



**Agencia Nacional de Infraestructura - ANI  
Plan Institucional de Capacitación – PIC  
2017**

**Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano**



## ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ANI
  - 2.1. Objetivos Específicos
3. DEFINICIONES
  - 3.1. Competencias
  - 3.2. Capacitación
  - 3.3. Formación
  - 3.4. Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo Humano)
  - 3.5. Educación Informal
  - 3.6. Educación Formal
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS
  - 5.1. Conceptuales
    - La Profesionalización del Empleo Público
    - Desarrollo de Competencias Laborales
    - Enfoque de la formación basada en Competencias
  - 5.2. Pedagógicos
    - La educación basada en problemas
    - El Proyecto de Aprendizaje en Equipo
    - Valoración de los Aprendizajes
6. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO–PAE – 2017
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ANI
  - Inducción
  - Reinducción
  - Plan Institucional de Capacitación - PIC
  - Red Institucional de Capacitación
8. CONSOLIDADO PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO (PAE) 2017
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
10. EJECUCIÓN
11. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
  - 12.1. Evaluación del impacto de la Capacitación
13. ANEXOS



## 1. MARCO NORMATIVO

Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015 por la cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.

### TITULO 9 CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, art 65)

ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

(Decreto 1227 de 2005, art 66)

ARTÍCULO 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas.

Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, art 67)



ARTÍCULO 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

(Decreto 1227 de 2005, art 68)

ARTÍCULO 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

(Decreto 4665 de 2007, art 1)

ARTÍCULO 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

## 2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ANI.

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2017.

### 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica para la buena ejecución y aplicación de cada uno de los procesos y procedimientos de la Agencia.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.



- Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Agencia.

### 3. DEFINICIONES

#### 3.1 Competencia

“Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

#### 3.2 Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

#### 3.3 Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad como capacitación en los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

#### 3.4 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), 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. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

### 4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Agencia Nacional de Infraestructura deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.



- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Agencia Nacional de Infraestructura.

## 5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### 5.1. CONCEPTUALES

- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.
- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

### 5.2. PEDAGÓGICOS

- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.



- Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

## 6. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

- Gestión del cambio – cultura organizacional (Afrontar con eficiencia los nuevos retos).
- Institucionalidad para la paz (Metodologías, reestructuración con enfoque, modernización institucional).
- Metodologías, modelamiento, sistemas de información (herramientas que tecnifiquen, modernicen y agilicen la gestión).
- Gerencia de proyectos, Enfoque sistemático (PMI, indicadores, mediciones, administración riesgos).
- Servicio al Ciudadano (trato diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difícil, canales, comunicación).
- Gestión de la Información (datos, estadísticas, información prospectiva y prescriptiva).
- Gestión del Conocimiento (Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, administración). (Anexo 1- Líneas programáticas y competencias y detección de necesidades - Actas)

## 7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ANI

La estructura del programa de formación y capacitación se basa en satisfacer las necesidades de capacitación de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura. Cubre los siguientes subprogramas:

### 7.1. Inducción

El programa de inducción forma parte de un proceso progresivo de formación y aprendizaje de los servidores públicos, indispensable para su desarrollo humano en la entidad y para que ésta pueda cumplir adecuadamente su misión. Los objetivos de la inducción son:

- Familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión, así como motivarlos para que participen en la construcción de la visión institucional, de manera que se garantice su compromiso para lograrla.
- Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan (para lo cual es necesario que los tenga identificados claramente), crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.
- Instruir a los servidores sobre todos los asuntos relacionados con sus dependencias, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.
- Negociar con los nuevos servidores sus expectativas, redefinir y precisar con el jefe inmediato sus conocimientos y habilidades, evaluar su potencial, e iniciar el acercamiento a los compañeros con miras a que se integren a los equipos de trabajo.



- Informar a los nuevos servidores acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

## 7.2 Reinducción

El programa de reinducción, forman parte de un proceso progresivo de formación y aprendizaje de los servidores públicos, indispensable para su desarrollo humano en la entidad y para que ésta pueda cumplir adecuadamente su misión.

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Agencia. (Anexo 2 - Cronograma actividades Inducción-Reinducción)

## 7.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública, en nuestro caso, la Agencia Nacional de Infraestructura.

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

- Reuniones con las vice presidencias y grupos internos de trabajo con el fin de obtener de primera mano, la identificación de necesidades de formación.
- Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- Determinar las líneas programáticas para enmarcar los Proyectos de aprendizaje 2017 por medio de la aprobación de las mismas en Talento Humano.
- Formulación y acompañamiento de los Proyectos de Aprendizaje por Equipos (PAE) 2017 por medio de las acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.
- Capacitación a los funcionarios enlace asignados por las distintas dependencias para la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE 2017.
- Consolidación de la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo formulados, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2017 y presentarlos al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.





- El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano priorizará las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para la vigencia actual. Una vez se verifique la priorización, este Grupo aprobará del Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- Ejecución del PIC.

#### 7.4 Red Institucional de Capacitación

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Escuela de Alto Gobierno - ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Secretaria Distrital de Movilidad
- Archivo General de la Nación – AGN

#### 8. CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

En esta etapa se consolidará la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE – formulados en la Entidad por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos por la Guía para la Formulación del PIC por medio de una matriz que contemplará los siguientes aspectos: (Anexo N° 4 Consolidado Proyectos de Aprendizaje)

- Dependencia que lo formula
- Necesidad Institucional
- Nombre del Proyecto
- Línea programática del proyecto
- Competencia a trabajar
- Población Objetivo por nivel Jerárquico
- Pregunta problemática
- Temas de capacitación a desarrollar
- Tipo de facilitador (interno o externo)
- Fecha de Ejecución
- Intensidad horaria

Posteriormente se clasifican los proyectos que se trabajaran con facilitadores externos. Luego se presentará el consolidado de información al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano con el fin de aprobar los proyectos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC); sin olvidar que hay que dar prelación a las necesidades de capacitación más sentidas y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales.

