



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

"ANI, un mejor lugar para trabajar"

Óscar Javier Torres Yarzagaray
Presidente

Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Vicepresidente de Gestión Corporativa

Sandra Patricia Pachón Bernal
Coordinadora GIT de Talento Humano

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	6
1.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
2. ALCANCE	8
3. MARCO NORMATIVO.....	9
4. RESPONSABLES	10
5. DEFINICIONES	12
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	16
7. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023 – 2030 – DAFP.....	18
7.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	19
7.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	19
7.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	20
7.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....	21
7.5 EJE 5. PROBIDAD Y ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	22
7.6 EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	22
8. RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025.....	23
9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026.....	27
9.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	27
9.1.2 Encuesta de Necesidades Planes de Talento Humano 2026, socializada a través de la circular 20254030001034 del 24 de noviembre de 2025.	28
9.2.2 Necesidades de capacitación, identificadas por Alta Dirección, funcionarios con personal a cargo y líderes o responsables de procesos.....	32



9.2.3 Necesidades de capacitación identificadas a partir de los resultados de la evaluación de clima y cultura organizacional 2024	34
10. Capacitaciones incluidas en Acuerdo Colectivo ANI – SÉANI, 2024 – 2026	35
11. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PIC ANI 2026	35
12. PRESUPUESTO	41
13. APOYO INTERINSTITUCIONAL	41
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC.....	41



INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura, en adelante ANI, es una Agencia Nacional Estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 4165 de 2011.

La ANI, como Entidad responsable de los proyectos de infraestructura de transporte más estratégicos del país, desarrolla su labor orientada a garantizar la adecuada planeación, ejecución y operación de iniciativas que potencian el desarrollo económico de Colombia. En cumplimiento de esta misión institucional, la ANI reconoce que el fortalecimiento del talento humano constituye un eje fundamental para asegurar la excelencia técnica, la transparencia y la eficiencia en la gestión pública.

En esta perspectiva, el Plan Institucional de Capacitación – PIC ANI 2026 se formula en articulación con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030, documento rector emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Dicho plan establece seis ejes estratégicos —paz total y derechos humanos; territorio y ambiente; inclusión y diversidad; transformación digital; probidad e identidad de lo público; y habilidades y competencias; que orientan la formación de los servidores públicos del país para responder de manera integral a los retos de la gestión estatal. Estos ejes representan el marco conceptual y metodológico que guía la planeación, ejecución y evaluación del proceso formativo institucional.

De la misma manera, la formulación del PIC 2026 requirió la realización de un diagnóstico de necesidades de capacitación, para lo cual se aplicó la Encuesta de Necesidades de los Planes de Talento Humano 2026, socializada mediante la Circular 20254030001034 del 24 de noviembre de 2025. Adicionalmente, se consolidaron las necesidades de capacitación identificadas por la Alta Dirección, los funcionarios con personal a cargo y los líderes o responsables de procesos. Así mismo, se tuvieron en cuenta las necesidades derivadas de los resultados de la evaluación de clima y cultura organizacional 2024, así como las capacitaciones contempladas en el Acuerdo Colectivo ANI – SÉANI 2024–2026.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Por lo anterior, la ANI incorpora estos lineamientos con el propósito de consolidar una estrategia de capacitación que contribuya al desarrollo de competencias técnicas, comportamentales y éticas en los servidores públicos, necesarias para enfrentar los desafíos inherentes a la estructuración y administración de proyectos bajo esquemas de asociación público-privada, procesos de supervisión e interventoría, gestión contractual, sostenibilidad ambiental y relacionamiento con múltiples actores territoriales. Al mismo tiempo, se busca promover capacidades relacionadas con la innovación, la digitalización, la integridad pública y la gestión eficiente del conocimiento, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las prioridades estratégicas de la entidad.

El PIC 2026 se concibe, por tanto, como un instrumento institucional que orienta la formación continua del talento humano, garantizando que las competencias de los servidores y contratistas respondan a las demandas técnicas y estratégicas de los proyectos de infraestructura que lidera la entidad. Con ello, la ANI reafirma su compromiso con la calidad del servicio público, la mejora continua, la transparencia y la adecuada gestión de los recursos del Estado, consolidando un equipo institucional altamente capacitado para aportar al desarrollo sostenible, seguro e inclusivo de la infraestructura del país.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer de manera integral las competencias técnicas, comportamentales y éticas de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), mediante acciones formativas alineadas con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 y con los requerimientos estratégicos de la entidad, con el propósito de garantizar una gestión eficiente, transparente y de alto desempeño en la estructuración, ejecución y supervisión de los proyectos de infraestructura que contribuyen al desarrollo sostenible, competitivo y territorial del país.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar competencias técnicas del talento humano de la ANI mediante acciones de capacitación dirigidas a los servidores que participan en la estructuración, gestión, supervisión y seguimiento de proyectos de infraestructura de transporte, con el fin de fortalecer la toma de decisiones oportunas y eficientes.
- Fortalecer la cultura de integridad, ética pública y transparencia en los servidores de la ANI, a través de procesos formativos alineados con el PNFC 2023-2030 y el MIPG, que promuevan la gestión responsable de los recursos y los contratos públicos.
- Potenciar las habilidades digitales de los servidores de la ANI mediante programas de capacitación en herramientas tecnológicas, seguridad de la información y transformación digital, orientados a mejorar la eficiencia de los procesos institucionales y el seguimiento de los proyectos.
- Fortalecer capacidades en sostenibilidad, territorio y gestión ambiental de los equipos involucrados en proyectos de infraestructura, incorporando enfoques ambientales, sociales y de cumplimiento normativo en el desarrollo de las funciones institucionales.
- Desarrollar competencias comportamentales y de liderazgo en los servidores de la entidad, enfocadas en el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva, la

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



resolución de problemas y la gestión de equipos en contextos de alta complejidad técnica y contractual.

- Cerrar las brechas de capacitación identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, las evaluaciones de desempeño, auditorías y requerimientos estratégicos, mediante acciones formativas dirigidas a los servidores de la ANI, garantizando la alineación del PIC con las prioridades institucionales.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Agencia Nacional de Infraestructura tiene como alcance la planificación, ejecución y evaluación integral de las acciones de formación orientadas al fortalecimiento de las competencias técnicas, comportamentales, éticas y estratégicas de los servidores públicos de la Entidad. El Plan comprende todas las etapas del proceso formativo, desde la identificación y análisis de las necesidades de capacitación hasta la implementación de estrategias pertinentes y la evaluación de su cobertura, nivel de satisfacción e impacto durante la vigencia 2026.

El PIC 2026 aplica a todas las dependencias y niveles ocupacionales de la ANI e incluye programas de inducción, reincidencia, actualización y formación especializada, con énfasis en la gestión integral de proyectos de infraestructura. Su desarrollo se encuentra alineado con la misión institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, incorporando enfoques de transformación digital, integridad y probidad, inclusión, sostenibilidad y desarrollo de habilidades.

Así mismo, el Plan articula los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación, las evaluaciones de desempeño, auditorías, planes de mejoramiento y demás insumos estratégicos, garantizando la pertinencia, integralidad y coherencia normativa del proceso formativo. De esta manera, el PIC 2026 contribuye al fortalecimiento del desempeño institucional y a la capacidad de la ANI para responder de manera eficaz y oportuna a las exigencias técnicas, estratégicas y territoriales propias de los proyectos de infraestructura que lidera la Entidad.

3. MARCO NORMATIVO

El Marco Teórico del Plan Institucional de Capacitación 2026 se fundamenta en los lineamientos conceptuales y metodológicos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 20232030, el cual orienta la gestión del aprendizaje en las entidades públicas bajo un enfoque de desarrollo de competencias laborales que abarca dimensiones técnicas, comportamentales, éticas y transversales. A continuación, se resalta la principal normatividad aplicable:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	En su artículo 53 establece: "(...) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad."
Ley 115 de febrero 8 de 1994	"Por la cual se expide la ley general de educación".
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 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
Ley 1064 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"
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 1952 de 2019	"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."
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"
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto 4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones"
Resolución 20244030013625 de 2024	Por medio de la cual se adopta el Acuerdo Colectivo de Trabajo 2024 – 2026 celebrado entre la Agencia Nacional de Infraestructura y la organización sindical SÉANI
Lineamientos para formulación PIC	MIPG: Modelo integrado de Planeación y Gestión. Dimensión de talento humano. GETH: Guía de gestión estratégica de talento humano. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP_ESAP Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación-PIC DAFP_ESAP 2023-2030.

