

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025



STH



1. TABLA DE CONTENIDO	
2. INTRODUCCIÓN	3
3. OBJETIVOS	4
3.1 OBJETIVO GENERAL	4
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. ALCANCE	4
5. MARCO NORMATIVO	5
6. CONCEPTOS	6
7. EJES TEMÁTICOS	9
7.1 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	9
7.2 Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	10
7.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	10
7.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	10
7.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	10
7.6 Eje 6: Habilidades y Competencias	10
8. FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC 2025	11
8.1 Evaluación y Diagnóstico	11
8.2 Diseño y Formulación	13
8.2.1 Programa de Inducción y Reinducción	15
8.2.1.1 Inducción	17
8.2.1.2 Reinducción	17
8.2.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación	18
8.3 Seguimiento y Evaluación	18
9. CRONOGRAMA	19
10. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PARA EL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO 2024/2025	23
11. CONCLUSIÓN	35

2. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras - ANT, atendiendo a las líneas de acción identificadas en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, suscrito el 26 de septiembre de 2016, tiene un reto importante en la democratización del acceso a la tierra en beneficio de los campesinos y campesinas sin tierra o con tierra insuficiente, de las comunidades rurales afectadas por la miseria, el abandono y el conflicto; contribuyendo con una distribución más equitativa de la misma, formalizando la propiedad privada rural y regularizando los derechos de propiedad.

Bajo este contexto, se hace necesario implementar estrategias que promuevan la formación y desarrollo de los colaboradores de la ANT, forjando el mejor talento humano que posibilite el cumplimiento de las metas estratégicas de la entidad enmarcadas en los objetivos del Gobierno Nacional, el Plan de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia potencia mundial de la vida” y el Plan Sectorial Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural 2022–2026, los cuales impulsan el desarrollo de la Reforma Agraria para una sociedad rural inclusiva con justicia social y económica, la redistribución de la tierra, la consolidación del Catastro Multipropósito, la formalización, adjudicación y regularización de la tenencia de la tierra en la zona rural, urbana y suburbana, entre otras.

Así las cosas, el Plan Institucional de Capacitación - PIC de la ANT para la vigencia 2025, tiene como objetivo principal ser un aliado estratégico para las diferentes dependencias misionales, administrativas y de apoyo de la entidad, en la adquisición, desarrollo y/o fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de sus colaboradores que contribuyan al cumplimiento de los propósitos anteriormente mencionados.

El PIC vigencia 2025 ha sido formulado acorde a los lineamientos de la normatividad vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el Plan Nacional de Formación 2023 - 2030 expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación 2023 - 2030.

Es de precisar que en cumplimiento de lo señalado en la Circular Conjunta No. 100-012-2023 expedida por la Ministra del Trabajo y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del fortalecimiento del diálogo social y del Acuerdo Nacional Estatal 2023 celebrado entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, el Secretario General de la Agencia Nacional de Tierras, a través de memorando No. 202361000457733 del 5 de diciembre de 2023, invitó al Sindicato SINTRADER, a través de su Presidente, a participar activamente en la construcción, diseño y socialización de los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Agencia Nacional de Tierras (ANT), en su compromiso con la Reforma Agraria y la democratización del acceso a la tierra, establece el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 como un instrumento esencial para fortalecer las competencias de su talento humano. Este plan se vincula directamente con las prioridades misionales de la ANT, asegurando que las capacitaciones contribuyan a la formalización de la tierra, la inclusión social y la equidad territorial, elementos clave para cumplir los objetivos del Plan de Desarrollo 2022-2026 y el Plan Sectorial Agropecuario.

El PIC 2025 refuerza así su rol estratégico como catalizador del cambio organizacional y social.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y/o destrezas de los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras (ANT), logrando al menos un 80% de satisfacción en las evaluaciones post-capacitación y un incremento medible en el desempeño laboral relacionado con las metas estratégicas de la entidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y planificar actividades de formación y capacitación basadas en un diagnóstico de necesidades institucionales e individuales.
- Desarrollar y ejecutar procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo, que faciliten la adaptación de los colaboradores a la entidad y al ejercicio de sus funciones.
- Promover la formación y uso de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC como medio para incentivar la gestión del conocimiento y la innovación al interior de la ANT.
- Garantizar la inclusión y la diversidad en los programas de capacitación, priorizando la equidad en el acceso y la participación.
- Reforzar la difusión de las actividades enfocadas al PIC, especialmente en Inducción y reinducción para funcionarios y colaboradores.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación inicia desde la identificación de las necesidades de capacitación, y finaliza con la evaluación de cobertura, satisfacción e impacto según aplique, de los eventos de capacitación desarrolladas durante la vigencia.

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación todos los servidores Públicos de la Agencia Nacional de Tierras, de acuerdo con la normatividad vigente y las disposiciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; no obstante, se extenderán las actividades a los contratistas, siempre y cuando esto implique erogación en el gasto público.

5. MARCO NORMATIVO

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 53 para la expedición del estatuto del trabajo la capacitación como un principio mínimo fundamental. **Ley 489 de 1998 modificado por el artículo 133 Ley 1753 de 2015 (Integración de Sistemas de Gestión.):** determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

Decreto Ley 1567 de 1998 adicionado por el art. 7 Decreto Ley 894 de 2017: por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación, se establecen los componentes del sistema, se ofrecen las definiciones pertinentes, los objetivos, los principios rectores, la inducción y reinducción, las áreas y modalidades y el régimen de obligaciones.

Ley 734 de 2002, art. 33, numeral 3 y Art. 34 numeral 40 derogado parcialmente Ley 1952 de 2019: los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004, Artículo 15 y 36 reglamentado parcialmente por Decreto 1083 de 2015 sector función pública: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Se dictan las disposiciones para las Unidades de Personal de las entidades respecto a los programas de formación y capacitación y se dictan los Objetivos de la Capacitación.

