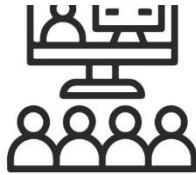




PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2026



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 2026	11
8.1 Evaluación y Diagnóstico.....	11
8.2 Diseño y Formulación.....	14
8.2.1 Programa de Inducción y Reinducción	16
8.2.1.1 Inducción	18
8.2.1.2 Reinducción.....	18
8.2.2 Gestión del Conocimiento y la Innovación	19
8.3 Seguimiento y Evaluación.....	19
9. CRONOGRAMA	20
10. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PARA EL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO 2025/2026.....	23
10.1 Fortalecimiento sectorial y articulación interinstitucional para la vigencia 2026.....	35
11. CONCLUSIÓN.....	335

2. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras (ANT), en cumplimiento de su misión institucional y de las líneas estratégicas definidas en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz (2016), continúa avanzando en el propósito de garantizar el acceso democrático y equitativo a la tierra para campesinos sin tierra o con tierra insuficiente, así como para comunidades rurales históricamente afectadas por el abandono estatal, la pobreza y el conflicto armado. Este mandato se articula con los objetivos del Plan de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” y el Plan Sectorial Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural 2022–2026, que orientan la Reforma Agraria, la redistribución de la tierra, la formalización de la propiedad rural y el fortalecimiento del Catastro Multipropósito como instrumentos de justicia social y ordenamiento territorial.

En este contexto, la ANT reconoce que el logro de sus metas misionales depende de manera directa de la cualificación permanente de su talento humano. Por ello, se hace necesario implementar estrategias de formación que fortalezcan las capacidades técnicas, administrativas y sociales de sus colaboradores, permitiendo una gestión territorial más eficiente, transparente y orientada a resultados. El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se consolida, así como un instrumento estratégico para potenciar el desempeño de las dependencias misionales, administrativas y de apoyo, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos nacionales asociados a la Reforma Agraria, la inclusión social, la equidad territorial y la regularización de la tenencia de la tierra en áreas rurales, urbanas y suburbanas.

El PIC 2026 ha sido formulado conforme a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, la Guía para la Formulación del PIC 2023–2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública y las disposiciones normativas vigentes, incluido el Decreto 1188 de 2024, que actualiza el marco regulatorio del sector Función Pública. Este instrumento integra criterios de pertinencia, enfoque territorial, equidad de género, accesibilidad y fortalecimiento de competencias para la gestión pública.

En concordancia con la Circular Conjunta No. 100-012 de 2023, expedida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, y en el marco del Acuerdo Nacional Estatal 2023, la ANT garantiza la participación activa de las organizaciones sindicales en la construcción del PIC. Para ello, mediante comunicaciones oficiales se convocó a SINTRADER para participar de manera articulada en el diseño, revisión y socialización de los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, y Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo el diálogo social y la concertación como principios rectores de la gestión pública.

De esta manera, la Agencia Nacional de Tierras reafirma su compromiso con la transformación institucional y la ejecución de la Reforma Agraria, posicionando el PIC 2026 como una herramienta estratégica para el fortalecimiento de las capacidades del talento humano y como un catalizador del cambio organizacional orientado al logro de impactos efectivos en los territorios rurales del país.

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, reincorporación 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 reincorporación 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 909 de 2004, Artículo 15 y 36 reglamentado parcialmente por Decreto 1083 de 215 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. 3ºliteral g) del artículo 6ºdel 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](#)

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 (DAFP – ESAP): orienta los procesos de formación de los servidores públicos bajo criterios de pertinencia, calidad y enfoque de competencias.

Guía para la Formulación del PIC 2023–2030 (DAFP – ESAP): define lineamientos metodológicos para la planeación y ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación.

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (DAFP, 2022): orienta la gestión del talento humano dentro del MIPG.

Documento CONPES 4108 de 2023: establece la *Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Estado*, actualizando los lineamientos nacionales para la formación, desarrollo y bienestar de los servidores públicos.

Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (2023): marco de referencia para la articulación del PIC con los procesos institucionales.

