabajo en equipo	Competencias comportamentales/Gobernanza para la paz
	x		SIGEP II	Gestión Talento Humano
	x		Gestión documental	Gestión Documental
	x		Seguridad de la información	Seguridad de la Información
		x	Acuerdos de Gestión	Gestión Talento Humano

Fuente: Respuestas a Memorando 20196100244223

En UGT's, el resultado fue el siguiente:

Tabla 4: Consolidado Necesidades y oferta de Capacitación por áreas - UGT's

Dependencia	Necesidad del área	Temática	Proyecto de Aprendizaje en el que puede incluirse
UGT Bogotá	x	Componente técnico dentro del procedimiento de Titulación de predios Baldíos	Misional - Acceso a Tierras
	x	Generalidades de Condición Resolutoria y Caducidad Administrativa y aplicación del procedimiento de limitaciones a la propiedad	Misional - Acceso a Tierras



Dependencia	Necesidad del área	Temática	Proyecto de Aprendizaje en el que puede incluirse
	x	Proceso Agrario de Clarificación de la Propiedad Rural	Misional - Procesos Agrarios
	x	Limitantes ambientales para la Titulación de Baldíos	Misional - Acceso a Tierras
	x	Generalidades de Ordenamiento Social de la Propiedad en el marco del Catastro Multipropósito y la proyección de operación de la Subdirección de Planeación Operativa en 2020	Misional - OSPR
	x	Lineamientos sobre la aplicación de la Circular 5 de 2018 en materia de acreditación de la propiedad privada de predios rurales.	Misional - Acceso a Tierras
UGT Santa Marta	x	Planes de ordenamiento Social de la Propiedad Rural -	Misional - OSPR
	x	Normatividad ambiental y aplicación en los procesos de la Agencia	Misional - Acceso a Tierras
	x	Gestión Catastral	SIG - Gestión Catastral
	x	Estudio de Títulos	Misional - Acceso a Tierras
	x	Estrategias de dialogo para atención al usuario y manejo de conflictos con comunidades campesinas y étnicas	Atención al ciudadano
	x	Entrenamientos prácticos en temas de seguridad y desplazamiento a campo	Misional - Acceso a Tierras
	x	Procedimientos de Asuntos Étnicos	Misional - Asuntos Étnicos
	x	herramientas digitales : Infografías, mapas conceptuales, mapas mentales, diagramas de flujo, presentaciones dinámicas y videos tutoriales	Herramientas Ofimáticas
	x	Normas APA	Comunicación asertiva y Liderazgo
UGT Cúcuta	x	Talleres de Ofimática especialmente Excel	Herramientas Ofimáticas
	x	Ejecución y Desarrollo del proceso administrativo de Caducidad Administrativa y Condición Resolutoria bajo la aplicación del Decreto 902 de 2017.	Misional - Acceso a Tierras
	x	Aplicación y Desarrollo del procedimiento adjudicación de Baldíos a personas naturales bajo la normatividad de la Ley 160 de 1994 y Decreto 902 de 2017.	Misional - Acceso a Tierras
	x	Desarrollo del procedimiento adjudicación de Baldíos a entidades de derecho público bajo la normatividad del Decreto 902 de 2017.	Misional - Acceso a Tierras
	x	Desarrollo del procedimiento constitución, ampliación, saneamiento o reestructuración de resguardos Indígenas.	Misional - Asuntos Étnicos
	x	Aplicación y Desarrollo del procedimiento Gestión de la Formalización de la Propiedad cuyos beneficiarios sean personas naturales o entidades de derecho público.	Misional - Acceso a Tierras
	x	Desarrollo del procedimiento Administrativo Especial Agrario de Clarificación de la Propiedad	Misional - Procesos Agrarios
	x	Desarrollo del Procedimiento Materialización del subsidio - apoyo para cubrir los requerimientos financieros de la implementación del proyecto productivo modalidades SIT, SIDRA SIRA.	Misional - Acceso a Tierras
x	Manejo y aplicación de sistemas de información topográfico - GALILEO. Implementación de las nuevas tecnologías y normas para elaboración de topografía, manipulación de los equipos de medición, mantenimiento preventivo. Actualización en ARGIS, uso e implementación de bases de datos. Herramientas o tics para la reconstrucción de predios de mayor extensión.	SIG - Gestión Catastral	