Ley 1064 de Julio 26 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de Educación: Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

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” Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.

Decreto 1083 de 2015 sector función pública derogado parcialmente Decreto 1188 de 2024 presidencia de la Republica: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto Ley 894 de 2017: 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, en su **Art. 2** establece los **Programas de formación y capacitación**.

Resolución No. 0667 de 2018: Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

Circular Externa 100-010 de 2021: Departamento Administrativo de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación respecto del tema Lenguaje Claro.

Ley 115 1994: señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público. Adherimos a lo enfocado en **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**, definidos por el **art. 1 de la Ley [1064 de 2006](#)**

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2023-2030: expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública, en el que se incluyen el conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y capacitación para el sector público.

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano abril de 2022. Departamento Administrativo de la Función Pública

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – GF-PIC 2023-2030. Del Departamento Administrativo de la Función Pública y la escuela Superior de Administración Pública.

6. CONCEPTOS

- **Aprendizaje:** proceso que, a través de la observación, la experiencia, la enseñanza, el estudio o el razonamiento modifican las conductas, las habilidades, los conocimientos, las actitudes, los hábitos y los valores de los individuos.
- **Aprendizaje Organizacional:** “proceso de adquisición y transferencia de conocimiento que se da en tres niveles: individual, grupal y organizacional (...)”, que tiene el propósito de

generar en la entidad capacidades y habilidades para mejorar su gestión y adaptarse a los cambios y transformaciones que ocurren en su contexto”. (Conde, Correa y Delgado (2010).

- **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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Competencias laborales:** La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Art. 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015).
- **Educación Informal:** Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Artículo 43, Ley 115 de 1994).
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** La que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos. (ley 1064 de 2016).
- **Gestión del conocimiento y la innovación:** Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.
- **Inducción:** Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo (Ley 1567 de 1998).
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Documento de política generado por la

Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.

- **Procesos de Formación:** Aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **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, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- **Plan Institucional de Capacitación:** El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030- PNFC:** Establece los lineamientos que orientan la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación del sector público.
- **Servidor Público:** Servidor público es toda persona natural que mediante relación de trabajo y bajo continuada dependencia y subordinación ejerce funciones públicas en forma permanente o temporal a una entidad estatal, atribuidas al cargo o la relación laboral y que constan en la Constitución Política, la ley o el reglamento.
- **Contratista:** Persona natural o jurídica que se vincula con una entidad contratante mediante la celebración de un contrato, cuya obligación es cumplir y ejecutar el objeto de este, el cual puede consistir en bienes, obras o servicios.

7. EJES TEMÁTICOS

Teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el PIC de la ANT para la vigencia 2025 estará enmarcado en los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, contribuyendo a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

7.1 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

La finalidad de este eje es responder al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar la

políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

7.2 Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

El reordenamiento territorial es un propósito fundamental del Gobierno Nacional lo que hace necesario que los colaboradores de la Entidad comprendan las dinámicas, visiones y enfoques de territorio de carácter histórico, económico y cultural.

7.3 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Consolidar una cultura organizacional enmarcada en políticas institucionales internas y externas con un enfoque diferencial, que propicien la inclusión y la diversidad y por ende el desarrollo social e institucional.

7.4 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Implementar estrategias que permitan la apropiación y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), entendidas como herramientas que posibilitan la oferta y acceso a los servicios brindados por la entidad de manera ágil y con calidad, respondiendo eficazmente a las necesidades y a los derechos de los ciudadanos.

7.5 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Fomentar la adquisición de hábitos y comportamientos enmarcados en el Código de Integridad del Servidor Público que promuevan una cultura organizacional de la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio; fortaleciendo la relación de confianza del ciudadano en el Estado y las entidades públicas.

7.6 Eje 6: Habilidades y Competencias

Fortalecer los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes en los y las servidoras públicas, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de obligaciones a cargo; reforzando una gestión institucional orientada a resultados.

8. FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC 2025

El Plan Institucional de Capacitación de la ANT 2025, contempla las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos sobre el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2025; lo anterior, mediante el uso de herramientas de recolección de información y los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG vigencia 20223.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y la detección de necesidades y oportunidades de mejora, se formularán las actividades a desarrollar dentro del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa, la Subdirección de Talento Humano como responsable del proceso, deberá identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025.

8.1 Evaluación y Diagnóstico

Para evaluar el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación ejecutado en la vigencia 2024 e identificar las necesidades de formación y capacitación de los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la **ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2024 / 2025**.

En esta encuesta se aplicaron 12 preguntas alusivas al Plan Institucional de Capacitación PIC, orientadas a:

- Evaluar el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2024.
- Identificar las actividades de formación y/o capacitaciones útiles durante la ejecución del PIC 2024.
- Indagar sobre las oportunidades de mejora, herramientas, recursos y/o estrategias que permitan mejorar la experiencia de los eventos de formación y/o capacitación en los

colaboradores de la Entidad.

- Reconocer las temáticas de interés de los colaboradores de la Entidad, acorde a los ejes definidos en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023-2030, a desarrollar en el marco del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025.

Es importante aclarar que la herramienta de recolección de información fue diseñada y aplicada con base a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030.

[Ver Anexo 1: Resultados de la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo de Talento Humano 2024/2025.](#)

Adicional se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG de la vigencia 2023, en los que se identificaron oportunidades de mejora en la implementación y ejecución de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación la interior de la Entidad.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en los insumos mencionados anteriormente, se puede concluir que:

- Los colaboradores desean que las actividades de formación y capacitación se realicen preferiblemente de manera presencial o mixtas (presencial y virtual), priorizando las UGTs que requieran un acompañamiento más cercano para el conocimiento de la entidad y el desarrollo de sus funciones. Adicional, las limitaciones tecnológicas que en ocasiones se han presentado en algunos territorios, impiden el desarrollo eficaz de eventos de formación en modalidad virtual.
- Se deben planificar y difundir las actividades con antelación a fin de que los colaboradores conozcan los eventos de formación y/o capacitación programados durante cada mes, y puedan organizar su agenda acorde al interés que tengan en participar de las mismas, procurando que no se crucen con otras actividades de formación.
- Las actividades de formación deben incluir metodologías didácticas y diversas en pedagogías que faciliten la transferencia de conocimientos y aseguren una mayor apropiación de las temáticas impartidas.

