**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2018**

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO**

**VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**

**Bogotá D.C.**

**2018**

Contenido

[1. MARCO NORMATIVO 3](#_Toc508614889)

[2. DEFINICIONES 4](#_Toc508614890)

[3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION. 7](#_Toc508614891)

[3.1. OBJETIVO GENERAL 7](#_Toc508614892)

[3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7](#_Toc508614893)

[4. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO 8](#_Toc508614894)

[5. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018 9](#_Toc508614895)

[5.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 9](#_Toc508614896)

[6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 9](#_Toc508614897)

[6.1. INDUCCIÓN 10](#_Toc508614898)

[6.2. REINDUCCIÓN 10](#_Toc508614899)

[6.3. CAPACITACIÓN 10](#_Toc508614900)

[7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC 12](#_Toc508614901)

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 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.

**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.

1. **DEFINICIONES**

**Aprendizaje Organizacional**

Es la capacidad de las organizaciones de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento. (Barrera & Sierra, 2014).

**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**

Es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

**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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**Formación**

En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

**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.

1. **OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.**
	1. **OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer en los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, los conocimientos, 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.

* 1. **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 en las dimensiones del Saber, del Ser y del Hacer, 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.
1. **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 nuevo 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 un novedoso 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.

Las estrategias contenidas en este Plan están orientadas a fortalecer las competencias de los servidores en sus dimensiones del SER, HACER y el SABER

1. **FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018**

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2018 de la Agencia Nacional de Infraestructura, se llevaron a cabo diferentes actividades que permitieran conocer las necesidades de formación 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.
	1. **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano diseño tres encuestas sobre detección de necesidades de capacitación las cuales estaban dirigidas a: servidores públicos, servidores nuevos y Vicepresidentes y Jefe de Oficina, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo, tienen frente a los tres ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 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 2018.

El Informe de los Resultados de las encuestas hace parte integral del presente Documento.

1. **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 no cuenta con recursos presupuestales para el desarrollo del PIC, por tal razón se buscarán Alianzas Estratégicas con Entidades tales como: ESAP, SENA, DAFP, ARL, CNSC, entre otras.

Se tienen contemplados los siguientes programas:

* 1. **INDUCCIÓN**

El programa de inducción está dirigido a los servidores 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 2018 se tiene programado un Evento de Inducción el cual contiene temas relevantes de la Entidad: misión, visión, principios y valores y otros temas necesarios para contextualizar a los nuevos servidores.

* 1. **REINDUCCIÓN**

De conformidad con lo estipulado en el capítulo II del Decreto 1567 de 1998, “Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

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.

Para el 2018 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.

* 1. **CAPACITACIÓN**

Estas actividades se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2018, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades de la Agencia Nacional de Infraestructura.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **EJE TEMÁTICO** | **COMPETENCIA** | **ÁREAS DEL CONOCIMIENTO** |
| GOBERNANZA PARA LA PAZ | SER | 1. SERVICIO AL CIUDADANO. 2. PEDAGOGÍA DE PAZ.3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL A LA GESTIÓN PÚBLICA, ÉTICA PÚBLICA, GOBIERNO ABIERTO Y RENDICIÓN DE CUENTAS.4. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO.5. PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS.6. GERENCIA PÚBLICA. 7. GESTIÓN DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO. 8. PROCESOS CONTRACTUALES EN EL SECTOR PÚBLICO. 9. SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN Y CONTROL 10. FINANZAS PÚBLICAS Y PRESUPUESTO |
| HACER |
| SABER |
| GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO | SER |
| HACER |
| SABER |
|
| VALOR PÚBLICO | SER |
| HACER |
| SABER |

Adicionalmente se tienen contempladas las siguientes actividades:

* Se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores.
* Se gestionará con el DAFP el curso de Bilingüismo para beneficiar a los servidores de la Agencia.
* Se realizarán capacitaciones en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
* 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, Centro de Memoria Histórica, entre otras, capacitaciones para los servidores de la Agencia.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2018, se adoptará por medio de Resolución y será divulgado a toda la entidad a través de correo electrónico e intranet.

Se definirá un cronograma de actividades para la ejecución del Plan, el cual será objeto de seguimiento y evaluación permanente.

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

1. **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)\*100  |
| Cobertura de la Capacitación | Número de Personas que asistieron a la capacitación/Número de personas convocadas  |