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

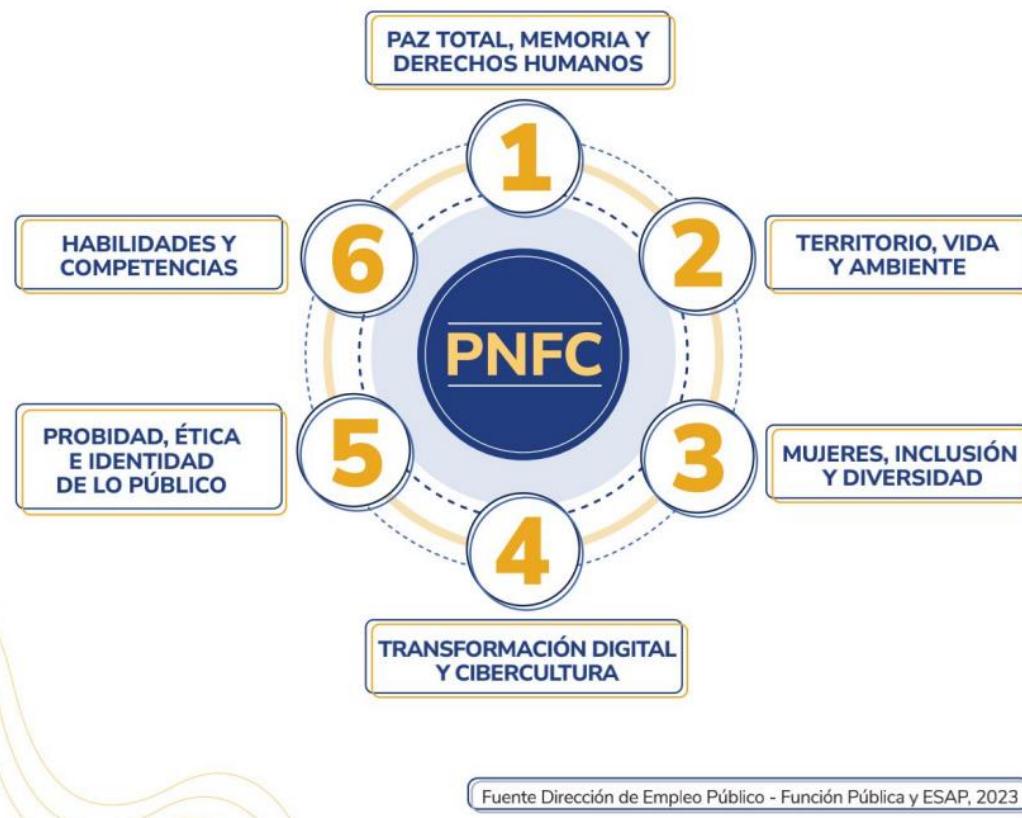
formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva 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 2026 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:



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 2026

El Plan Institucional de Capacitación de la ANT 2026, 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 2025, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2026; 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 2024.
- **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 2026.
- **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 2026.

8.1 Evaluación y Diagnóstico

Para evaluar el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación ejecutado en la vigencia 2025 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 2025 / 2026**.

En esta encuesta se aplicaron 11 preguntas alusivas al Plan Institucional de Capacitación PIC, orientadas a:

- Evaluar el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2025.
- Identificar las actividades de formación y/o capacitaciones útiles durante la ejecución del PIC 2025.
- 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 2026.

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 2025/2026.](#)

Adicional se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG de la vigencia 2024, en los que los resultados fueron muy buenos en un 95,1% en la implementación y ejecución de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación la interior de la Entidad.

A partir del análisis de los resultados obtenidos en los insumos presentados en la encuesta institucional aplicada al personal de la Agencia Nacional de Tierras, se puede concluir que:

- **Las capacitaciones han tenido un impacto positivo en el desempeño laboral.**

El **76%** de los colaboradores considera que las capacitaciones recibidas han contribuido de manera directa a mejorar su desempeño laboral, mientras que solo un **3%** manifestó lo contrario. Esto indica que el PIC vigente ha generado valor para la mayor parte del talento humano. Sin embargo, es necesario revisar las razones por las cuales un porcentaje minoritario no percibe beneficios, con el fin de ajustar contenidos, metodologías o estrategias pedagógicas.

- **La modalidad preferida para las actividades formativas es la modalidad mixta (presencial–virtual).**

El **45%** de los encuestados prefiere capacitaciones en modalidad mixta, seguido de un **39%** que prefiere la virtualidad y un **16%** que opta por la presencialidad. Estos resultados confirman que el modelo híbrido responde mejor a las dinámicas territoriales y operativas de la entidad, especialmente para las UGT que requieren acompañamiento técnico más cercano o cuyas condiciones de conectividad limitan la virtualidad.