- Es indispensable el uso de herramientas y aplicativos tecnológicos como la intranet y/o el aula virtual para la creación de un repositorio de información alusiva a los eventos de formación y capacitación que este constantemente actualizado y disponible para la consulta de los colaboradores, se debe dar mayor comunicación de nuestro repositorio.
- Se debe priorizar el desarrollo de eventos de formación y/o capacitación enfocados a la profundización los procesos misionales que ejecutan las diferentes dependencias y UGTs, los procesos topográficos y herramientas asociadas, la normatividad, lineamientos y actualizaciones jurídicas de la Entidad.
- Es conveniente la implementación de actividades y/o estrategias que promuevan en los colaboradores el uso de herramientas tecnológicas y los aplicativos de la entidad para el ejercicio óptimo de sus funciones.
- A fin de desarrollar las competencias de todos los colaboradores de la Entidad, se incluirán en las actividades de formación y/o capacitación a los contratistas siempre que las mismas no impliquen erogación en el gasto público.
- Es necesario fortalecer la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Entidad mediante la implementación de estrategias que promuevan los procesos de aprendizaje, la creación, adaptación y difusión del conocimiento para así evitar la fuga de este.
- La promoción de herramientas virtuales y una inducción consistente son aspectos prioritarios para el próximo año, enfocando también a contratistas.

8.2 Diseño y Formulación

Acorde al análisis de la *Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo de Talento Humano 2024/2025*, se adaptaron las temáticas destacadas en los resultados obtenidos a los ejes temáticos actualizados en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023 – 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para los nuevos ejes definidos en el PNFC 2023 – 2030 se tuvieron en cuenta las temáticas sugeridas que estuviesen relacionadas con la misionalidad de la ANT, priorizando aquellas que permitan introducir a los colaboradores en las mismas.

A continuación, se da una descripción de los contenidos temáticos que cada eje tendrá en el Plan Institucional de Capacitación de la ANT vigencia 2024:

EJE		TEMAS
EJE 1	Paz Total, memoria y derechos humanos	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
		Construcción de paz.
		Construcción de indicadores.
		Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública – (Plan anticorrupción)
EJE 2	Territorio, vida y ambiente	Formulación y gerencia de proyectos públicos en la gestión socio-territorial.
		Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
		Catastro Multipropósito
		Lenguaje claro
		Servicio al Ciudadano
		Reparación a las víctimas
EJE 3	Mujeres, inclusión y diversidad	Marcos normativos e institucionales con enfoque de género.
		Generar estadísticas con enfoque de género.
		Conceptos claves de los enfoques de género.
		Enfoque de atención diferencial
EJE 4	Transformación digital y cibercultura	Administración de datos.
		Manejo de aplicativos institucionales.
		Automatización de procesos.
		Análisis de datos.
		Mejoramiento de procesos mediante canales digitales.
		Mejoramiento de la comunicación mediante herramientas digitales.
		Herramientas para el análisis de datos.
		Seguridad digital.

		Instrumentos de georreferenciación para la planeación y ordenamiento territorial.
		Comunicación y lenguaje tecnológico
EJE 5	Probidad, ética e identidad de lo público	Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG)
		Código de integridad.
		Conflicto de intereses.
		Participación ciudadana y rendición de cuentas.
EJE 6	Habilidades y competencias	Administración de conocimiento.
		Estrategias de Innovación.
		Gestión de aprendizaje institucional.
		Redacción de textos institucionales.
		Procesos de auditoría de control interno.
		Trabajo en equipo.
		Resolución de conflictos.
		Empatía y solidaridad.
		Gestión de procesos misionales, administrativos y de apoyo de la Entidad.
		Estrategias de comunicación.
		Pensamiento crítico.

Adicional a los contenidos temáticos relacionados anteriormente, las siguientes actividades estarán incluidas en el Plan Institucional de Capacitación PIC 2025:

8.2.1 Programa de Inducción y Reinducción

Se realizarán por lo menos 2 eventos del Programa de inducción y reinducción durante la vigencia 2025 (1 actividad por semestre). Adicional, se tendrán los contenidos disponibles en el Aula Virtual para que todos los colaboradores que ingresen puedan acceder a los mismos y familiarizarse con la entidad.

A continuación, se relaciona el contenido incluido en este programa, acorde al tipo de vinculación de

los colaboradores (servidores y contratistas):

TEMÁTICAS	Servidores	Contratistas
Nuestra entidad		
Breve historia de la ANT	Si	Si
Planeación y metas de la ANT	Si	Si
Estructura de la Agencia	Si	Si
¿Qué es un servidor público?		
Definición de servidor público	Si	No
Ley 1952 de 2019	Si	No
Código general disciplinario	Si	No
Contratista ANT		
Generalidades contrato prestación de servicios	No	Si
Radicación de cuentas	No	Si
Paz y Salvo	No	Si
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo		
Introducción al SG-SST	Si	Si
Políticas del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Si	Si
Reporte de accidentes de trabajo	Si	Si
Gestión del Talento Humano		
Plan estratégico de Talento Humano	Si	Si
Nómina y situaciones administrativas	Si	No
SIGEP, Historia Laboral, Carnets y Paz y Salvo	Si	No
Prevención de la corrupción		
¿Cómo se previene la corrupción dentro de la entidad?	Si	Si
¿Cuándo se está incurriendo en hechos de corrupción?	Si	Si
¿Cómo se denuncian los hechos de corrupción?	Si	Si
Herramientas ANT		