4. RESPONSABLES

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026 de la Agencia Nacional de Infraestructura estará a cargo de diferentes actores institucionales que, desde sus funciones y competencias, garantizan la adecuada planeación, articulación, desarrollo y seguimiento de los procesos formativos. En este sentido, la responsabilidad se distribuye de la siguiente manera:

- **Presidencia de la ANI:** La Presidencia de la ANI orienta las directrices estratégicas del Plan Institucional de Capacitación, garantizando su alineación con la misión institucional mediante la aprobación del PIC, la emisión de lineamientos estratégicos, la participación en los comités institucionales y la validación de decisiones que fortalecen el desarrollo del talento humano. Así mismo, facilita las condiciones necesarias para su implementación, a través de la asignación de recursos, el respaldo a las políticas de capacitación y el seguimiento a los avances reportados por las áreas responsables.
- **Vicepresidencia de Gestión Corporativa:** Realizará seguimiento a la ejecución del PIC 2026, asegurando su coherencia con la planeación institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los requerimientos derivados de auditorías, evaluaciones de desempeño y planes de mejoramiento, cuando se considere necesario.
- **GIT de Talento Humano:** Actúa como responsable del PIC, liderando la identificación de necesidades de capacitación, el diseño de la programación anual,

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



la coordinación con proveedores, la gestión logística, la administración de registros, la evaluación de actividades y la elaboración de informes de seguimiento. Es el área encargada de articular el PIC con el PNFC 2023- 2030 y las políticas internas de la entidad.

- **Comisión de Personal:** Este cuerpo colegiado, participa en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación y vigilará su ejecución de conformidad con lo dispuesto en el literal h del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y el literal c del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Servidores Públicos:** Son corresponsables de su propio desarrollo integral. Deben participar en las acciones formativas programadas, aplicar los aprendizajes en el ejercicio de sus funciones y aportar retroalimentación para la mejora continua del proceso de capacitación, de acuerdo con los lineamientos del PNFC.
- **Jefes Inmediatos o superiores jerárquicos:** En virtud del rol de liderazgo y dirección del talento humano de la ANI, les corresponde identificar las necesidades de capacitación de los servidores de su equipo de trabajo, informando lo pertinente al GIT de Talento Humano. Igualmente, les corresponde garantizar el derecho a la capacitación a fin de que, a través de esta, el personal a su cargo pueda potenciar a niveles de excelencia el desempeño de sus funciones.
- **Oficina de Control Interno:** Verifica de manera independiente y cuando se requiera el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación 2026, a través de evaluaciones, auditorías o seguimientos selectivos, de acuerdo con su plan anual y el análisis de riesgos institucionales.
- **Entidades aliadas y organismos de formación:** Incluyen instituciones públicas y académicas que aportan contenidos especializados, metodologías de aprendizaje y capacidades técnicas, en coherencia con lo dispuesto en el PNFC 2023- 2030 y las estrategias de fortalecimiento interinstitucional.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



5. DEFINICIONES

- **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).
- **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.
- **Capacitación:** Según el Decreto Ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4 que la capacitación “*es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación*”. 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.

Es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo. (Chiavenato 2011).

- **Competencias Laborales:** Las competencias laborales se definen como 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; determinadas con base en el contenido funcional de un empleo. (Artículo 2.2.4.2 y 2.2.4.3 del Decreto 1083 de 2015).
- **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

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



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 medioambiente, 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).
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** La educación no formal, hoy denominada educación para el trabajo y desarrollo humano, hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5º de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (numeral 1.2 del artículo 1 del Decreto 4904 de 2009).
- **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.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



- **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.
- **E-learning:** El e-learning es una modalidad educativa en donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se encuentra apoyado en el uso de tecnologías de la información y comunicación TIC. (Mintic, 2024).
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** 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).
- **Plan Institucional de Capacitación:** 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. (DAFP).
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023 - 2030:** Marco rector de la formación en el sector público, que define seis ejes temáticos: paz y derechos humanos; territorio y ambiente; inclusión y diversidad; transformación digital; probidad e identidad de lo público; y habilidades y competencias. Orienta lineamientos conceptuales, metodológicos e indicadores de la capacitación estatal.
- **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.*" (Artículo 2º del Decreto Ley 1567 de 1998).

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



- **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.
- **Gestión del conocimiento:** Conjunto de prácticas para crear, capturar, organizar, compartir y aplicar conocimiento institucional, asegurando su disponibilidad y uso en la toma de decisiones y la mejora de procesos. Vincula capacitación con lecciones aprendidas, repositorios y comunidades de práctica.
- **Integridad, probidad y ética pública:** Conjunto de principios y comportamientos que garantizan el uso responsable de recursos, la transparencia y la prevención de la corrupción; eje transversal del PNFC que se materializa en contenidos formativos obligatorios.
- **Transformación digital y cibercultura:** Desarrollo de capacidades digitales, adopción de tecnologías y fortalecimiento de prácticas seguras de información para optimizar procesos y servicios; eje temático del PNFC aplicado a herramientas de gestión, trazabilidad y análisis de datos en proyectos de infraestructura.
- **Servidor Público:** Toda persona natural que tiene una relación laboral con el Estado, y trabajan a su servicio para efectos de asegurar el cumplimiento de sus fines constitucionales. La clasificación tradicionalmente acogida por la legislación, la jurisprudencia y la doctrina, es que son los empleados públicos, los trabajadores oficiales o los miembros de corporaciones públicas. (Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B, sentencia del 26 de julio de 2018, Rad. 1001-03-25-000-2014-01511-00(4912-14)).
- **Inducción:** Estrategia formativa inicial para nuevos servidores que facilita la comprensión de la misión, estructura, normas, procesos y cultura institucional, y su integración efectiva a la entidad.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



- **Reinducción:** Proceso de actualización periódica para todo el personal sobre cambios normativos, estratégicos y procedimentales, que refuerza la alineación con objetivos institucionales y la mejora continua.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) se orienta por un conjunto de principios rectores que garantizan la pertinencia, transparencia, equidad y calidad de los procesos formativos, en coherencia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las políticas internas de talento humano y la normativa que regula la capacitación en el sector público, especialmente el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, que establece los principios rectores de la capacitación. Estos principios aseguran que el aprendizaje institucional fortalezca las capacidades requeridas para cumplir la misión de la ANI y responder a los retos estratégicos del desarrollo de infraestructura del país.

A continuación, se abordarán los principios que orientan los programas de capacitación de la ANI:

- **Complementariedad:** La capacitación es un proceso complementario de la planeación institucional; por ello, debe consultarla y orientar sus objetivos en función de los propósitos y metas de la entidad.
- **Integralidad:** La formación debe contribuir al desarrollo del potencial del servidor en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual, en equipo y organizacional, para fortalecer el desempeño público.
- **Objetividad:** Las políticas, planes y programas de capacitación deben responder a diagnósticos de necesidades previamente realizados, usando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** En la gestión de la capacitación (detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación) se asegura la participación de los servidores públicos, garantizando legitimidad y pertinencia.



- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, planes y programas responderán principalmente a las necesidades institucionales, alineando la formación con la misión y objetivos estratégicos de la entidad.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida debe ser valorada como antecedente en procesos de selección y desarrollo de carrera, conforme a las disposiciones vigentes.
- **Profesionalización del servidor público (texto modificado por Ley 1960 de 2019)**
Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, pueden acceder en igualdad de condiciones a programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo las necesidades y el presupuesto asignado; si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- **Economía:** Se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a capacitación, incluyendo acciones de apoyo interinstitucional para maximizar impacto y cobertura.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación privilegiará metodologías prácticas, con análisis de casos concretos y solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en programas orientados a la formación ética y al cambio de actitudes, se asegurarán acciones sostenidas a largo plazo para garantizar resultados duraderos.

7. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023 – 2030 – DAFP.

En concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), así como con la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se incorporan al Plan Institucional de Capacitación de la ANI los siguientes ejes temáticos, orientados a generar valor agregado en la formación y contribuir al desarrollo integral del servidor público, fortaleciendo sus competencias para el adecuado ejercicio de sus funciones.



Fuente: Imagen tomada de la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación PIC, enfocada desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, emitida por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).



