



Plan  
Capacitación  
2022



Agencia Nacional de  
Infraestructura

# TABLA DE CONTENIDO

	1
1. MARCO NORMATIVO	3
2. DEFINICIONES	4
3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.	7
3.1 OBJETIVO GENERAL	7
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
4. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS	8
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	9
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	9
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	9
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	9
5. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	10
5.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	10
6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
6.1 INDUCCIÓN	11
6.2 REINDUCCIÓN	12
6.3 CAPACITACIÓN	13
6.3.1 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	13
6.3.2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	13
6.3.3 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	13
6.3.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL	14
6.3.5 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	14
6.3.6 FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS	14
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC	16

## 1. MARCO NORMATIVO

**Resolución 104 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública**, Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**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.

**Ley 1955 de 2019**, Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

### **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, marzo 2020**

**Decreto 1083 de 2015**. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 1953 de 2012**. Por medio del cual se crea la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano y se dictan otras disposiciones.

**Ley 909 de 2004**. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**Decreto Ley 1567 de 1998**. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 489, de 1998**. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones

**Ley 115 de 1994**. Por la cual se expide la ley general de educación.

## 2. DEFINICIONES

### **Aprendizaje Organizacional**

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios

### **Aprendizaje**

Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993)

### **Capacitación**

Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

### **Competencias Laborales**

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

**Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

**Dimensión Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que

resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

### **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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

### **Formación**

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

### **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).

### **Profesionalización**

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

### **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).

### **3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer en los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, las competencias, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
- Implementar el Plan de Capacitación de acuerdo con las necesidades manifestadas por los servidores, las dependencias y la Entidad.
- Capacitar a los servidores de la ANI para que puedan fortalecer, optimizar y cumplir de una manera eficaz y eficiente las labores asignadas.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores de la Agencia con el fin de minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio de su cargo.

## 4. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el mes de marzo de 2020, dio a conocer el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Por lo anterior se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:





## **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

Fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas.

## **CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO**

Agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión.

Agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza.

## **TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

Desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICs.

Competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano necesario para la generar procesos de innovación digitales y de la industria 4.0.

## **PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO**

Fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública.

Desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.

## 5. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2022 de la Agencia Nacional de Infraestructura, se llevaron a cabo diferentes actividades que permitieran conocer las necesidades de capacitación que actualmente tienen los servidores públicos y la Entidad.

Para la formulación se desarrollaron las siguientes fases:

- ✓ Se identificaron necesidades de capacitación de acuerdo con los mandatos legales y lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- ✓ A través de correo electrónico se solicitó a los Vicepresidentes, Gerentes y coordinadores de las diferentes áreas, nos indicaran qué temas de capacitación se pueden requerir para sus equipos de trabajo en la vigencia 2022.
- ✓ Se solicitó a las áreas de Planeación y Control Interno las necesidades de aprendizaje que consideran oportunas desde los planes de la entidad (Estratégico, de Acción, Operativo y Planes de Mejoramiento) para obtener un mejor desempeño en la Entidad.
- ✓ Se presentó el Plan de Capacitación a la Comisión de Personal.

### 5.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano diseñó la encuesta sobre detección de necesidades de capacitación la cual estaba dirigida a Servidores Públicos, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Esta encuesta se dispuso de manera virtual con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC 2022.

El Informe de los Resultados de la encuesta hace parte integral del presente Documento.

## 6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El PIC pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad.

La Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con recursos presupuestales los cuales están amparados en el CDP 43922 del 19 de enero de 2022 para desarrollar el PIC 2022.

Adicionalmente se buscarán Alianzas Estratégicas con Entidades tales como: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, ARL, CNSC, Departamento Administrativo de la Función Pública, ESAP, entre otras.

Dentro del PIC 2022, se tienen contemplados los siguientes programas:

### 6.1 INDUCCIÓN

El programa de inducción está dirigido a los servidores públicos nuevos que ingresan a la Agencia Nacional de Infraestructura, y está orientado a fortalecer la cultura organizacional, sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad.

La inducción inicia dentro de los dos primeros meses a la vinculación del funcionario, con el Plan de Hospitalidad y se cuenta hasta con cuatro (4) meses a partir de su ingreso para cerrar con la sesión de inducción virtual o presencial, según sea el caso. En este proceso se incluyen a los Gerentes Públicos (Presidente, Vicepresidentes, Gerentes) al ser vinculados a la Agencia.

Para el 2022 se tienen programados Eventos de Inducción los cuales contienen temas relevantes de la Entidad para contextualizar a los nuevos servidores tales como:

TEMATICAS	
• Visión	• Seguridad y Salud en el Trabajo
• Misión	• Sistema Integrado de Gestión
• Valores	• Sistema de Gestión Documental - ORFEO
• Comité de Convivencia	• Atención al Ciudadano y Transparencia
• Comisión de Personal	• Temas Misionales
• Organigrama de la Entidad	• Derechos y Deberes de los Servidores Públicos
• Sistema de Control Interno	• Sistema de Gestión Ambiental y Recursos Físicos
• Gobierno Corporativo	

El programa de Inducción será evaluado a través del siguiente indicador: (Número de Servidores nuevos beneficiados de la inducción / Total de servidores nuevos vinculados en la vigencia).