ORFEO	Si	Si
CAS	Si	Si
Intranet	Si	Si
Klic	Si	Si
Comisiones	Si	Si

Para la Vigencia 2025 los objetivos planteados del evento de Inducción y reinducción para funcionarios de acuerdo con el decreto ley 1567 de 1998:

8.2.1.1 Inducción

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

8.2.1.2 Reinducción

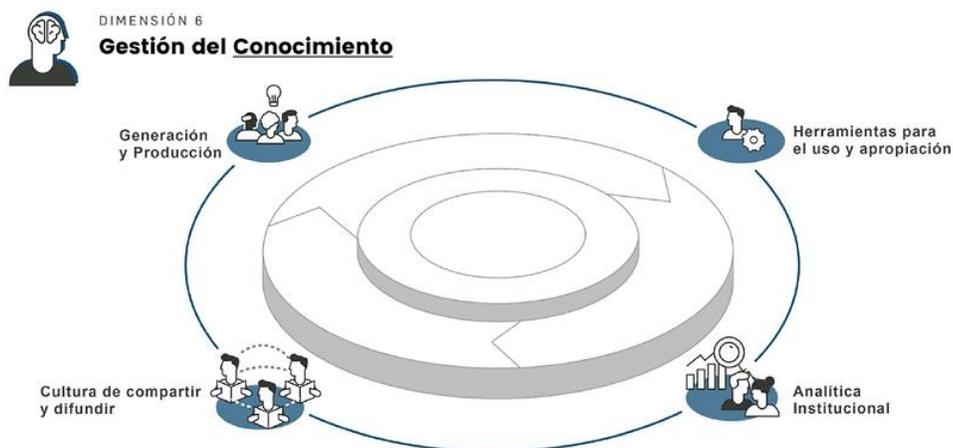
1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

Para los funcionarios recién ingresados se realizará notificación justo cuando tomen posesión del cargo para que realicen la inducción y reinducción de forma virtual. Se invitarán después estos funcionarios a los eventos presenciales con el fin de reforzar y resolver las dudas que existan sobre los temas planteados.

8.2.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 fomentará la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la ANT en los 4 ejes definidos en esta:



8.3 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, se llevará

a cabo mediante:

- **Indicador de Cumplimiento:** Porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas versus las actividades ejecutadas durante la vigencia.

- **Nivel de Satisfacción:** Medición de la satisfacción de los colaboradores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación.

9. CRONOGRAMA

Para la vigencia 2025 se programarán y ejecutarán 93 actividades, incluyendo las 2 jornadas de inducción y reinducción e informe final de la siguiente manera:

PIC 2025 - ANT													
Periodo	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Actividades Programadas	5	9	11	15	10	11	7	8	5	6	5	1	93

Este cronograma está sujeto a modificaciones acorde a los requerimientos adicionales y/o eventualidades logísticas que se puedan presentar durante la vigencia.

Teniendo en cuenta el análisis de resultados de la **ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 2024/ 2025** y los lineamientos del PNFC 2023 – 2030, las actividades planificadas durante la vigencia 2025 se distribuirán por eje temático mensualmente así:

EJES TEMÁTICOS - PIC	
EJE 1	Paz Total, memoria y derechos humanos

EJE 2	Territorio, vida y ambiente
EJE 3	Mujeres, inclusión y diversidad
EJE 4	Transformación digital y cibercultura
EJE 5	Probidad, ética e identidad de lo público
EJE 6	Habilidades y competencias

ACTIVIDADES MENSUALES PROGRAMADAS POR CADA EJE TEMÁTICO		
ENERO	FEBRERO	MARZO
EJE 4	EJE 3	EJE 1
EJE 4	EJE 5	EJE 2
EJE 4	EJE 4	EJE 4
EJE 6	EJE 6	EJE 4
EJE 6	EJE 6	EJE 6
	Inducción/Reinducción	EJE 6
		EJE 6
		EJE 6
5	9	11
ABRIL	MAYO	JUNIO
EJE 2	EJE 3	EJE 1
EJE 5	EJE 4	EJE 2
EJE 4	EJE 6	EJE 4
EJE 4	EJE 6	EJE 4

EJE 4	EJE 6	EJE 6
EJE 4	EJE 6	EJE 6
EJE 6	EJE 6	EJE 6
EJE 6	EJE 6	EJE 6
EJE 6	EJE 6	EJE 6
EJE 6	EJE 6	EJE 6
EJE 6		EJE 6
EJE 6		
15	10	11
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
EJE 2	EJE 3	EJE 1
EJE 5	EJE 4	EJE 2
EJE 4	EJE 6	EJE 4
EJE 6	EJE 6	EJE 6
EJE 6	EJE 6	EJE 6
EJE 6	EJE 6	
EJE 6	EJE 6	
	Inducción/Reinducción	
7	8	5
OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
EJE 3	EJE 1	Informe final

10. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PARA EL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO 2024/2025.

Anexo 1 Resultados de la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo de Talento Humano 2024/2025.