7.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este eje apunta a promover la transformación institucional y cultural de los servidores y servidoras públicas, mediante un direccionamiento político que amplíe su universo simbólico y propicie espacios para la construcción de paz y la garantía de los derechos humanos. Reconoce el papel fundamental de las administraciones públicas en fomentar la convivencia armónica y el bienestar ciudadano, habilitando a los servidores para gestionar y coordinar políticas, procesos y servicios que impactan directamente en comunidades y territorios.

"Paz total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza".

Propósitos clave:

- Sensibilizar sobre la historia del conflicto, la memoria histórica y los desafíos actuales en contextos de reconciliación.
- Desarrollar capacidades para la prevención de violaciones de derechos humanos y la promoción de una cultura de paz desde la función pública.
- Fortalecer habilidades para la atención a víctimas, el abordaje del relato histórico y la implementación de mecanismos de verdad, justicia y reparación.
- Articular las acciones institucionales con las políticas nacionales de paz, los acuerdos de paz y las rutas públicas de derechos y reconciliación.

Este enfoque busca elevar el compromiso ético y profesional de los servidores de la ANI, especialmente en proyectos de infraestructura que inciden en territorios con trayectorias de conflicto o vulnerabilidad, garantizando intervenciones sensibles, responsables y respetuosas de los derechos de las comunidades.

7.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje busca fortalecer las capacidades de los servidores públicos para garantizar la gestión sostenible del territorio y la protección del medio ambiente, en armonía con los derechos fundamentales y el desarrollo económico con el propósito de

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



promover una visión integral del territorio que articule la infraestructura con la sostenibilidad ambiental, la biodiversidad y la vida digna de las comunidades, asegurando que las decisiones institucionales consideren los impactos sociales, culturales y ecológicos.

"El concepto territorio en su dimensión simbólica hace referencia a las percepciones o valoraciones, a las representaciones que devienen en acciones y que imprimen sentidos a las prácticas de sus usuarios habitantes-ocupantes que hacen parte del proceso de configuración de estos espacios geográficos, lo que estaría denotando la dimensión cultural de este espacio geográfico en la medida que allí se relacionan elementos referentes de identidades y que conforman la dimensión sociocultural del territorio".

Propósitos clave:

- Incorporar criterios de sostenibilidad en la planeación, ejecución y supervisión de proyectos de infraestructura, alineados con la normativa ambiental nacional e internacional.
- Desarrollar competencias en gestión del riesgo y cambio climático, para anticipar y mitigar impactos en los ecosistemas y poblaciones.
- Fortalecer la articulación interinstitucional con autoridades ambientales, territoriales y comunitarias, garantizando la participación ciudadana y el respeto por los derechos colectivos.
- Promover prácticas responsables en el uso de recursos naturales, la protección de cuencas, la conservación de la biodiversidad y la reducción de la huella ecológica en proyectos estratégicos.

Este eje es especialmente relevante para la ANI, dado que sus proyectos de infraestructura inciden directamente en el territorio y requieren una gestión ambiental rigurosa que asegure la sostenibilidad y la convivencia armónica entre desarrollo y protección del medio ambiente.

7.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje tiene como propósito garantizar que la función pública se ejerza bajo principios de igualdad, respeto y reconocimiento de la diversidad, promoviendo entornos laborales inclusivos y políticas que aseguren la equidad en la prestación de servicios, con el propósito de fortalecer las competencias de los servidores públicos

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



para incorporar enfoques diferenciales en la gestión institucional, asegurando que las decisiones y acciones consideren las condiciones de género, etnia, discapacidad, orientación sexual, edad y demás factores que configuran la diversidad social.

Propósitos clave:

- Sensibilizar y formar en derechos humanos y enfoque diferencial, para prevenir cualquier forma de discriminación y garantizar la igualdad de trato.
- Promover la equidad de género y la inclusión social en la planeación y ejecución de proyectos, asegurando la participación efectiva de grupos históricamente excluidos.
- Desarrollar capacidades para la atención inclusiva en los procesos institucionales, incorporando ajustes razonables y accesibilidad universal.
- Fomentar la cultura organizacional inclusiva, mediante programas que fortalezcan el respeto, la empatía y la valoración de la diversidad en el entorno laboral.

Este eje es fundamental para la ANI, dado que sus proyectos impactan comunidades diversas y requieren una gestión que respete la pluralidad cultural y social, contribuyendo a la construcción de un Estado más incluyente y equitativo.

7.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Este eje busca impulsar la modernización tecnológica y la cultura digital en la gestión pública, promoviendo la adopción de herramientas digitales y el fortalecimiento de competencias para la innovación, con el fin de garantizar que los servidores públicos desarrollen habilidades digitales que les permitan optimizar procesos, mejorar la toma de decisiones y asegurar la protección de la información, contribuyendo a una administración pública más eficiente, transparente y conectada.

Propósitos clave:

- Desarrollar competencias en el uso de tecnologías digitales aplicadas a la gestión institucional, incluyendo plataformas colaborativas, sistemas de información y herramientas de análisis de datos.
- Fortalecer la cultura de seguridad digital, promoviendo prácticas responsables en el manejo de información y protección de datos.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



- Impulsar la innovación y la automatización de procesos, mediante la incorporación de soluciones tecnológicas que mejoren la eficiencia y la trazabilidad.
- Promover la alfabetización digital en todos los niveles de la entidad, asegurando la apropiación tecnológica y la reducción de brechas digitales.

Este eje es estratégico para la ANI, dado que la gestión de proyectos de infraestructura requiere sistemas robustos de información, trazabilidad contractual y herramientas digitales que faciliten la supervisión y el control en tiempo real.

7.5 EJE 5. PROBIDAD Y ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Este eje tiene como finalidad consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el compromiso con lo público, asegurando que la gestión estatal se realice bajo principios éticos y de responsabilidad con el propósito de fortalecer las competencias éticas y de probidad en los servidores públicos, promoviendo la prevención de la corrupción, la rendición de cuentas y la apropiación de valores que refuerzen la confianza ciudadana en la administración pública.

Propósitos clave:

- Sensibilizar sobre la importancia de la ética pública y la responsabilidad en el uso de los recursos del Estado.
- Desarrollar capacidades para la prevención de riesgos de corrupción, mediante la aplicación de controles internos y buenas prácticas.
- Promover la identidad de lo público, reforzando el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión institucional.
- Fomentar la transparencia y la rendición de cuentas, integrando estos principios en la gestión contractual y operativa.

Este eje es esencial para la ANI, dado que la ejecución de proyectos de infraestructura involucra altos volúmenes de recursos y procesos complejos que requieren una gestión íntegra, transparente y orientada al interés general.

7.6 EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Este eje busca fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y transversales que permitan a los servidores públicos desempeñarse con eficacia, adaptabilidad e innovación frente a los retos del servicio público su propósito es desarrollar capacidades que potencien el desempeño individual y colectivo,

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



asegurando que los servidores cuenten con herramientas para la toma de decisiones, la gestión eficiente de procesos y la interacción efectiva en entornos complejos.

Propósitos clave:

- Actualizar conocimientos técnicos especializados en áreas estratégicas para la ANI, como estructuración de proyectos, contratación estatal, supervisión e interventoría.
- Fortalecer habilidades blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos) que favorezcan la colaboración y la gestión del cambio.
- Impulsar competencias en innovación y pensamiento crítico, para enfrentar desafíos emergentes en la gestión pública.
- Promover la formación continua, asegurando la actualización permanente frente a cambios normativos, tecnológicos y sociales.

Este eje es prioritario para la ANI, dado que la ejecución de proyectos de infraestructura exige equipos altamente capacitados, con competencias técnicas robustas y habilidades integrales que garanticen eficiencia, transparencia y calidad en la gestión.

8. RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

La principal estrategia para la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones de la ANI en la vigencia 2025, fue el desarrollo de los programas de capacitación, de acuerdo con las temáticas priorizadas durante su formulación, que incluyeron los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP, así como la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2023 – 2030, emitida por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Adicionalmente se tuvieron en cuenta las temáticas mayormente seleccionadas por los servidores de la ANI durante el diagnóstico de necesidades de capacitación, las recomendadas por los servidores para potencializar su desempeño y contribuir eficazmente al cumplimiento de las metas institucionales, aquellas necesidades de capacitación identificadas por la Alta Dirección, los funcionarios con servidores a cargo y los responsables de diferentes procesos de la Agencia.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

De ahí que se contó con un total de 1.930 participaciones en las actividades de capacitación programas para esta vigencia. Las mismas fueron lideradas principalmente por el GIT de Talento Humano, pero se articularon con diferentes áreas o dependencias de la Agencia, las cuales inclusive tuvieron en algunas jornadas, papeles de liderazgo en la fase logística y de ejecución de los programas de capacitación. Las áreas o dependencias en cuestión son: Presidencia de la ANI, el GIT de Planeación, el equipo de servicio o atención al ciudadano, el equipo de control interno disciplinario, equipo de gestión documental, GIT de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones, entre otros.