Dependencia	Necesidad del área	Temática	Proyecto de Aprendizaje en el que puede incluirse
	x	Manejo integral de Formularios de Inscripción de Sujetos de Ordenamiento - FISO	Misional - OSPR
	x	Manejo y usos de la Plataforma del observatorio de tierras.	Misional - OSPR
	x	Manejo de sistema de gestión documental - ORFEO, sistema de viáticos y comisiones - ULISES, plataforma de administración de cuentas- CLICK y ARANDA.	Herramientas informáticas ANT
	x	Estrategia y plan institucional de Atención al Ciudadano	Atención al ciudadano
	x	Motivación y estrategias de autogestión y de Trabajo en equipo.	Comunicación asertiva y Liderazgo
	x	Entrenamiento y Aplicación de Coaching Ejecutivo en la Entidad.	Comunicación asertiva y Liderazgo
UGT Villavicencio	x	Inducción y reducción	Curso de Inducción
	x	Legislación Agraria	Misional - Acceso a Tierras
	x	Unidad Agrícola Familiar	Misional - Acceso a Tierras
	x	Limitaciones de la propiedad	Misional - Acceso a Tierras
	x	Planes de Ordenamiento Social de la Propiedad	Misional - OSPR
UGT Medellín	x	Titulación de Baldíos: Lineamientos técnicos y jurídicos en el impulso de los procesos de rezago de adjudicación de baldíos a persona natural	Misional - Acceso a Tierras
	x	Fondo Nacional Agrario: Norma reglamentaria, análisis jurídico y establecimiento de rutas para saneamiento.	Misional - Acceso a Tierras
	x	Comunidades Indígenas: Constitución, ampliación, saneamiento de resguardos.	Misional - Asuntos Étnicos
	x	Autorizaciones de Venta Totales y Fraccionamientos de Predios Baldíos y Predios Fiscales	Misional - Acceso a Tierras
	x	Condición Resolutoria y Caducidad Administrativa: Fortalecimiento para la implementación del Procedimiento Único del Decreto Ley 902	Misional - Acceso a Tierras
	x	Planes de Ordenamiento Social de la Propiedad	Misional - OSPR
	x	Actualización en temas de levantamientos topográficos, generación de informe de cruce geográfico (F091), replanteo y presentación de información espacial al grupo de topografía de nivel central	SIG - Gestión Catastral
	x	Sistema Integrado de Gestión de Calidad	MIPG
	x	Manejo Aplicativos Institucionales (ORFEO, SIT (Plataforma Adjudicación de baldíos a personas naturales), SIT (Numeración de Actos Administrativos)	Herramientas informáticas ANT
	x	Temas de Liderazgo, Trabajo en Equipo	Competencias comportamentales/Gobernanza para la paz

Fuente: Respuestas a Memorando 20196100244223

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.



6. PROGRAMAS Y PROYECTOS DE APRENDIZAJE 2020

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, 2017*, 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 2020, 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 no se tiene previsto realizar en el 2020, teniendo en cuenta que se realizó a finales de 2020; no obstante, se evaluará la necesidad de llevar a cabo un evento de reinducción en el presente año, una vez se apruebe e implemente la reestructuración administrativa que se encuentra en trámite.

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 2020, 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
- ✓ Recomendaciones dadas por órganos de control Contraloría General de la República, Oficina de Control Interno y Oficina del Inspector de Gestión de Tierras.



De acuerdo con las normas vigentes, las entidades deben incluir dentro de sus planes de capacitación, temas relacionados con Estatuto Anticorrupción, Código de Procedimiento Administrativo, y Salud y Seguridad en el Trabajo. Las dos primeras ya están incluidas, se adicionó la tercera.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, contempla además que las entidades que dentro de su misión atiendan el Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una paz estable y duradera, deben el enfoque de Gobernanza para la Paz, a partir del precepto de que los grupos sociales son diversos y que por esta razón dentro de las entidades también se hacen visibles estas diferencias y que por ello deben desarrollarse capacidades como Pensamiento crítico y análisis, Empatía y solidaridad, Compromiso participativo y democrático, entre otras. Estas habilidades serán incluidas dentro del PIC 2020 de la ANT, en el Proyecto de Aprendizaje: Competencias comportamentales/Gobernanza para la paz.

De igual manera, de acuerdo con las necesidades que identificamos desde la organización, 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.

Revisado el Informe de Auditoría de la CGR 2018, se observó que las actividades de capacitación incluidas en el Plan de Mejoramiento 2019, fueron realizadas en el marco del PIC 2019; a la fecha de formulación de este Plan, no contamos con el Informe por dependencias que elabora la Oficina de Control Interno. Una vez se conozcan los resultados de este informe, se realizará la actualización del PIC 2020, de ser necesario. El Informe Semestral que elabora la Oficina del Inspector de Gestión de Tierras correspondiente al segundo semestre de 2019, no contempla recomendaciones en este sentido.

Encontramos que, para dar respuesta a los objetivos propuestos, el Plan Institucional de Capacitación ANT 2020, debe incluir los siguientes (28) Proyectos de Aprendizaje:

Tabla 5: Proyectos de Aprendizaje ANT 2020

<i>Proyectos de aprendizaje ANT 2020</i>		
<i>Proceso</i>	<i>Proyecto</i>	<i>Eje Temático PNFyC</i>
Estratégico	Atención al ciudadano	Creación de valor público
	Comunicación asertiva y Liderazgo	Creación de valor público
	Enfoque diferencial	Gobernanza para la Paz
	Política transparencia y anticorrupción	Creación de valor público
	MIPG	Gestión del Conocimiento
	Planeación Estratégica y Evaluación de proyectos	Gestión del Conocimiento
	Resolución y gestión de conflictos	Gestión del Conocimiento
Misional	Misional - Acceso a Tierras	Gestión del Conocimiento
	Misional - Asuntos Étnicos	Gestión del Conocimiento
	Misional - OSPR	Gestión del Conocimiento
	Misional - Procesos Agrarios	Gestión del Conocimiento