- **Las actividades de formación deben planificarse y difundirse con mayor anticipación.**
Los colaboradores manifestaron la necesidad de conocer la programación mensual con suficiente antelación, de modo que puedan organizar su agenda y evitar la superposición de

eventos formativos. Una calendarización clara y unificada facilitaría la participación y aumentaría la efectividad del plan.

• Se requiere fortalecer las metodologías pedagógicas para asegurar mayor apropiación del conocimiento.

Las respuestas evidencian la importancia de implementar metodologías didácticas, participativas y aplicadas al contexto misional, con el propósito de garantizar la transferencia efectiva de conocimientos hacia el ejercicio laboral. Esto implica diversificar estrategias de aprendizaje según públicos, temáticas y funciones.

• Es indispensable potenciar el uso del Aula Virtual y otros repositorios institucionales.

Aunque una parte de los colaboradores ha tenido acceso al Aula Virtual, los resultados muestran que su uso aún no está completamente extendido. Se requiere:

- Mayor difusión,
- Actualización continua del repositorio,
- Fortalecimiento de la cultura de autoformación,
- Integración del Aula Virtual a los procesos de inducción y reinducción.

Un repositorio accesible, actualizado y visible contribuirá a mejorar la gestión del conocimiento institucional.

• Deben priorizarse eventos formativos orientados a procesos misionales y normativos.

La encuesta muestra que las áreas de mayor interés para futuras capacitaciones están directamente relacionadas con la operación de la entidad:

- Procesos topográficos,
- Herramientas geoespaciales,
- Formalización y adjudicación,
- Reforma agraria,
- Normatividad agraria y administrativa,
- Seguridad para salidas a campo,

Esto indica que el PIC 2026 debe fortalecer la formación especializada para apoyar el cumplimiento de metas estratégicas. Aunque el aporte este año trabajado

• Es conveniente promover habilidades en el uso de herramientas tecnológicas y aplicativos institucionales.

Los colaboradores identificaron la necesidad de profundizar en el uso de plataformas y sistemas que apoyan la operación institucional, como ORFEO, SIG, sistemas de gestión documental y aplicativos misionales. Esto permitirá mejorar la eficiencia y calidad del trabajo.

• **Es necesario fortalecer la Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Entidad.**

La encuesta evidencia un desconocimiento parcial sobre estos conceptos y una alta disposición para aprender más sobre ellos. Esto indica la necesidad de:

- Desarrollar estrategias para sistematizar aprendizajes,
- Promover comunidades de práctica,
- Evitar la pérdida de conocimiento misional,
- Impulsar cultura de innovación pública.

La inducción y reinducción deben consolidarse como procesos prioritarios.

Los resultados muestran que no todas las personas recibieron una inducción estructurada, aunque la mayoría la considera necesaria.

Para 2026, se requiere:

- Estandarizar el proceso,
- Fortalecer los contenidos misionales,
- Integrar módulos virtuales y presenciales,
- Hay que asegurar que tanto servidores como contratistas ingresen con conocimientos básicos de la entidad.

8.2 Diseño y Formulación

Acorde al análisis de la *Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo de Talento Humano 2025/2026 y al correo enviado por los líderes de equipos en identificación de necesidades de capacitación para el siguiente año*, 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 2025:

EJE	TEMAS
EJE 1	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 2026:

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 2026 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;