Bajo las anteriores consideraciones, a continuación, se presentan los programas de capacitación que integran el Plan de Capacitaciones ANI desarrollados durante la vigencia 2025:



Fuente: Tomado de registros en archivo GIT Talento Humano: Informe Final PIC 2025.

PROGRAMA	PARTICIPANTES
Inducción y Reinducción	135
Evaluación del Desempeño	94
Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE Bilingüismo, a través de Sofia Plus del Sena	105
Modelo de liderazgo ANI	40
Seguridad y Salud en el Trabajo – SST	544
Eje 1 (Paz Total, Memoria y Derechos Humanos)	48
Eje 2 (Territorio, Vida y Ambiente) y Ambiental	152
Eje 3 (Mujeres, inclusión y Diversidad) y Equidad de	44

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

Género	
Eje 4 (Transformación Digital y Cibercultura), identificadas por Alta Dirección y para contribuir al cumplimiento de metas	28
Eje 5 (Probidad y Ética de lo Público) e identificadas por Alta Dirección	178
Habilidades y Conocimientos	532
Otras capacitaciones (Equidad de género)	30
TOTAL	1930

Fuente: Tomado de registros en archivo GIT Talento Humano: Informe Final PIC 2025.

Se realizó seguimiento mensual y trimestral a la ejecución del PIC, en los cuales se constataron las realizaciones de las actividades de capacitación programadas, así como la realización de las evaluaciones de satisfacción y de impacto, según correspondía, las cuales arrojaron resultados favorables, tal como se presenta a continuación en la evaluación de los indicadores:

EVALUACIÓN CONSOLIDADA DE LOS INDICADORES PIC ANI 2025			
SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	COBERTURA DE LA CAPACITACIÓN	EJECUCIÓN DEL PIC
4,84	4,56	99,73%	100%

Fuente: Tomado de registros en archivo GIT Talento Humano: Informe Final PIC 2025.

Respecto a las actividades de capacitación desarrolladas en virtud del contrato interadministrativo formalizado con la Universidad Nacional de Colombia, es menester señalar que se ejecutaron 3 diplomados y 4 cursos cortos, que superaban las 8 horas de formación, y que contaron con participación de los funcionarios de la ANI, tal como se presenta a continuación:

DIPLOMADO /CURSO	# PARTICIPANTES	# HORAS	INDICE DE SATISFACCIÓN	INDICE DE IMPACTO	COBERTURA
Diplomado en Contratación Estatal, con énfasis en procedimiento administrativo sancionatorio	30	100	4,68	4,4	100%
DIPLOMADO /CURSO	# PARTICIPANTES	# HORAS	INDICE DE SATISFACCIÓN	INDICE DE IMPACTO	COBERTURA
Diplomado en Gestión de Proyectos APP, Riesgos y Supervisión Contractual	31	100	4,75	4,95	100%

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

Diplomado en Innovación Tecnológica y Analítica Avanzada para la Gestión pública	28	100	4,5	4,7	100%
Curso Liderazgo Inclusivo y Equidad de Género	10	20	4,67	4,6	100%
Curso en BIM Avanzada	29	20	4,7	4,05	100%
Curso en Indicadores y Seguimiento de Políticas Públicas	30	18	4,77	4,13	100%
Curso en Gestión de Conflictos	26	12	4,95	4,27	96,15%
TOTAL	184	370	4,71	4,44	99,45%

Fuente: Tomado de registros en archivo GIT Talento Humano: Informe Final PIC 2025.

La meta planteada tanto en las evaluaciones de impacto, como en las evaluaciones de satisfacción es de 4,0 puntos. Como se evidencia en la tabla anterior, los tres diplomados obtuvieron una puntuación superior a la meta planteada, lo que evidencia la plena satisfacción y efectividad de los diplomados brindados a los servidores público de la ANI. Respecto al índice de cobertura también se logró en promedio una cobertura del 99,45 % lo que da cuenta de que las personas que se inscribieron a los diplomados, en su gran mayoría culminaron el proceso de formación.

Respecto a los cursos realizados con la Universidad Nacional se evidencian resultados también favorables; es importante anotar de nuevo que la meta tanto en evaluación de impacto como evaluación de satisfacción es un 4,0 y como se evidencia en la tabla anterior, estas evaluaciones para los cuatro (4) cursos se ubicaron por encima del puntaje establecido como meta, lo que da cuenta de la plena satisfacción y efectividad de los cursos brindados a los servidores de la ANI.

Respecto a este punto, no puede pasar por alto abordar el porcentaje de ejecución de PIC 2025. Su desarrollo se dio durante el año de manera paulatina según el cronograma planteado, como se evidencia en la siguiente tabla:

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividades programadas x mes	6	3	13	12	12	14	12	10	13	6	10	2
Actividades ejecutadas x mes	6	3	13	10	13	13	13	10	13	7	11	1
Porcentaje de Cumplimiento x mes	100%	100%	100%	83%	108%	93%	108%	100%	100%	117%	110%	50%
Porcentaje de Cumplimiento	5,3%	8,0%	19,5%	28,3%	39,8%	51,3%	62,8%	71,7%	83,2%	89,4%	99,1%	100,0%

Fuente: Tomado de registros en archivo GIT Talento Humano: Informe Final PIC 2025.

9. FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se construye sobre la sólida base del PIC 2025, que fue formulado con enfoque en los lineamientos del PNFC 2023- 2030, incluía un diagnóstico participativo, y contemplaba resultados de encuestas internas, evaluaciones de desempeño, clima organizacional y acuerdo colectivo para priorizar las necesidades de formación. Para esta nueva vigencia, se retoma esa metodología e insumos incluyendo la participación de la Alta Dirección y el GIT de Talento Humano, manteniendo la coherencia con el marco estratégico institucional y fortaleciendo aún más la alineación con los ejes temáticos del PNFC.

La formulación del PIC 2026 busca actualizar los perfiles de competencias, incorporar lecciones aprendidas (incluidas las de auditorías internas y desempeño), e integrar nuevos requerimientos técnicos y estratégicos para garantizar una mayor pertinencia, impacto organizacional y aporte a la misión de la ANI.

9.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En miras de garantizar el principio de objetividad previsto en el literal c del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, para la formulación del Plan Institucional de Capacitación se realizó un diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2025, a través de diferentes medios.

Inicialmente se realizó una encuesta de necesidades de capacitación dirigida a todos los servidores públicos de la ANI y de otro lado, a través de la identificación de necesidades de capacitación por parte de la Alta Dirección y líderes o servidores con personal a cargo. Los lineamientos para el diagnóstico de Necesidades se dieron a través de las siguientes circulares:

- Circular No 20254030001034 del 24 de noviembre de 2025 “Participación construcción planes institucionales talento humano 2026”.

- Circular No 20254030001064 del 03 de diciembre de 2025 "Diagnóstico Necesidades Capacitación – Formulación PIC 2026".

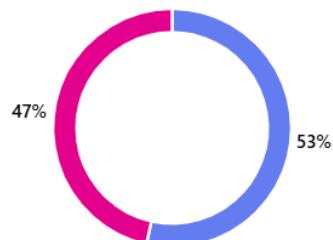
9.1.2 Encuesta de Necesidades Planes de Talento Humano 2026, socializada a través de la circular 20254030001034 del 24 de noviembre de 2025.

La encuesta de necesidades de capacitación estuvo disponible para el diligenciamiento de todos los servidores de la ANI, del 02 al 9 de diciembre de 2025. Participaron en su respuesta, un total de 129 servidores.