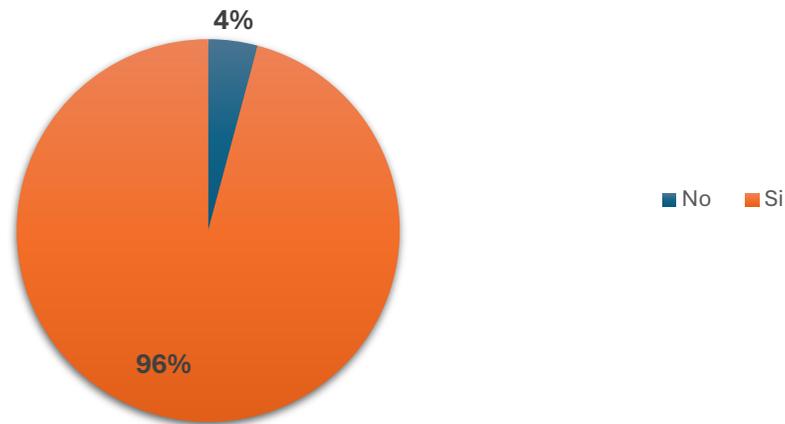
La encuesta de evaluación y diagnóstico de necesidades para el Desarrollo de Talento Humano 2024/2025 se aplicó a través de un formulario de Google Forms, el cual fue difundido mediante correo electrónico en diferentes oportunidades, a partir del 12 de noviembre del 2024 y hasta el 18 de noviembre del 2024; se obtuvo una participación de 817 colaboradores, de los cuales el 13.46% corresponde a la participación de funcionarios de la planta de personal con 110 respuestas.

A continuación, se relacionan las preguntas y estadísticas obtenidas relacionadas con el Plan Institucional de Capacitación-PIC:

1. ¿Consideras que las capacitaciones han mejorado su desempeño laboral?

¿Ha mejorado el desempeño laboral?	No
No	34
Si	783
Total general	817

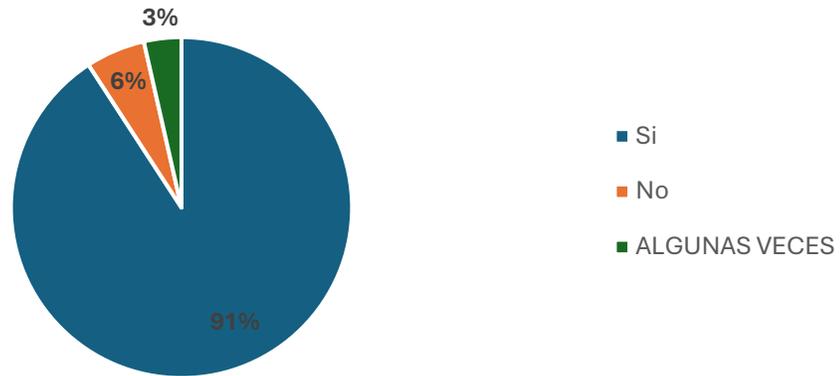
¿Consideras que las capacitaciones han mejorado su desempeño laboral?



2. ¿Consideras que las metodologías utilizadas en las capacitaciones (virtual/presencial) son adecuadas?

Metodología adecuada	No
ALGUNAS VECES	29
No	46
Si	742
Total general	817

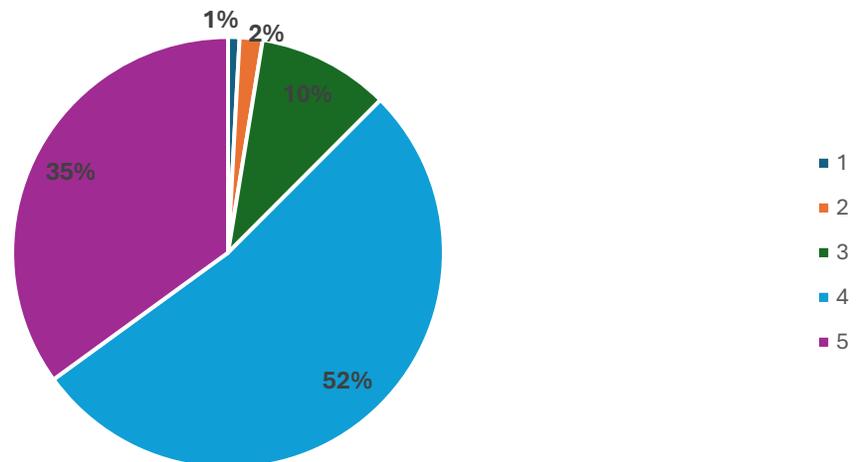
¿Consideras que las metodologías utilizadas en las capacitaciones (virtual/presencial) son adecuadas?



3. En una escala del 1 al 5 ¿Qué tan satisfecho(a) estás con la calidad de las capacitaciones recibidas?

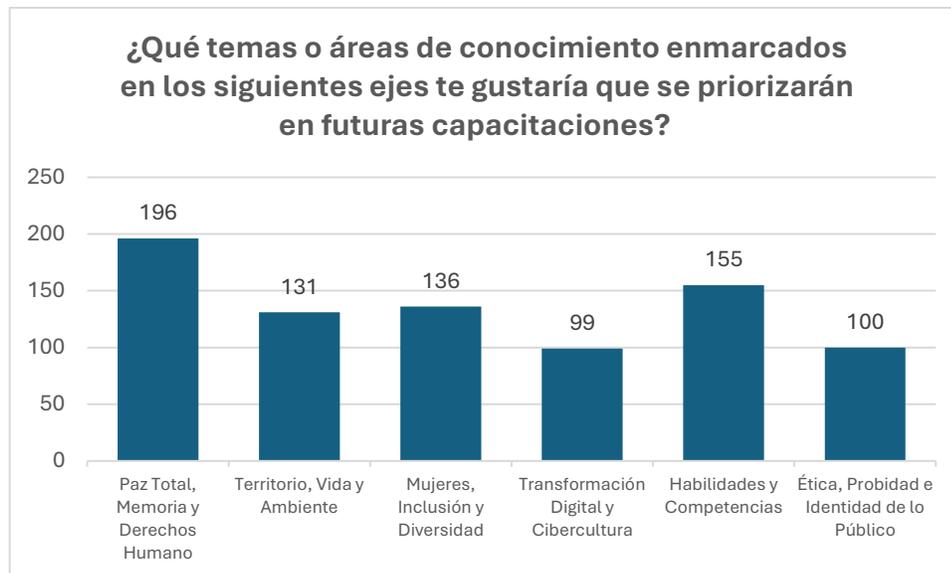
Nivel de satisfacción general con el PIC 2023	No
1 = COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	7
2 = EN DESACUERDO	14
3 = NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	81
4 = DE ACUERDO	429
5 = COMPLETAMENTE DE ACUERDO	286
Total general	817

En una escala del 1 al 5 ¿Qué tan satisfecho(a) estás con la calidad de las capacitaciones recibidas?