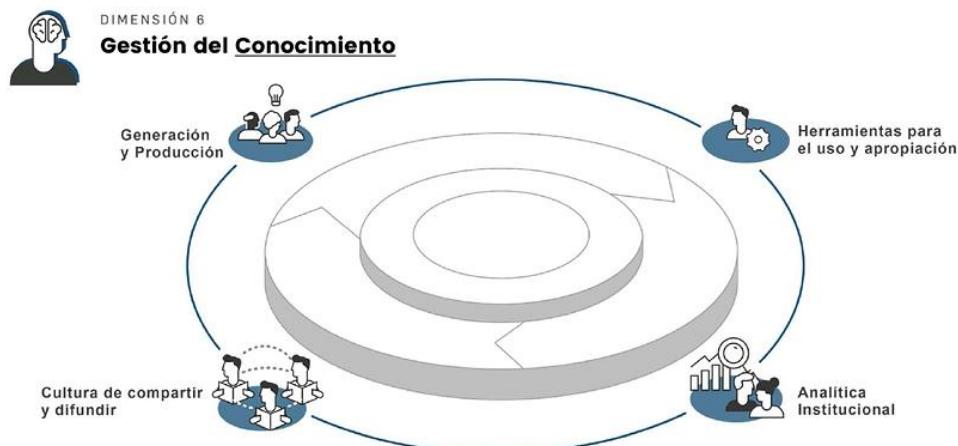
8.2.1.2 Reinducción

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 2026, 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 2026 se programarán y ejecutarán 108 actividades, incluyendo las 2 jornadas de inducción y reinducción e informe final de la siguiente manera:

PIC 2026 - ANT													
Periodo	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Actividades Programadas	5	9	11	12	11	11	8	9	9	10	10	3	108

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 2025/ 2026** y los lineamientos del PNFC 2023 – 2030, las actividades planificadas durante la vigencia 2026 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
	EJ Inducción/Reinducción	EJE 6
		EJE 6
		EJE 6
5	9	11
ABRIL		
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
EJE 6		
12	11	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	EJE 6	EJE 4
EJE 4	Inducción/Reinducción	EJE 6
		EJE 6
8	9	9
OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
EJE 3	EJE 1	Informe final
EJE 5	EJE 2	EJE 6
EJE 4	EJE 6	EJE 6
EJE 6	EJE 6	
10	10	3

10. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PARA EL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO 2025/2026.

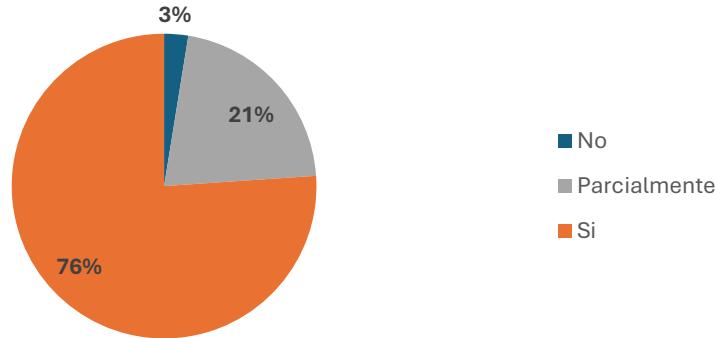
Anexo 1 Resultados de la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo de Talento Humano 2025/2026.

La encuesta de evaluación y diagnóstico de necesidades para el Desarrollo de Talento Humano 2025/2026 se aplicó a través de un formulario de Google Forms, el cual fue difundido mediante correo electrónico en diferentes oportunidades, a partir del 27 de octubre del 2025 y hasta el 07 de noviembre del 2025; se obtuvo una participación de 510 colaboradores.

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

1. **¿Consideras que las capacitaciones recibidas han contribuido a mejorar tu desempeño laboral?**

¿Consideras que las capacitaciones recibidas han contribuido a mejorar tu desempeño laboral?



Etiquetas de fila	Cuenta de ID
No	13
Parcialmente	109
Si	388
Total general	510

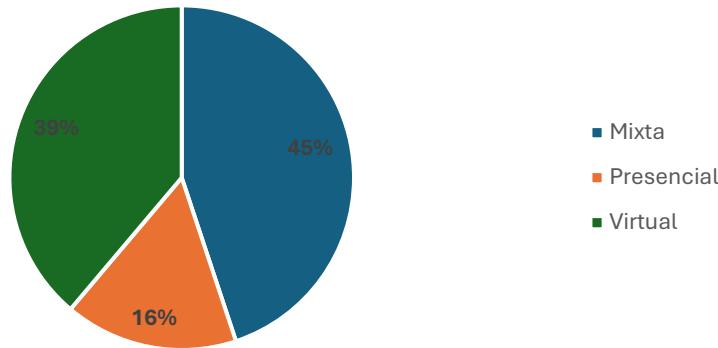
El 76% de los participantes considera que las capacitaciones han mejorado su desempeño, mientras que un 3% opina lo contrario.