Con la encuesta, fue posible caracterizar o identificar las características sociodemográficas de la población encuestada, lo que permite comprender con mayor claridad sus intereses y necesidades. Así las cosas, a continuación, se presentan la caracterización de la población que participó en esta parte del diagnóstico, por género y cargo:

2. GÉNERO (0 puntos)

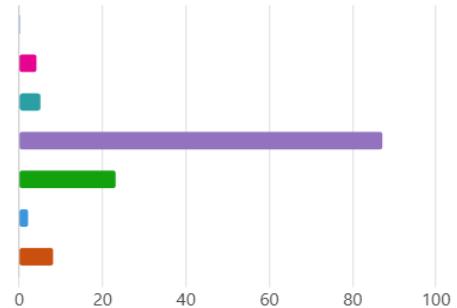
● HOMBRE	69
● MUJER	60
● NO BINARIO	0
● PREFIERO NO DECIRLO	0
● OTRO	0



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades Planes de Talento Humano 2026.

5. CARGO QUE DESEMPEÑA (0 punto)

● Presidente	0
● Vicepresidente	4
● Jefe de Oficina	5
● Asesor	87
● Gestor	23
● Analista	2
● Técnico Asistencial	8



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades Planes de Talento Humano 2026.

Agencia Nacional de Infraestructura

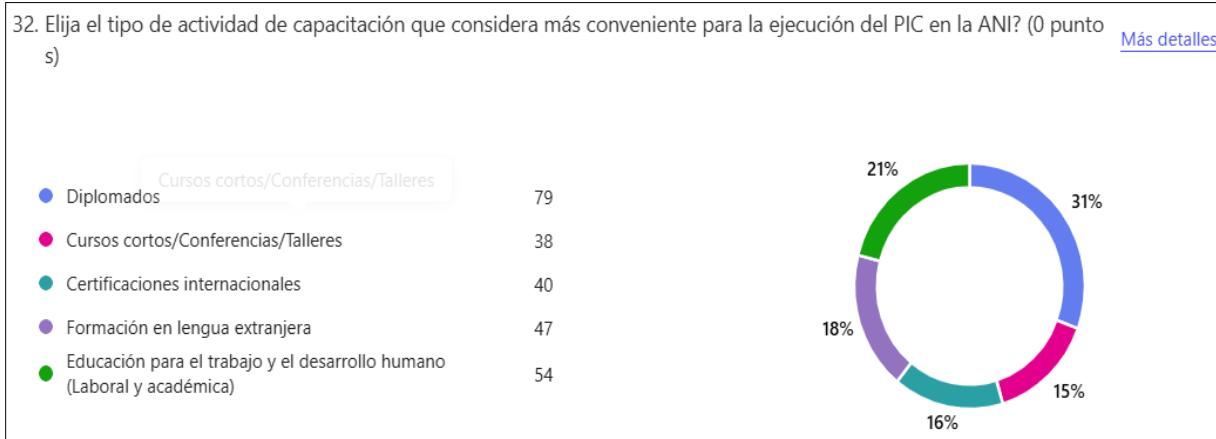
Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

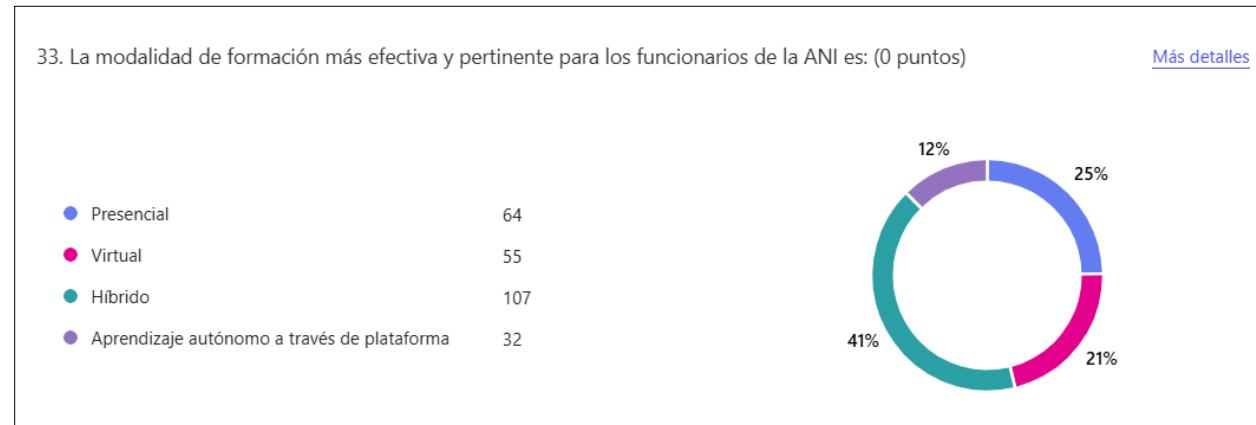
De los 129 funcionarios que dieron respuesta a la encuesta de necesidades, se observa que el 53% son hombres. Así también, que, el 67% son del nivel asesor principalmente servidores con maestría y profesionales con especialización. Estos son datos relevantes, en la medida que permiten entender que la ANI, cuenta con un talento humano altamente cualificado en virtud de sus altos niveles de formación, lo que implica un desafío respecto a las alternativas de formación y capacitación que integraran el PIC 2026.

Respecto al tipo de evento de capacitación que consideran más conveniente, se evidencia una clara preferencia por los Diplomados concentrados en un 30,62% (79 votos), seguido por educación para el trabajo y el desarrollo humano con el 20,93% (54 votos), mientras que la formación en lengua extranjera alcanza 18,22% (47 votos), las certificaciones internacionales 15,50% (40 votos) y los cursos cortos/Conferencias/Talleres 14,73% (38 votos); en conjunto, más del 51% de las preferencias se orienta a programar como Diplomados y ETDH, lo que sugiere que el PIC debería priorizar rutas estructuradas con alta transferibilidad al puesto, manteniendo un componente continuo de idiomas para la internacionalización y un cupo estratégico de certificaciones para homologar estándares; los cursos cortos quedan como complemento táctico para actualizaciones normativas y sensibilización; en términos de programación y presupuesto, una distribución proporcional al interés (aprox. 30–32% diplomados, 20–22% ETDH, 17–19% idiomas, 15–16% certificaciones y 14–15% cursos cortos) permitiría atender la demanda evidenciada y balancear profundidad con agilidad.



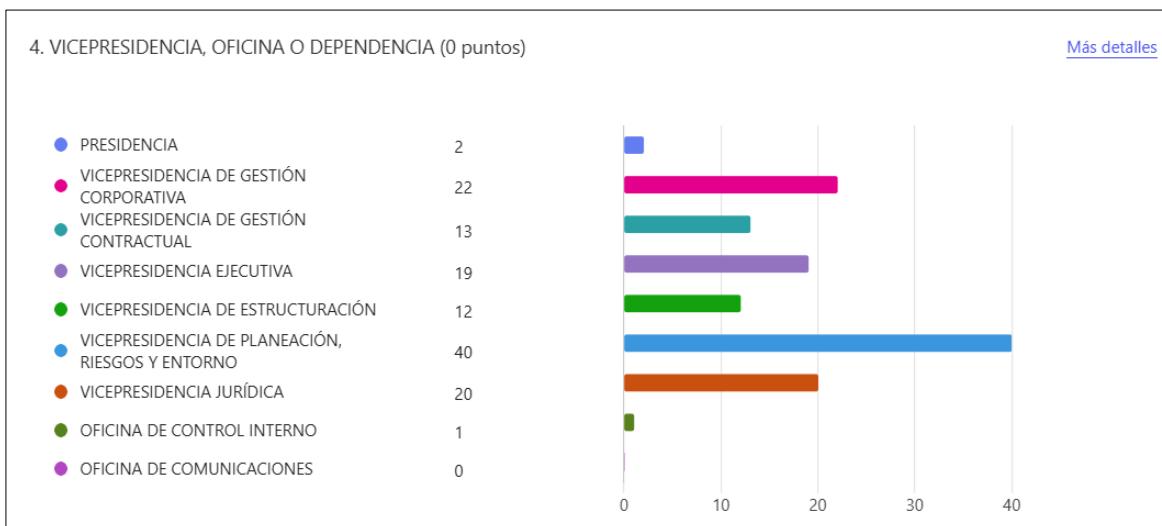
Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades Planes de Talento Humano 2026.

Ahora bien, respecto a la modalidad de formación, un 41% de los encuestados señalaron que la modalidad más pertinente es la híbrida (presencial/virtual), un 25% prefiere la presencial y un 21% prefieren recibir los programas de capacitación de manera virtual.