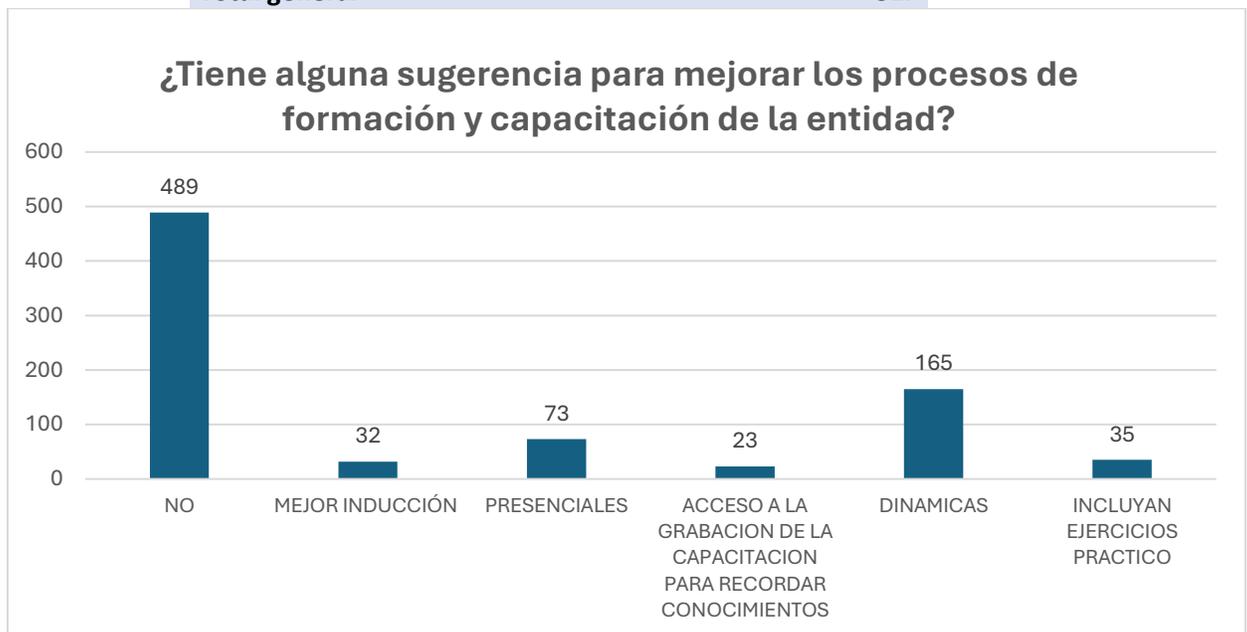
4. ¿Qué temas o áreas de conocimiento enmarcados en los siguientes ejes te gustaría que se priorizarán en futuras capacitaciones? (Paz Total, Memoria y Derechos Humano,) · (Territorio, V., Memoria y Derechos Humano,) · (Territorio,)...

Ejes	No
Ética, Probidad e Identidad de lo Público	100
Habilidades y Competencias	155
Mujeres, Inclusión y Diversidad	136
Paz Total, Memoria y Derechos Humano	196
Territorio, Vida y Ambiente	131
Transformación Digital y Cibercultura	99
Total general	817



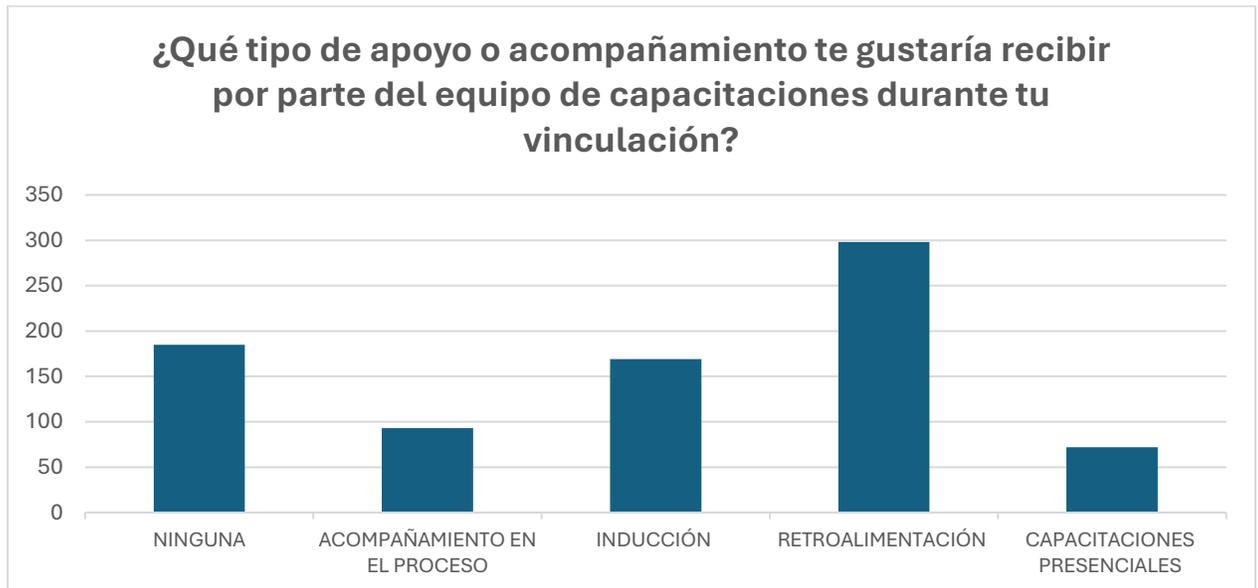
5. ¿Tiene alguna sugerencia para mejorar los procesos de formación y capacitación de la entidad?