Esto refleja un impacto altamente positivo de las capacitaciones en la percepción del personal. Sin embargo, es importante investigar por qué una minoría no percibe beneficios.

Recomendaciones: Realizar entrevistas con el 3% que tiene percepciones negativas para ajustar contenidos y metodologías.

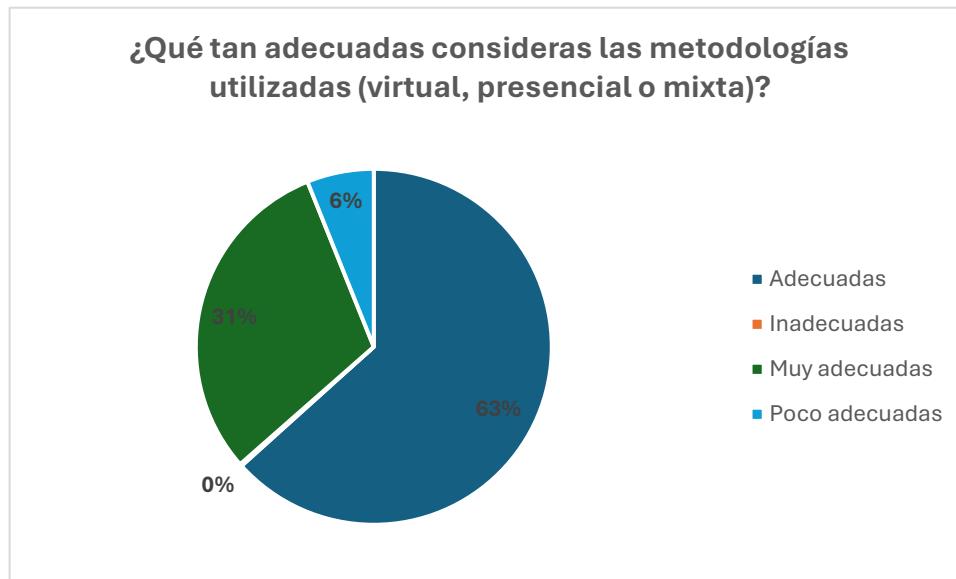
2. **¿Qué modalidad prefieres para el desarrollo de espacios sobre capacitación institucional?**

¿Qué modalidad prefieres para el desarrollo de espacios sobre capacitación institucional?



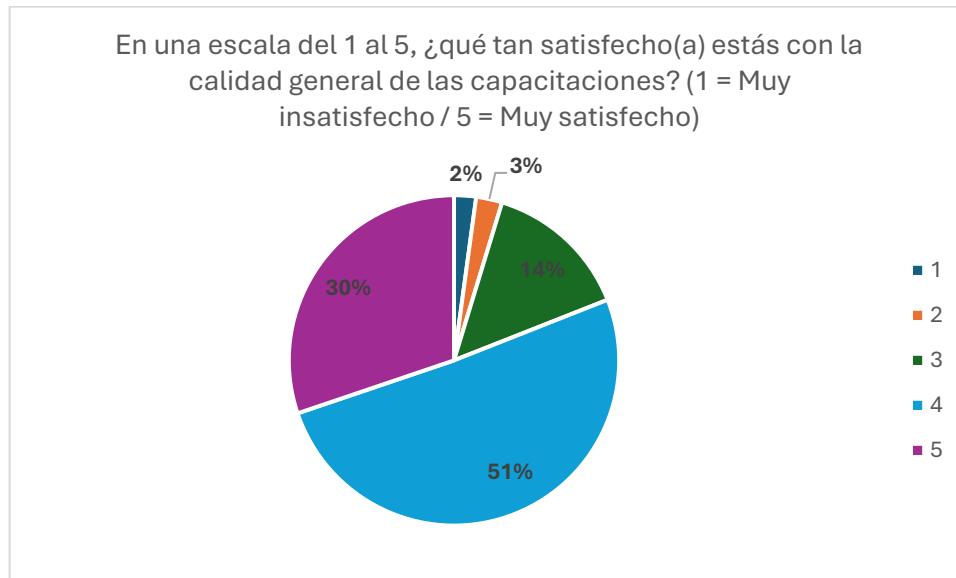
Etiquetas de fila	Cuenta de ID
Mixta	229
Presencial	83
Virtual	198
Total general	510

3. ¿Qué tan adecuadas consideras las metodologías utilizadas (virtual, presencial o mixta)?