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades Planes de Talento Humano 2026.

De otro lado, se observa la participación por vicepresidencias, lo que da cuenta de que todas las Vicepresidencias tuvieron una participación significativa y que las que cuentan con menor personal de planta también reportaron su opinión a través de la encuesta de necesidades.



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades Planes de Talento Humano 2026.

Dicha encuesta, estuvo integrada por diferentes preguntas destinadas, entre otras, a identificar las necesidades e intereses de capacitación de los servidores, relacionada con los seis (6) ejes de capacitación dispuestos en el PNFC 2023 -2030.

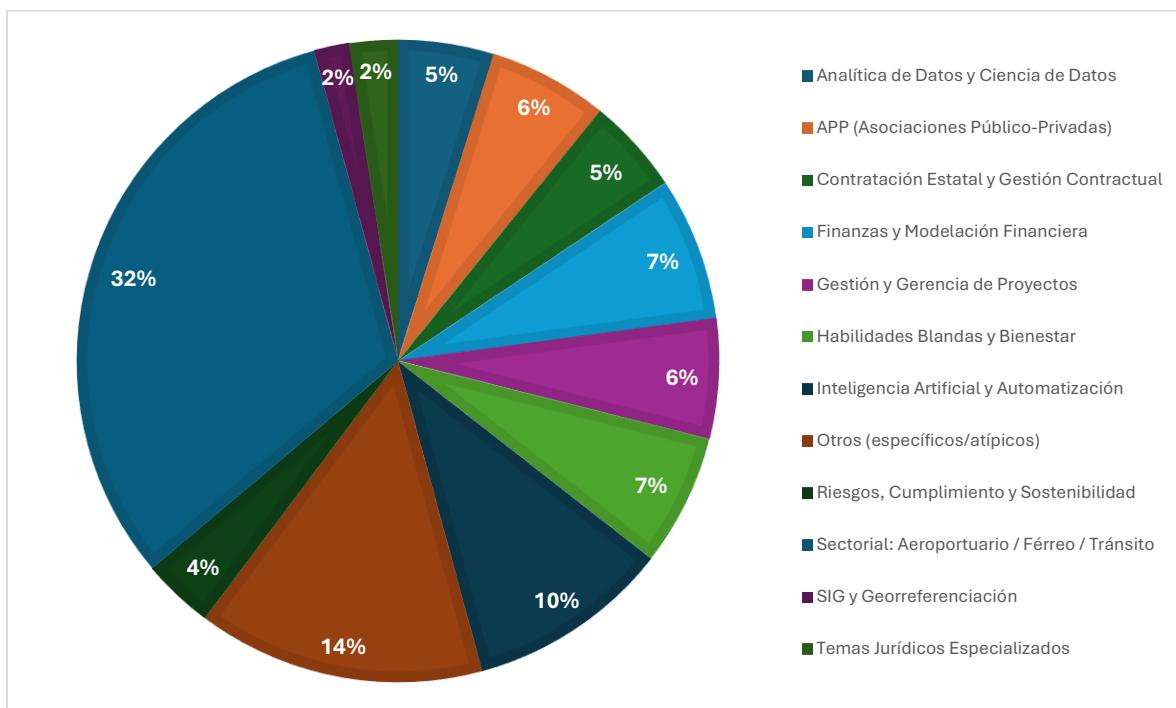
Vale la pena aclarar, que, aunque en dicha encuesta se presentaron diferentes temáticas de capacitación, a partir de la información recolectada fue posible establecer las necesidades e intereses prioritarios de capacitación que los servidores de la Agencia consideraron relevantes para el fortalecimiento de sus competencias laborales, presentando a continuación las tres (3) principales temáticas por cada eje:

EJE PNFC	DIMENSIÓN	TÉMATICAS
EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	Evaluación de planes, programas y proyectos públicos
	SABER SER	Lenguaje claro: Lenguaje concordante y no discriminación Participación y diálogo ciudadano
EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER HACER	Consumo sostenible y responsable
		Protección del agua
		Cartografía participativa y social en la gestión del territorio
		Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.
EJE 3 - MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER SER	Discriminación por género, raza, etnia, situación de discapacidad, orientación sexual, identidades diversas y ciclo de vida
		Lenguaje Incluyente y Comunicación no sexista: Uso adecuado del lenguaje para evitar sesgos y estereotipos
		Apropiación, uso de la tecnología y desarrollo de competencias digitales para la productividad
EJE 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	Analítica de datos e Inteligencia Artificial para la planeación y la toma de decisiones
		Seguridad Digital y Ciberseguridad
		Modelos de gestión y presupuesto orientado al resultado
EJE 5 - PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER HACER	Programa de Transparencia y ética pública (PTET) y Sistema de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
		Conflicto de intereses y mecanismos de reporte
EJE 6. HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	SABER HACER	Gestión de riesgos y modelamiento financiero en APP
		Innovación pública
	SABER SER	Inteligencia emocional

Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades Planes de Talento Humano 2026.

De otra parte, a través de este instrumento de diagnóstico se buscó obtener información relacionada con las necesidades de capacitación que los servidores encontraban fundamentales para contribuir al cumplimiento de las metas de la dependencia en la cual prestan sus servicios y a potencializar su desempeño, de cara a los resultados de la última evaluación del desempeño laboral.

40. Con base en los resultados de su última evaluación de desempeño laboral y en las metas de su dependencia indique una temática adicional de capacitación que considera fundamental para mejorar su desempeño y el de la Agencia.



Fuente: Resultados Encuesta de Necesidades Planes de Talento Humano 2026.

9.2.2 Necesidades de capacitación, identificadas por Alta Dirección, funcionarios con personal a cargo y líderes o responsables de procesos.

Con el objetivo de contar con la participación de la Alta Dirección en la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se profirió la Circular No. 20254030001064 del 03 de diciembre de 2025 "Diagnóstico Necesidades Capacitación – Formulación PIC 2026", mediante la cual se extendió la invitación a remitir al GIT de Talento Humano las necesidades de capacitación que consideraran fundamentales para la mejora continua del desempeño institucional, con la que se aseguraba el principio de objetividad y prevalencia del interés de la organización en la formulación en cuestión.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

DEPENDENCIA	MEMORANDO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN
Oficina de Control Interno	Memorando 20251020220063 del 04/12/2025	<p>Capacitación sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, Sistema de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno – MECI.</p> <p>Capacitación sobre gestión integral de riesgos, diseño de controles y Planes de Mejoramiento (Institucional y por Procesos), en el marco del Sistema de Control Interno de la ANI.</p> <p>Capacitación sobre fortalecimiento y mejora del Sistema de Control Interno de la ANI, bajo el esquema de líneas de defensa y en línea con las mejores prácticas internacionales en control interno.</p> <p>Gestión documental - Cobros de valorización - Servicios y trámites - Infraestructura social y productiva en el marco de las asociaciones público – privadas - Políticas informáticas, uso de herramientas tecnológicas (Office 365) y manejo de herramientas tecnológicas para procesamiento y análisis de datos - Aprobación y administración de pólizas y garantías de contratos de concesión - Procedimiento administrativo sancionatorio y mecanismos alternativos de solución de controversias, en proyectos APP.</p>
Vicepresidencia de Estructuración	Correo del 09/12/2025	<p>Certificación internacional en metodología BIM: certificación internacional BuildingSMART u otras equivalentes.</p> <p>Fortalecimiento en el uso de herramientas de Inteligencia Artificial aplicadas a la estructuración de proyectos de transporte.</p> <p>Capacitación en marco regulatorio de infraestructura férrea</p> <p>Certificación internacional en evaluación y valorización de riesgos socioambientales.</p>
G.I.T. de Planeación	Reunión presencial 19/12/2025 Radicado No. 20256010241963 del 29/12/2025	<p>Formación de auditores internos Normas ISO 9001:2015, ISO 37001:2016, ISO 14001:2015, ISO 45001: 2018, ISO 39001:2012, ISO 27001:2022.</p> <p>Conflicto de Interés, Política de integridad. Programas de Transparencia y ética pública (PTET), Sistema Integral de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública-SIGRIP y Ética Pública.</p>
G.I.T. Administrativo y Financiero	Correo del 03/12/2025	<p>Reconocimiento contable de los Acuerdos de Concesión en los diferentes modos de transporte (carretero, portuario, férreo, fluvial).</p> <p>Análisis y afectación contable de los procesos judiciales y laudos arbitrales.</p> <p>Reconocimiento y revelación en notas a los estados financieros de la cartera por cobrar.</p> <p>Liquidación de deducciones por impuestos Nacionales y Distritales.</p> <p>Presentación de reporte información exógena Nacional y Distrital.</p>



DEPENDENCIA	MEMORANDO	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN
Servicio al Ciudadano	Correo del 27/11/2025	Diplomado en Política de Servicio al Ciudadano en el marco del MIPG. Lenguaje claro. Protección de datos personales y acceso a la información pública. Sensibilización interna frente a gestión de PQRS y lineamientos de servicio.