Sugerencias	No
ACCESO A LA GRABACION DE LA CAPACITACION PARA RECORDAR CONOCIMIENTOS	23
DINAMICAS	165
INCLUYAN EJERCICIOS PRACTICO	35
MEJOR INDUCCION	32
NO	489
PRESENCIALES	73
Total general	817



6. ¿Qué tipo de apoyo o acompañamiento te gustaría recibir por parte del equipo de capacitaciones durante tu vinculación?

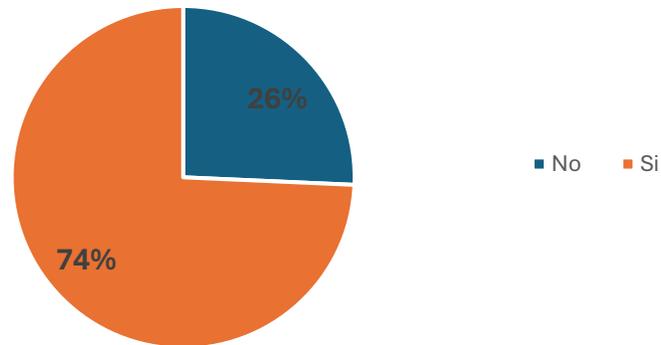
Apoyo en Vinculación	No
ACOMPañAMIENTO EN EL PROCESO	93
CAPACITACIONES PRESENCIALES	72
INDUCCIÓN CONSTANTE	169
NINGUNA	185
RETROALIMENTACIÓN	298
Total general	817



7. ¿Conoces el concepto de gestión del conocimiento y la innovación?

GECO	No
No	210
Si	607
Total general	817

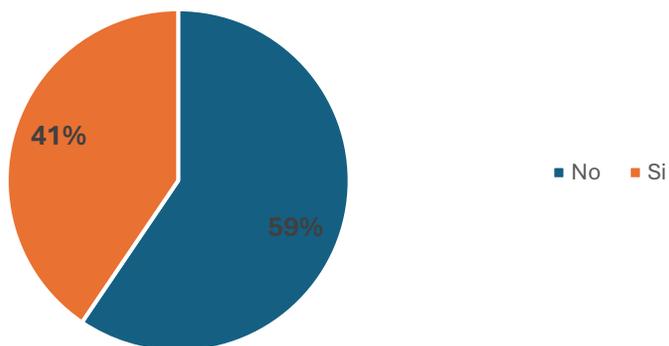
¿Conoces el concepto de gestión del conocimiento y la innovación?



8. ¿Ha utilizado el aula virtual de la entidad para tus capacitaciones?

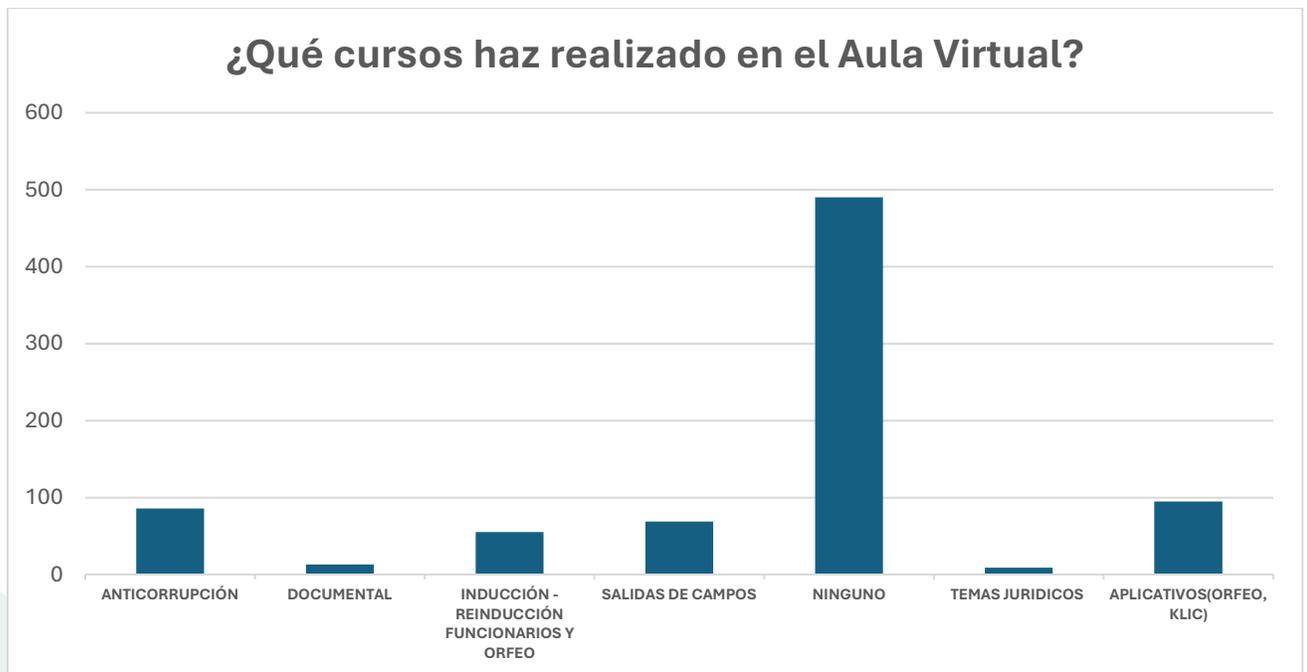
Uso de aula virtual	No
No	486
Si	331
Total general	817

¿Ha utilizado el aula virtual de la entidad para tus capacitaciones?