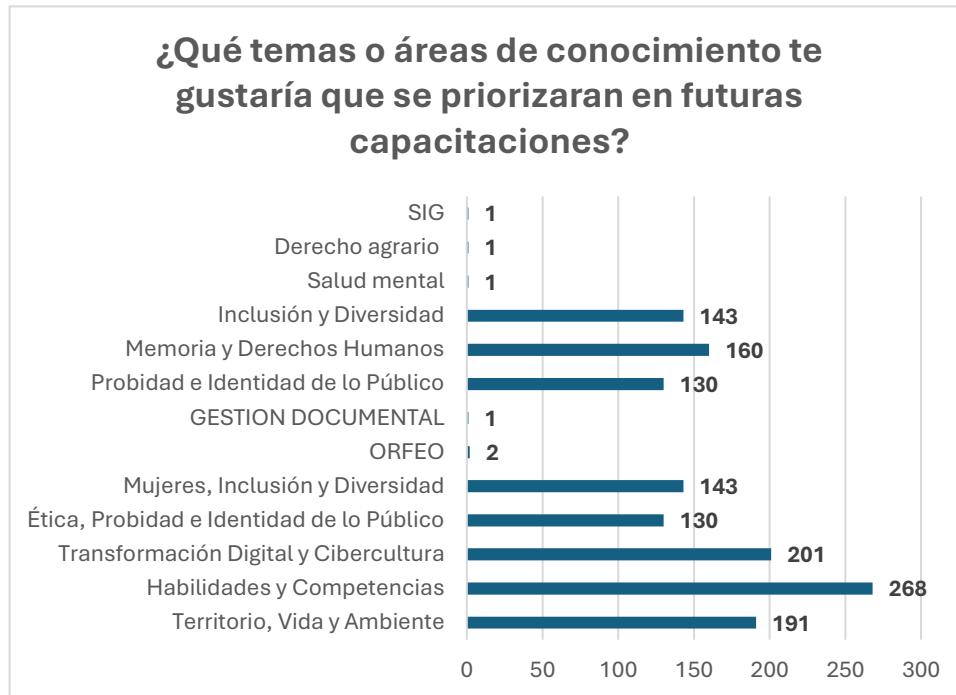
Etiquetas de fila	Cuenta de ID
Adecuadas	323
Inadecuadas	1
Muy adecuadas	155
Poco adecuadas	31
Total general	510

4. ¿En una escala del 1 al 5, ¿qué tan satisfecho(a) estás con la calidad general de las capacitaciones? (1 = Muy insatisfecho / 5 = Muy satisfecho)

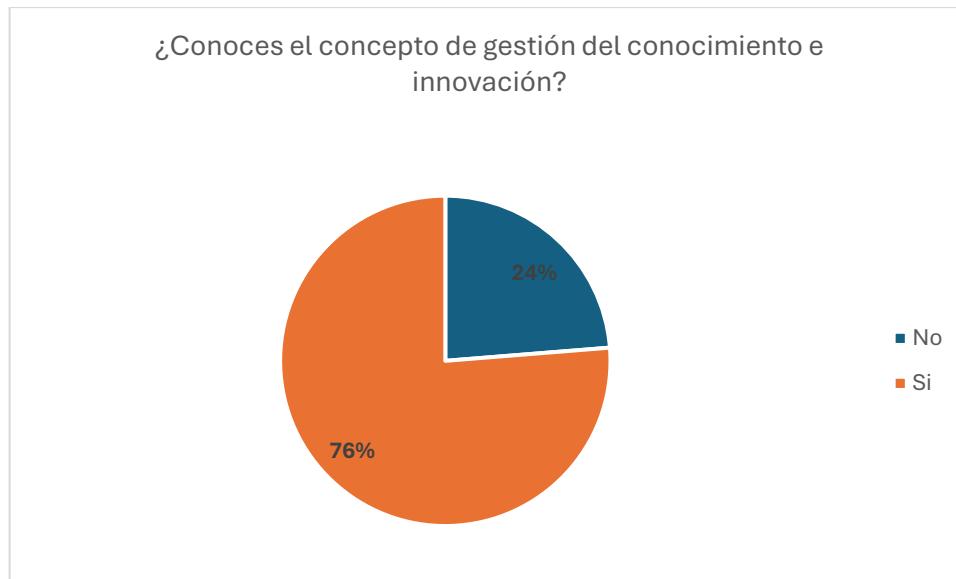


Etiquetas de fila	Cuenta de ID
1	11
2	13
3	73
4	259
5	154
Total general	510

5. ¿Qué temas o áreas de conocimiento te gustaría que se priorizaran en futuras capacitaciones? (Selecciona los ejes de mayor interés)



6. ¿Conoces el concepto de gestión del conocimiento e innovación?