Fuente: Elaboración propia compilado solicitudes allegadas.

De otra parte, también se recibieron diferentes necesidades de capacitación identificadas por los encargados o responsables de los siguientes procesos:

- **Gestión Documental:** Orfeo y Gestión Documental.
- **Ambiental:** Cambio Climático, residuos, Economía Circular, Tecnología e innovación ecología, Uso Racional de los Recursos y Responsabilidad Ambiental.
- **Equidad de Género:** Normatividad y prevención del Acoso Sexual en el Entorno laboral con enfoque de género, Gestión de denuncias de acoso sexual, liderazgo femenino, diversidad sexual, etc.
- **Gestión del cambio:** Estrategias de afrontamiento ante procesos de cambio, habilidades blandas para la adaptación al cambio, Pensamiento crítico y toma de decisiones en contextos de cambio.
- **Salud y Seguridad en el trabajo:** Se remiten las siguientes necesidades de capacitación para el COPASST: Emergencias y primeros auxilios, Prevención Peligro Psicosocial y Primeros Auxilios Psicológicos, Peligros de la ANI en SST reporte de condiciones inseguras, etc.

9.2.3 Necesidades de capacitación identificadas a partir de los resultados de la evaluación de clima y cultura organizacional 2024.

Esta encuesta fue aplicada en septiembre de 2024, se utilizó una herramienta que cuenta con índices de validez y confiabilidad adecuados, y fue realizada por Compensar. En la encuesta participaron 170 servidores; los resultados evidencian avances significativos en cuanto a la percepción de los servidores sobre el ambiente laboral. Se evidencia interés en fortalecer un entorno de trabajo colaborativo generar estrategias para promover la innovación y promoción de estilo de liderazgo transformacional.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



10. Capacitaciones incluidas en Acuerdo Colectivo ANI – SÉANI, 2024 – 2026

La ANI, en virtud del Acuerdo Colectivo 2024-2026 suscrito el 04 de octubre de 2024 y adoptado mediante Resolución 20244030013625 de 2024, con el Sindicato de Empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura, en adelante SÉANI, acordó lo siguiente:

"ARTÍCULO 41: Para la Evaluación de Desempeño Laboral, la administración se compromete a fortalecer el proceso:

- Adelantando, como mínimo, una (1) capacitación semestral tanto para evaluadores, como para evaluados; las cuales tendrán carácter de obligatoriedad para los evaluadores.*
- El evaluador deberá cargar las evidencias que soporten y justifiquen su criterio y valoración, y realizando, además, los seguimientos periódicos que sean necesarios conforme a lo reglamentado por la CNSC.*

De presentarse la necesidad de impugnar la evaluación definitiva mediante recursos de reposición y de apelación, deberán ser resueltos dentro de los tiempos señalados por la CNSC y el CPACA y, en todo caso, evitará la administración configurar el silencio administrativo, en procura de no afectar el acceso del empleado público a beneficios e incentivos contemplados en las normas que rigen la carrera administrativa.

(...)

ARTICULO 60. Se incluirá dentro del Plan Institucional de Capacitación - PIC, la realización de capacitaciones y/o talleres dirigidos a los empleados en materia de deberes y derechos del servidor público, derecho de asociación y resolución de conflictos."

En cumplimiento de la Circular No. 100-022 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se realizó mesa de trabajo el 09 de diciembre de 2025, con la Organización Sindical SÉANI producto de la Circular 20254030001034 del 24 de noviembre de 2025, donde se recibieron sugerencias para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2026.

De esta forma, lo anterior servirá como insumos para la formulación del PIC ANI 2026.

11. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PIC ANI 2026

Contando con los insumos requeridos por el Decreto Ley 1567 de 1998 para la adecuada formulación del Plan Institucional de Capacitación e integrando componentes adicionales, tales como los enunciados en el acápite anterior, se procedió con el análisis, integración y priorización de las necesidades de capacitación que conforman el PIC ANI 2026.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

En este punto, es menester señalar que para la formulación del Plan Institucional de Capacitación ANI 2026 se priorizaron los programas de capacitación de aquellas temáticas mayormente seleccionadas por los servidores de la ANI, que no sean redundantes o repetidas con las temáticas seleccionadas respecto a los seis (6) ejes de capacitación del PNFC 2023-2030, las recomendadas por los servidores para potencializar su desempeño y contribuir eficazmente al cumplimiento de las metas institucionales, aquellas necesidades de capacitación identificadas por la Alta Dirección, los funcionarios con servidores a cargo y los responsables de diferentes procesos de la Agencia, orientando los recursos a programas de alto impacto, así como a capacitaciones especializadas y promover el desarrollo de competencias mediante convenios con Función Pública, el SENA, Compensar y la ESAP para ampliar la oferta de capacitación.

Bajo las anteriores consideraciones, a continuación, se presentan los programas de capacitación que integran el Plan de Capacitaciones ANI para la vigencia 2026:

EJE PNFC	DIMENSIÓN	TÉMATICAS
EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	Evaluación de planes, programas y proyectos públicos.
	SABER SER	Lenguaje claro: Lenguaje concordante y no discriminación.
EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER HACER	Consumo sostenible y responsable.
		Protección del agua.
EJE 3 - MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER SER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.
		Discriminación por género, raza, etnia, situación de discapacidad, orientación sexual, identidades diversas y ciclo de vida.
EJE 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	Apropiación, uso de la tecnología y desarrollo de competencias digitales para la productividad.
		Analítica de datos e Inteligencia Artificial para la planeación y la toma de decisiones.
EJE 5 - PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER HACER	Modelos de gestión y presupuesto orientado al resultado.
	SABER SER	Conflicto de intereses y mecanismos de reporte.
EJE 6. HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	SABER HACER	Gestión de riesgos y modelamiento financiero en APP.
		Innovación pública.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

EJE PNFC	DIMENSIÓN	TÉMATICAS
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA CONTRIBUIR A CUMPLIMIENTO METAS Y RESULTADOS EDL	SABER HACER	Sectorial: Aeroportuario / Férrreo / Tránsito.
		Inteligencia Artificial y Automatización.
IDENTIFICADAS POR ALTA DIRECCIÓN Y FUNCIONARIOS CON PERSONAL A CARGO	SABER HACER	Finanzas y Modelación Financiera.
		Habilidades Blandas y Bienestar
GESTIÓN DOCUMENTAL	SABER HACER	Capacitación sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, Sistema de Control Interno y Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
		Certificación internacional en metodología BIM: certificación internacional BuildingSMART u otras equivalentes.
EQUIDAD DE GÉNERO	SABER SER	Orfeo y Sistemas de Información.
		Gestión Documental.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SABER HACER	Normatividad y prevención del Acoso Sexual en el Entorno laboral con enfoque de género.
		Gestión de denuncias de acoso sexual, liderazgo femenino, diversidad sexual.
	SABER HACER	Emergencias y primeros auxilios.
		Prevención Peligro Psicosocial y Primeros Auxilios Psicológicos.
		Peligros de la ANI en SST reporte de condiciones inseguras.

Fuente: Elaboración propia compilado solicitudes allegadas.

Adicionalmente, el PIC ANI 2026, incluirá programas de Inducción y Reinducción. Así también, con el objetivo de fortalecer la gestión del desempeño de los servidores, incluirá capacitaciones relacionadas con Evaluación del desempeño laboral. Finalmente, se destaca que durante la ejecución del PIC se utilizará como herramienta clave para compartir conocimientos los Proyectos de Aprendizaje en Equipo -PAE.

En igual sentido, es importante señalar que el PIC ANI 2026, dará continuidad al modelo de liderazgo implementador durante la vigencia 2025.