<i>Proyectos de aprendizaje ANT 2020</i>		
<i>Proceso</i>	<i>Proyecto</i>	<i>Eje Temático PNFyC</i>
Gestión de la Información	Herramientas informáticas ANT	Gestión del Conocimiento
	Seguridad de la Información	Gestión del Conocimiento
	SIG - Gestión Catastral	Gestión del Conocimiento
Apoyo	Competencias comportamentales/Gobernanza para la paz	Gobernanza para la Paz
	Contratación pública	Gestión del Conocimiento
	Control Interno Disciplinario	Gestión del Conocimiento
	Curso Inducción Contratistas	Gestión del Conocimiento
	Daño antijurídico	Gestión del Conocimiento
	Gestión Documental	Gestión del Conocimiento
	Gestión Financiera	Gestión del Conocimiento
	Gestión Talento Humano	Gestión del Conocimiento
	Herramientas Ofimáticas	Gestión del Conocimiento
	Legislación	Gestión del Conocimiento
	Manual de Cobro coactivo ANT	Gestión del Conocimiento
	Seguridad y salud en el trabajo	Gestión del Conocimiento
Evaluación y control	Herramientas para el control Interno	Gestión del Conocimiento
	Procedimiento antes de control	Gestión del Conocimiento

Fuente: Creación propia STH/ANT

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación 2020, la Subdirección de Talento Humano formulará 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 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 ejecutarán a través de alianzas estratégicas con universidades o por la contratación directa de expertos.



Dependiendo de la disponibilidad de recursos, se prevé la realización de un evento presencial dirigido a 39 servidores de las UGT, que se llevaría a cabo en la Ciudad de Bogotá por tres días, el cual tendría un costo aproximado de \$50 millones.

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 2020

Tabla 6: Cronograma de Actividades de Capacitación 2020

		CRONOGRAMA CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020 - ANT											
EJE TEMÁTICO PNFC	TEMÁTICAS	POSIBLE RESPONSABLE DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Creación de valor público	Servicio al ciudadano	Secretaría General - Servicio al ciudadano						1					
	Comunicación asertiva y Liderazgo	Alianza								1			
	Política de Transparencia y Anticorrupción	Oficina del Inspector de GT				1			1				
Gobernanza para la Paz	Competencias comportamentales/Gobernanza para la Paz	Alianza									1		
	Enfoque diferencial	Dirección General - Mujer Rural		1							1		
Gestión del Conocimiento	Estructuración del Curso de Inducción virtual para contratistas	Subdirección de Talento Humano/Subdirección de Información de Tierras Rurales/Infraestructura y soporte tecnológico	1										
	Contratación pública	Secretaría General Grupo Contratos					1	1					
	Control Interno Disciplinario	Secretaría General - Grupo Control Interno Disciplinario		1						1			
	Daño antijurídico	Oficina Jurídica			1								
	Gestión Documental	Secretaría General Grupo Gestión Documental							1				
	Gestión Financiera	Subdirección Administrativa y Financiera					1					1	
	Gestión Talento Humano	DAFP/Subdirección Talento Humano	1										
	Herramientas informáticas ANT	Secretaría General Infraestructura y Soporte Tecnológico		2	1								
	Herramientas Ofimáticas	Alianza									1		
	Herramientas para el control Interno	Oficina Control Interno								1			
	Legislación	Alianza						1	1				
	Manual de Cobro coactivo ANT	Oficina Jurídica					1						
	MIPG	Oficina de Planeación/DAFP			1		1						
	Misional - Acceso a Tierras	Dirección Acceso a Tierras					1						
	Misional - Asuntos Étnicos	Dirección Asuntos Etnicos			1	1							
	Misional - OSPR	Dirección GOSP					2	1					
	Misional - Procesos Agrarios	Dirección Procesos Agrarios						1					
	Planeación Estratégica y Evaluación de proyectos	Oficina de Planeación				1							
	Procedimiento antes de control	Secretaría General		1									
	Resolución y gestión de conflictos	Dirección General - Diálogo Social		1									
	Seguridad y salud en el trabajo	ARL Positiva		1	1	1	1	1	2	1	2	1	
	Seguridad de la Información	Subdirección Sistemas de Información de Tierras									1		
	SIG - Gestión Catastral	Subdirección Sistemas de Información de Tierras		1									
Fuente: Creación propia STH/ANT Febrero 29 de 2020			Actividades Programadas 2 8 5 4 8 6 5 4 6 2 0 4% 16% 10% 8% 16% 12% 10% 8% 12% 4% 0%										

Aprobó: Carlos Alberto Salinas Sastre, Secretario General
 Revisaron: Marina Segura Saenz, Subdirectora de Talento Humano
 Edgar Alfredo Gutiérrez, Contratista Secretaría General
 Proyecto: Olga Lucía García Rincón, Profesional Subdirección de Talento Humano