Etiquetas de fila	Cuenta de ID
No	121
Si	389
Total general	510

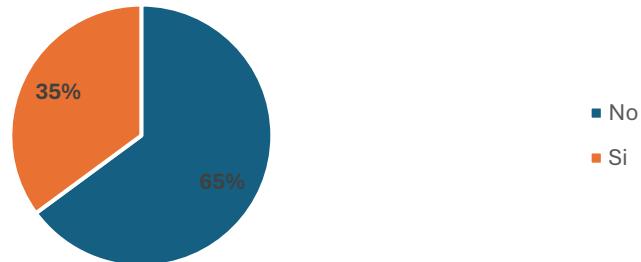
7. ¿Te gustaría saber más sobre la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad?



Etiquetas de fila	Cuenta de ID
No	17
Si	493
Total general	510

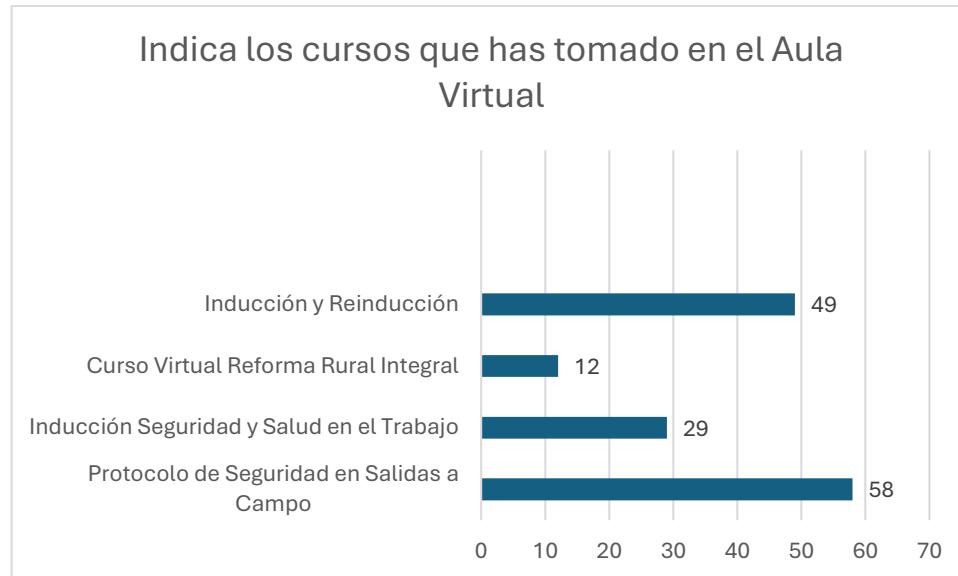
8. ¿Ha utilizado el aula virtual de la entidad para tus procesos de formación?

¿Has utilizado el aula virtual institucional para tus procesos de formación?



Etiquetas de fila	Cuenta de ID
No	331
Si	179
Total general	510

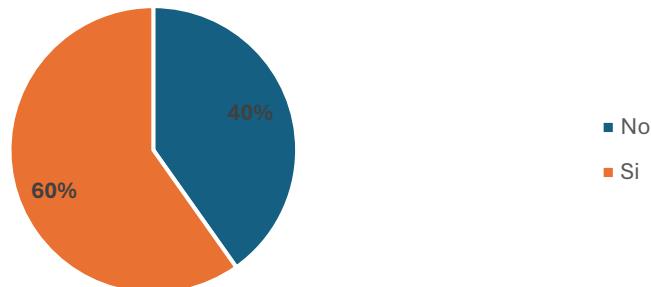
9. De acuerdo con la pregunta anterior, indica los cursos que has tomado en el Aula Virtual:



Curso / Respuesta	Frecuencia
Protocolo de Seguridad en Salidas a Campo	58
Inducción Seguridad y Salud en el Trabajo	29
Curso Virtual Reforma Rural Integral	12
Inducción y Reinducción	49

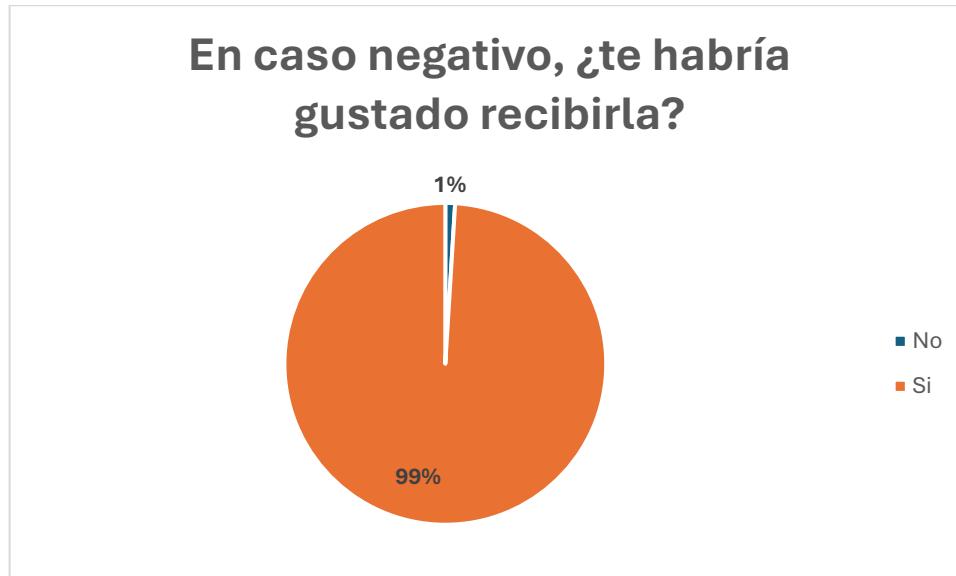
10. ¿Recibiste inducción por parte de tu área y/o STH al momento de vincularte a la entidad?

¿Recibiste inducción por parte de tu
área y/o STH al momento de vincularte
a la entidad?



Etiquetas de fila	Cuenta de ID
No	205
Si	305
Total general	510

11. En caso negativo, ¿te habría gustado recibirla?



Cuenta de ID	Etiquetas de fila
2	No
203	Si
205	Total general

10.1 FORTALECIMIENTO SECTORIAL Y ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA VIGENCIA 2026

En el marco de la articulación sectorial y del fortalecimiento de las capacidades institucionales, se proyecta para la vigencia 2026 que la Agencia Nacional de Tierras ANT, como entidad integrante del Sector Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural, incorporará en su Plan Institucional de Capacitación actividades tendientes a la Capacitación Sectorial.

Estas actividades responden a iniciativas que buscan consolidar espacios estratégicos de encuentro, actualización y construcción colectiva, orientados a promover el bienestar integral, el intercambio de conocimientos y el fortalecimiento del trabajo conjunto entre las entidades adscritas.

De manera particular, se promoverá la participación de la ANT y sus funcionarios en una capacitación sectorial proyectada las entidades relacionadas, como una acción concreta derivada de los Compromisos del Acuerdo Colectivo 2025–2027.

Como parte de la responsabilidad institucional, nuestra entidad delegará oportunamente a una persona que actuará como ponente en un tema misional, destacando la contribución de dicho tema al avance de la Reforma Agraria. Este ejercicio permitirá estructurar una agenda coherente, participativa y alineada con los objetivos estratégicos del sector.

Finalmente, y respetando la autonomía de cada entidad, cada una podrá proponer alternativas de apoyo logístico para la ejecución del encuentro sectorial. Aspectos como estaciones de café, refrigerios, almuerzo, ambientación, conexión con las regiones y demás elementos operativos serán acordados en mesas de trabajo sectoriales proyectadas para 2026. Estas acciones no son de carácter obligatorio, pero su análisis interno facilitará la coordinación y contribuirá al éxito del encuentro.

11. CONCLUSIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2026 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 y otros planes y programas, 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 continua e integral que responderá a los desafíos institucionales de la vigencia 2026.