



Plan Institucional de Capacitación 2020



Agencia Nacional de
Infraestructura

TABLA DE CONTENIDO

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 PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	8
	GOBERNANZA PARA LA PAZ	8
	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	8
	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	8
5.	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	9
5.1	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
6.1	INDUCCIÓN	10
6.2	REINDUCCIÓN	11
6.3	CAPACITACIÓN	11
6.3.1	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	12
6.3.2	TEMÁTICAS GENERALES DE CONOCIMIENTO Y GESTIÓN DE LO PÚBLICO	12
6.3.3	TEMÁTICAS ESPECÍFICAS EN EL SECTOR DE INFRAESTRUCTURA INTERMODAL Y DE TRANSPORTE	12
6.3.4	CONTINUIDAD DE LAS CAPACITACIONES EN EL 2020.	13
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC	14

1. MARCO NORMATIVO

Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Resolución 390 de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo 2017

GUÍA Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre 2017.

Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

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

Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

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

Decreto 682 de 2001. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

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

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.

Gestión del conocimiento

Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

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).

Valor Público

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

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 PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2017, dio a conocer el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, así como la Guía Metodológica para la implementación del mismo.

El DAFP plantea el abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua.

Los ejes temáticos que se priorizan para la elaboración del Plan de Capacitación son los siguientes:

GOBERNANZA PARA LA PAZ

Ofrecer a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de la entidad.

5. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2020 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.
- ✓ Se solicitó de manera formal 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 diseño dos encuestas sobre detección de necesidades de capacitación las cuales estaban dirigidas a: Servidores Públicos, Vicepresidentes y Jefes de Oficina, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Estas encuestas se dispusieron 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 2020.

El Informe de los Resultados de las encuestas 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 36720 del 21 de enero de 2020 para desarrollar el PIC 2020.

Adicionalmente se buscarán Alianzas Estratégicas con Entidades tales como: ESAP, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, DAFP, ARL, CNSC, entre otras.

Dentro del PIC 2020, 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.

Para el 2020 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	

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 2020 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
Política sobre Gobierno Digital
Administración del Riesgo
Gestión del Conocimiento
Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Estas temáticas 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 2020, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades de la Agencia Nacional de Infraestructura.

6.3.1 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

6.3.2 TEMÁTICAS GENERALES DE CONOCIMIENTO Y GESTIÓN DE LO PÚBLICO

Temas
Herramientas avanzadas Excel análisis datos
Redacción gramática informes técnicos ejecutivos
Responsabilidad del Servidor Público
Hacienda y presupuesto público
Ley de transparencia, servicio al ciudadano y gobierno en línea

6.3.3 TEMÁTICAS ESPECÍFICAS EN EL SECTOR DE INFRAESTRUCTURA INTERMODAL Y DE TRANSPORTE

Temas
Estructuración económica y financiera de proyectos
Concesiones y Riesgos
Evaluación de proyectos
Gerencia de organizaciones del sector transporte y logística
Monitoreo y seguimiento técnico a contratos para una efectiva supervisión

Nota: Los temas anteriormente enunciados fueron los que obtuvieron mayor puntaje en los resultados de la encuesta de Detección de Necesidades PIC 2020.

6.3.4 CONTINUIDAD DE LAS CAPACITACIONES EN EL 2020.

En relación con las capacitaciones realizadas en el 2019, la entidad evaluará cuales serán desarrolladas en esta vigencia, según la necesidad y preferencia de los servidores.

- 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 gestionará con entidades tales como el DAFP, ESAP, CNSC, ARL, Caja de Compensación Familiar, Universidades entre otras, capacitaciones para los servidores de la Agencia.
- Se programarán charlas para que sean dictadas por los servidores ANI que estén interesados en transferir el conocimiento a los demás colaboradores de la entidad.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2020, 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	(Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación / Total planta de Servidores Públicos)
Cobertura de la Capacitación	Número de Personas que asistieron a la capacitación / Número de personas convocadas

Aprobó: Clemencia Rojas Arias / Coordinadora GIT Talento Humano

Elaboró: Marilyn Figueredo Cubides / Experto G3