## 6.2 REINDUCCIÓN

El programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Agencia Nacional de Infraestructura o en el Estado. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años o en el momento en que se dé un cambio.

Para el 2022 se realizarán jornadas de Reinducción en la Entidad, en aquellos temas que cada Dependencia considere se debe fortalecer a los funcionarios para el logro de los objetivos de cada área.

Posibles temas para las jornadas de reinducción:

TEMATICAS
Gestión del Conocimiento
Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Gobierno Corporativo

Las temáticas de las Jornadas de Inducción y Reinducción están sujetas a modificación según necesidades de las áreas.

### 6.3 CAPACITACIÓN

Estas actividades se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2022, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades de la Agencia Nacional de Infraestructura.

#### 6.3.1 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

En cuanto a las competencias comportamentales se incluirán los siguientes temas:

COMPETENCIAS
Resolución de Conflictos y Toma decisiones
Liderazgo
Comunicación Asertiva
Trabajo en Equipo

#### 6.3.2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Temas
Competitividad e innovación
Herramientas para estructurar el conocimiento

#### 6.3.3 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Temas
Gestión Pública orientada a resultados
Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño

### 6.3.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Temas
Automatización de procesos
Seguridad digital

### 6.3.5 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Temas
Neurolingüística
Código de integridad

### 6.3.6 FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS

Temas
Estructuración de proyectos
Equidad de género: roles, paradigmas y necesidades (enfoque transversal de género en la infraestructura)
Actualización Normativa CPACA
Metodologías de gestión de proyectos (EJ. PMP)

**Nota:** Los temas anteriormente enunciados fueron los que obtuvieron mayor puntaje en los resultados de la encuesta de Detección de Necesidades PIC 2022.

Adicionalmente se destinará una partida presupuestal para aquellos funcionarios de planta que deseen tomar un curso (Diplomado, Seminario, Taller, Curso de corta duración), para ello el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano solicitará y analizará los requisitos para definir si el servidor cumple o no para tomar la capacitación. Los cursos que deseen tomar los funcionarios deben estar directamente relacionados con las funciones del cargo que desempeñan, y se comprometerán a realizar la transferencia del conocimiento adquirido a su equipo de trabajo en el ejercicio de las funciones de su cargo.

Se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores.

Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC,

las cuales se podrán llevar a cabo si no representan erogación para la Agencia o si las dependencias interesadas cuentan con los recursos para costearlas, de ser así, informarán previamente al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para que estas actividades sean tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC.

Se cuenta con la Plataforma Virtual UNIANI, en la cual pueden encontrar los cursos de Seguridad y Salud en el Trabajo, Orfeo, Retorno Progresivo a la Entidad e Inducción y Reinducción, la idea es seguir fortaleciendo esta plataforma para que cada vez tenga más contenido que ayude a nuestros servidores a fortalecer sus competencias y conocimientos.

Se gestionará con entidades tales como el DAFP, ESAP, CNSC, ARL, Caja de Compensación Familiar, Universidades entre otras, capacitaciones para los servidores de la Agencia.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2022, se adoptará por medio de Resolución y será divulgado a toda la entidad a través de correo electrónico e intranet.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área interesada en la capacitación realizará todo el proceso de contratación.

Es necesario tener en cuenta que la ejecución de las actividades de capacitación relacionadas en los numerales anteriormente mencionados están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

Los indicadores para hacer la evaluación del PIC son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Servidores Públicos Beneficiados por Capacitación	$(\text{Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación} / \text{Total planta de Servidores Públicos})$
Cobertura de la Capacitación	$\text{Número de Personas que asistieron a la capacitación} / \text{Número de personas convocadas}$

Adicionalmente a los indicadores se aplican dos encuestas para evaluar el PIC:

- ❖ Encuesta de Satisfacción: se aplica a las capacitaciones cuya intensidad horaria sea igual o superior a dos (2) horas. Se diligencia para conocer la opinión de los servidores sobre las capacitaciones impartidas.
- ❖ Evaluación de Impacto: se aplica para medir el impacto de la capacitación recibida en aspectos como oportunidad, pertinencia, incremento y aplicabilidad práctica de conocimientos, cuya intensidad horaria sea igual o superior a ocho (8) horas.

Aprobó:

**Elizabeth Gomez Sanchez**  
Vicepresidenta Administrativa y Financiera



Revisó:

**Natalia Enriquez Ruano**  
Coordinadora del GIT de Talento Humano



Elaboró:

**Marilyn Figueredo Cubides**



Experto G3 GIT Talento Humano