- Inducción:** El programa de inducción está dirigido a los servidores públicos nuevos o recién vinculados a la ANI, en su integración a la cultura organizacional. 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 al ser vinculados a la Agencia.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

- **Reinducción:** El programa de 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. En esta medida, están 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 colombiano. 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 requiera, dados los cambios en las estrategias organizacionales.

Los procesos de Reinducción en la Entidad serán diseñados principalmente para la socialización de la nueva misión, visión y el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 y/o en aquellos temas que cada Dependencia considere se debe fortalecer en los funcionarios para el logro de los objetivos de cada área.

Adicionalmente, la Agencia Nacional de Infraestructura, cuenta con el portal UniANI: “*Una universidad para el futuro de la infraestructura del país*”, al cual se accede a través del siguiente link: <https://uniani.ani.gov.co/> y desde allí, se realizan diversos cursos virtuales como son: i) Inducción y reinducción, ii) Trabajando en ORFEO y gestión documental y iii) Seguridad y Salud en el trabajo (SST).

- **Evaluación del Desempeño Laboral- EDL:** Dada la importancia de fortalecer el procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral, así como dar cumplimiento al artículo 41 del Acuerdo Colectivo 2024-2026 formalizado entre la ANI y el Sindicato SÉANI y, se prevé la realización de socializaciones o eventos de capacitación dirigidos a los responsables del sistema, especialmente, evaluadores y evaluados, las cuales estarán enfocadas a abordar los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional de Servicio Civil, CNSC, respecto al Sistema Tipo de EDL. Dichas capacitaciones buscarán reforzar los conocimientos frente a i) concertación de compromisos, ii) seguimiento, iii) registro de evidencias, iv) calificación parcial semestral, anual y definitiva.
- **Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE:** Los PAE, se definen como acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias, que se unen para resolver necesidades específicas de aprendizaje

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



que aporten soluciones a los problemas de su contexto laboral y al mejoramiento continuo.

De acuerdo con lo anterior se fija como estrategia interna la generación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo en aquellos temas que no fueron priorizados para integrar el PIC ANI 2026, pero que resultaron especialmente de las necesidades de capacitación de los servidores para contribuir al cumplimiento de las metas de las áreas o dependencias a las cuales pertenecen y para potencializar su desempeño.

- **Gestión del Conocimiento:** De conformidad con la Guía del Conocimiento de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, el Plan Institucional de Capacitación 2026 se orienta como un instrumento estratégico para promover la transferencia, apropiación y sostenibilidad del conocimiento institucional, garantizando que los saberes técnicos, misionales y estratégicos adquiridos por los servidores y colaboradores sean compartidos, documentados y aplicados de manera sistemática en los procesos de la Entidad. En este sentido, la capacitación no sólo fortalece competencias individuales, sino que impulsa mecanismos de gestión del conocimiento tales como comunidades de práctica, lecciones aprendidas, mentorías y socialización de buenas prácticas, contribuyendo a la continuidad operativa, la mitigación del riesgo de pérdida de conocimiento crítico y el fortalecimiento de la capacidad institucional para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ANI.

Mediante esta metodología, se invitará a los servidores públicos que de forma voluntaria quieran compartir su conocimiento en alguna de las temáticas definidas por la Entidad, a que inscriban un proyecto de aprendizaje individual o grupal, de acuerdo con los criterios que posteriormente serán enunciados por el GIT de Talento Humano. Adicionalmente, se busca contribuir al fortalecimiento de la plataforma UniANI, analizando la pertinencia de la creación de nuevos cursos permanentes, los cuales enriquezcan las habilidades de los colaboradores.

Aunado a lo anterior, por medio de la formulación y ejecución de los PAE se propenderá a la implementación de un semillero de capacitadores de la Agencia.

- **Bilingüismo:** El PIC ANI 2026, continuara priorizando el uso de los programas de Bilingüismo ofrecidos por otras Entidades Públicas. En esta medida, con objetivo de promover una segunda lengua para los servidores públicos de la Agencia, se seguirá promoviendo el uso de la plataforma SENA SOFIA PLUS, la cual se

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



encuentra dentro del Programa Servimos del Departamento Administrativo de la Función Pública, que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas. Para el éxito de este, los servidores públicos deben tener constancia, compromiso y cumplir con las actividades propuestas en cada nivel para lograr adquirir las habilidades comunicativas que ha propuesto la entidad.

Adicionalmente, en el caso de que se presente la oportunidad y de acuerdo con el presupuesto existente, estos cursos se podrán efectuar con otras entidades privadas o en modalidades diferentes a las mencionadas anteriormente.

- **Modelo de Liderazgo ANI:** De acuerdo con la actividad realizada durante la vigencia 2025 de Taller de Líderes dirigido por la Escuela de Administración de Negocios – EAN en alianza estratégica con la Caja de Compensación Familiar Compensar en el informe final se llegó a las siguientes conclusiones, las cuales serán el insumo para el Plan Institucional de Capacitación 2026 así:
 - Dejar de normalizar comportamientos en la ANI para lograr un cambio positivo en el clima y la cultura de la entidad.
 - Es importante ver a cada colaborador como la persona que es, con sus fortalezas, oportunidades de mejora, preocupaciones, capacidades, etc., antes que verla exclusivamente como un integrante más de una entidad y a la que se le exigen resultados y soluciones meramente técnicas.
 - Desarrollar una mirada autocritica en su actuar como líderes y guías de equipo para mejorar su comunicación a favor de lograr objetivos de manera eficiente.
 - Es importante fortalecer la empatía entre áreas comprendiendo el quehacer de las diferentes dependencias y fortaleciendo vínculos interpersonales y trabajo colaborativo.
 - Gestionar el conocimiento mediante espacios de retroalimentación y construcción colectiva y permanente facilitando el proceso de toma de decisiones de manera participativa.
 - Fortalecer el SER de los integrantes de la entidad desde una mirada humanista para generar los mejoras resultados desde el HACER.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



12. PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del Plan serán destinados al desarrollo de los eventos capacitación, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Agencia Nacional de Infraestructura.

En virtud de los principios de economía, eficiencia y eficacia en la utilización de recursos públicos destinados para la ejecución del PIC ANI 2026, se podrán realizar programas de capacitación que integren una o varias de las temáticas de capacitación formuladas en el presente plan.

13. APOYO INTERINSTITUCIONAL

Se cuenta con Alianzas Estratégicas con Entidades tales como: Caja de compensación familiar COMPENSAR, ARL Positiva, CNSC, Departamento Administrativo de la Función Pública, ESAP, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, DNP, Ministerio de Trabajo, SENA, Universidades, entre otras, con el fin de gestionar las diferentes acciones de capacitación para los servidores de la Agencia con el fin de garantizar la mayor efectividad y pertinencia.

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

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 durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD	META
1	Satisfacción de la Capacitación	Indicadores de medición de satisfacción, calidad y pertinencia de las formaciones impartidas en el marco del PIC.	Se aplica a las capacitaciones cuya intensidad horaria sea igual o superior a dos (2) horas	Alcanzar un 80% de satisfacción de los participantes respecto a la calidad y pertinencia de las capacitaciones
2	Impacto de la capacitación	Encuesta de impacto virtual donde se miden los siguientes aspectos: oportunidad, pertinencia, incremento y aplicabilidad práctica de conocimientos, en una escala de 1 a 5	Se aplica a las capacitaciones cuya intensidad horaria sea igual o superior a ocho (8) horas	Lograr resultados igual o superior a 4 sobre el 5 en el impacto de la capacitación recibida.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



No.	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD	META
3	Cobertura de la Capacitación	(No. De funcionarios participantes del PIC/ Total de funcionarios ANI) * 100%	Trimestral	95%
4	Desarrollo del eje formativo en Gestión del Conocimiento institucional	Desarrollar un (1) eje de formación a través de Gestión del Conocimiento alineado a la misionalidad de la ANI.	No. de ejes de formación desarrollados/No. de Ejes programados	100%

El presente Plan Institucional de Capacitación ANI 2026, fue analizado y cuenta con visto bueno de la Comisión de Personal de la Agencia, en sesión ordinaria del 26 de enero de 2026, tal como consta en acta de sesión 01 de 2026.

A su vez, el Plan Institucional de Capacitación 2026, se adoptó por medio Resolución que será divulgada a toda la entidad a través de correo electrónico e intranet, así como su publicación en el sitio web oficial de la Agencia Nacional de Infraestructura -ANI, a más tardar el 31 de enero de 2025, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Reglamentario 1083 de 2015.

Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151