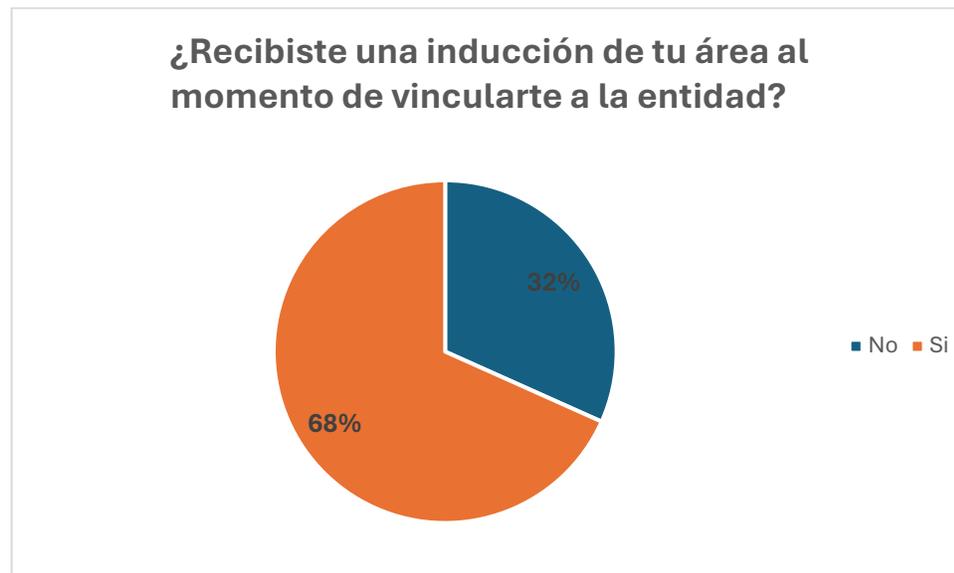
9. ¿Qué cursos haz realizado en el Aula Virtual?

CURSOS	No
ANTICORRUPCIÓN	86
APLICATIVOS(ORFEO, KLIC)	95
DOCUMENTAL	13
INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN FUNCIONARIOS Y ORFEO	55
NINGUNO	490
SALIDAS DE CAMPOS	69
TEMAS JURIDICOS	9
Total general	817



10. ¿Recibiste una inducción de tu área al momento de vincularse a la entidad?

Recibiste una Inducción	No
No	259
Si	558
Total general	817



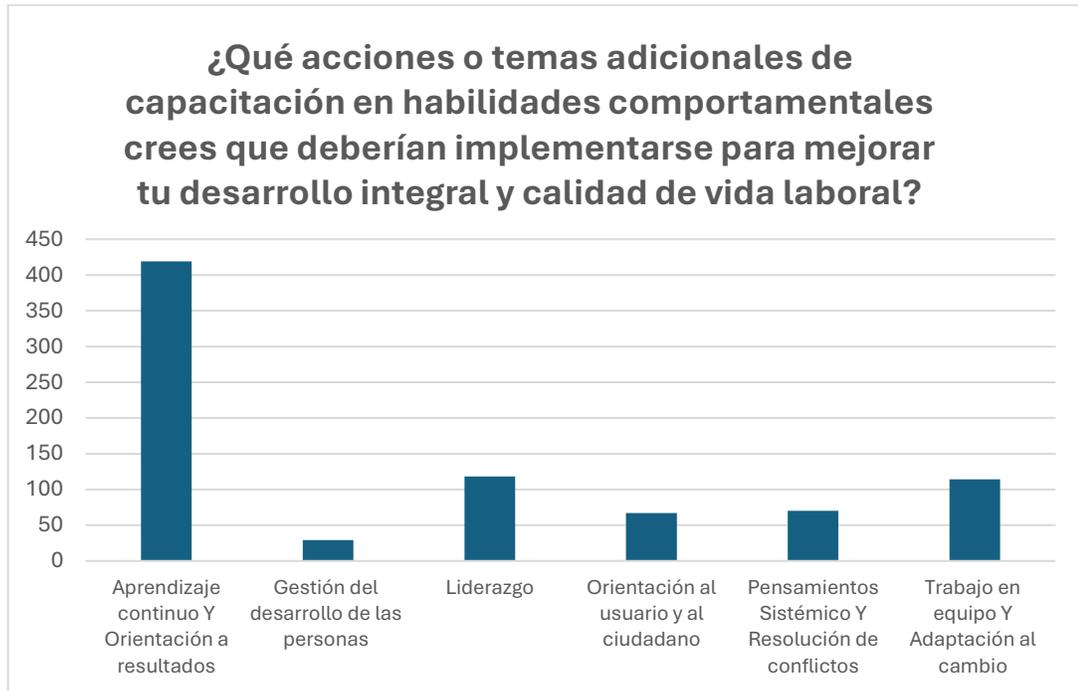
11. ¿Te gustaría haberla recibido?

¿Te gustaría haberla recibido?	No
Si	257
No sé, no respondo	558
No	2
Total general	817



12. ¿Qué acciones o temas adicionales de capacitación en habilidades comportamentales crees que deberían implementarse para mejorar tu desarrollo integral y calidad de vida laboral?

Temas adicionales	No
Aprendizaje continuo Y Orientación a resultados	419
Gestión del desarrollo de las personas	29
Liderazgo	118
Orientación al usuario y al ciudadano	67
Pensamientos Sistémico Y Resolución de conflictos	70
Trabajo en equipo Y Adaptación al cambio	114
Total general	817



11. CONCLUSIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2025 se posiciona como una herramienta clave para fortalecer el talento humano de la Agencia Nacional de Tierras. Su enfoque estratégico e inclusivo, alineado con las prioridades misionales de la ANT, busca impulsar el desempeño de los colaboradores, promoviendo la innovación y la eficiencia en la gestión pública.

Con un compromiso hacia la mejora continua y la evaluación de impacto, este plan asegura una preparación integral que responderá a los desafíos institucionales del 2025 y más allá.