#### 9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN



Se tienen en cuenta las necesidades institucionales planteadas en los diferentes Proyectos de Aprendizaje en Equipo, como también las diferentes preguntas problemáticas formuladas, las reuniones con los vice presidentes y líderes de las áreas, los resultados de la encuesta aplicada en la Agencia y el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

Una vez verificada la información las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, se elaborará un cuadro donde se encuentra consolidada la información de los facilitadores externos en el cual se contemplan los siguientes aspectos:

- Dependencia
- Tema Capacitación
- Establecimiento Educativo o Facilitador
- Valor Inversión
- Observaciones

Con lo expuesto anteriormente, se presenta esta información al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, quienes determinarán cuáles serán los proyectos aprobados para la conformación del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

## 10. EJECUCIÓN

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes dependencias que presentaron sus proyectos su aprobación o no y las acciones a seguir.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación ante el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Agencia que dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

Una vez el proceso sea aprobado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad. Adicionalmente, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado.

## 11. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

- Índice de Planeación: Número de programas realizados /Planeados.
- Índice de cobertura: Número de Participantes/Nº Planeado.



- Índice de Impacto: Resultados encuesta de Satisfacción /100.
- Impacto sobre conocimientos.

## 12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

## 13. ANEXOS

ANEXO N° 1. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE – 2017

<b>LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PAE 2017</b>
1. Vocación por el servicio y ética del servidor público.
2. Técnicas de comunicación.
3. Herramientas para la Planeación, Control y Seguimiento de la gestión.
4. Fortalecimiento a la gestión Institucional.
5. Cultura Organizacional, innovación y gestión del cambio.
<b>COMPETENCIAS</b>
<b>COMPETENCIAS COMUNES</b>
1. Orientación a resultados
2. Orientación al usuario y al ciudadano
3. Transparencia
4. Compromiso con la organización



ANEXO N° 2. DETECCIÓN DE NECESIDADES PARA PROYECTOS DE APRENDIZAJE – PAE- 2017

NECESIDAD DE CAPACITACIÓN			DEPENDENCIA
No.	Líneas Programáticas	PROGRAMAS	
1	Vocación por el servicio y ética del servidor público.	Sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo - SARLAFT	Todas las Unidades Organizacionales.
		Atención al ciudadano.	
		Plan Institucional Anticorrupción	
		Espíritu del Servidor Público	
2	Técnicas de Comunicación	Negociación y Resolución de Conflictos	Todas las Unidades Organizacionales.
		Comunicación efectiva digital	
		Redacción Jurídica	
3	Herramientas para la Planeación, Control y Seguimiento de la gestión	Herramientas para el seguimiento a la gestión y uso adecuado del tiempo.	VPRE, todas las unidades organizacionales
		Taller planes de mejoramiento por procesos y planes de mejoramiento institucional	
4	Fortalecimiento a la gestión Institucional	Generalidades de una APP	Todas las Unidades Organizacionales.
		Instrumentos sociales y estructuración de proyectos	
		Mecanismos del Sistema de Control Interno	
		Curso de Supervisión.	
		Curso Gestión Documental ORFEO.	
		Sistema Integrado de Gestión (Calidad - Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST)	
		RAC 14 y 160	Aeropuertos
Incumplimiento para Contratos de Concesión e Interventoría	Aeropuertos		
5	Políticas Públicas	Equidad e Inclusión Social	Todas las Unidades Organizacionales.
		Gobierno en Línea - GEL	
		Bilingüismo - Aprendizaje del Idioma Inglés	
6	Actualización Normativa	Actualización en NIIF - Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	VAF, VGC, VEJ
		Actualización en Normas Internacionales de Auditoría	OCI
		Contratación Estatal	VGC, VEJ, VAF, OCI
7	Cultura Organizacional, innovación y gestión del cambio	Inducción y Reinducción	Todas las unidades Organizacionales

\*Este plan podrá ser ajustado de acuerdo a las necesidades institucionales y de la normatividad vigente.



ANEXO N° 3: CRONOGRAMA ACTIVIDADES INDUCCIÓN- REINDUCCIÓN 2017

PROGRAMA DE INDUCCIÓN 2017 – AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ACTIVIDADES										RESPONSABLE	
Entrega del Folleto de presentación de la Entidad										GIT – TH	
Inducción Institucional por medio de un video UNIANI e-learning										GIT – TH	

La inducción se realizará de acuerdo a los servidores que ingresen a la Entidad, (Según el Decreto 1567 Art.7 literal a)...este proceso se puede iniciar durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.

PROGRAMA DE RE INDUCCIÓN 2017 – AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ACTIVIDADES										RESPONSABLE	
Actualización en normas para la prevención de la enfermedad laboral y promoción de la salud y de la normatividad del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y Calidad.										TH	
Socialización sobre nuevas disposiciones en materia de la administración del talento humano.										TH	

REINDUCCION: El programa de REINDUCCIÓN está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta, facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Agencia Nacional de Infraestructura. Las fechas y temas de re inducción pueden estar sujetas a cambio, según las circunstancias y los cambios establecidos para la Entidad.

ANEXO N° 4: CONSOLIDADO PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Ver cuadro Excel Adjunto.