



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

BOGOTÁ, ENERO 2023

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ANTECEDENTES	4
3. JUSTIFICACIÓN.....	5
4. MARCO NORMATIVO	6
5. DEFINICIONES	6
6. OBJETIVO GENERAL:.....	9
6.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	9
7. ALCANCE.....	9
8. GENERALIDADES.....	9
8.1 RESPONSABLES.....	9
8.2. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FUENTES DIAGNÓSTICAS	10
8.3. POLITICA Y GENERALIDADES.....	2
9. ANEXOS.....	4

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la **AND** - (PIC) para la vigencia 2023, es una herramienta que permite organizar las iniciativas de capacitación para fortalecer y desarrollar las competencias laborales a los colaboradores de la Agencia Nacional Digital dando respuestas a las necesidades de capacitación a través de la promoción y mejoramiento del desempeño individual y organizacional, en virtud de dar cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. El cumplimiento de la misión y objetivos organizacionales, se alcanzan sólo a través de la gestión desarrollada por el talento humano de las empresas, por ello la importancia de fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los trabajadores de la entidad, a través de un plan de capacitación.

Teniendo en cuenta que la AND busca adoptar e implementar Buenas Prácticas que permitan contribuir en el desarrollo, mantenimiento y mejora continua del talento humano de la AND, aunque el régimen laboral aplicable al personal de planta es privado, la Entidad ha enfocado el presente Plan Institucional de Capacitación, conforme lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de 2008.

Por consiguiente, para la construcción y formulación del PIC de la AND para la vigencia 2023, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

1. Fuentes de información establecidas en la Metodología DAFP.
2. Recepción de las necesidades de capacitación detectadas a través de sugerencias dadas por parte de los colaboradores de la Entidad durante el 2022
3. Plan de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y de Salud en el Trabajo: Se articularon las necesidades del SG-SST con el PIC 2023.
4. Según los resultados de la medición de riesgo Psicosocial 2022, se establecen temáticas de capacitación para la intervención de dichos resultados.

Una vez evaluadas las necesidades de capacitación de acuerdo con los criterios anteriormente mencionados y con la finalidad de diseñar y elaborar el presente Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, se define que estará enfocado en fortalecer las competencias Funcionales de los trabajadores de planta y las competencias comportamentales independiente de la forma de vinculación a todos los colaboradores de la **AND**, a través de capacitaciones internas realizadas mediante estrategias que permiten gestionar el conocimiento en la AND, por medio de la ARL, la caja de compensación familiar, la academia (universidades) para los casos especializados de capacitaciones técnicas en Tic, e igualmente acciones colaborativas con entidades públicas como el DAFP

Para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos en virtud del cumplimiento de las funciones asignadas de los colaboradores de planta de la Entidad, se tendrán presentes las sugerencias emitidas a la publicación preliminar del presente Plan, teniendo en cuenta las necesidades de competencias a fortalecer enlazado con el objetivo de la caracterización del Proceso asociado según corresponda con cada Subdirección de la **AND**.

2. ANTECEDENTES

Los programas de capacitación de las entidades públicas, han evolucionado a través del tiempo, es así como anteriormente se encontraban enmarcados en el artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998, donde se orientaban a complementar la educación inicial, a través de la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades y cambios actitudinales, definiéndolo como “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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio basada en los principios que rigen la función administrativa”. Sin embargo, las exigencias del mundo globalizado y cambiante han hecho que los requerimientos frente a los perfiles se transformen, y que en la actualidad se requiera contar con personas competentes para el desarrollo de la gestión organizacional. Es decir, se necesita de personas con conocimientos, experiencia, actitudes y comportamientos necesarios para un desempeño óptimo y con calidad del cargo, permitiendo resolver de manera adecuada las situaciones que se presenten en diferentes contextos.

La **AND** aunque es una Entidad de régimen de derecho laboral privado ha tomado como eje de referencia lo enmarcado en el sector público, en cuanto a la consecución de entidades con desempeño de calidad, a través del fortalecimiento de las competencias laborales del talento humano; es así como nace la Ley 909 de 2004, con la cual se regula la administración de personal y con ella el modelo por competencias, en el cual se determina que la persona competente para ocupar un cargo, debe desarrollar habilidades desde el **hacer, el saber y el conocer**.

Teniendo en cuenta lo anterior, la **AND** toma de referencia estos tres pilares considerando que son el eje principal para tener un talento humano idóneo y competente y define que la capacitación, es una de las áreas esenciales a trabajar de conformidad con dicha normatividad al ser considerada como una

herramienta que permite lograr el cumplimiento de la misión institucional a través del fortalecimiento de competencias laborales y el debido desarrollo del Proceso de Gestión del Talento Humano de la Entidad.

Para poder definir y establecer el Plan Institucional de Capacitación, es necesario partir anualmente del estudio de las necesidades y requerimientos a nivel de competencias laborales, de conformidad con la Guía DAFP para la Formulación del Plan.

3. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, el talento humano en las organizaciones representa un renglón de vital importancia, toda vez que los colaboradores son los encargados de cumplir a través de su gestión el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional, por lo tanto, el éxito o el fracaso institucional están ligados directamente con el desempeño laboral. Por consiguiente, es tarea fundamental del proceso de talento contar con personal no solamente competente, sino altamente motivados, con habilidades y competencias adecuadas, para abordar los retos con resultados de alta calidad y bajo condiciones dignas en un entorno que refleje calidad de vida bienestar

Igualmente de acuerdo con el plan estratégico de Talento Humano, la AND busca fortalecer la gestión de los colaboradores, a través del fortalecimiento de las competencias que contribuyen al mejoramiento continuo y la calidad del servicio definido en la misión de la AND y los aspectos globales de administración, y gestión del talento humano mediante el modelo de Endomarketing, Webinars , metodologías e-learning, buscaremos generar empatía en los trabajadores, atrayendo talento humano de Alto nivel.

MODELO DE GESTIÓN





4. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia

Artículo 53 “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; 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”.

5. DEFINICIONES

- a) **Capacitación:** De conformidad con lo establecido en artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, 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.

- b) Competencia:** “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).

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública señala que el enfoque de la capacitación a nivel público es por competencias y debe fortalecer las siguientes dimensiones: Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales referidas a la actitud y a los atributos permanentes que el individuo posee (normas, actitudes, intereses, valores), y que se evidencian en el desempeño competente.

Dimensión Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos requeridos para el desempeño competente y la resolución de problemas, así como la capacidad de generar nuevos aprendizajes.

Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño de una tarea, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee.

El concepto de competencia, o mejor de persona competente, nace de la necesidad de valorar no sólo los conocimientos (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino que se refiere a la capacidad de emplear dichas dimensiones para responder a situaciones específicas, y sobre todo para resolver problemas y conflictos de la vida diaria.

De acuerdo con el artículo 2.2.4.3 del Decreto 1083 de 2015, se establece que las competencias laborales se determinan con base en el contenido funcional de un empleo, y se incluyen los siguientes aspectos:

- ✓ Requisitos de estudio y experiencia del empleo
- ✓ Competencias Funcionales
- ✓ Competencias Comportamentales

- c) Competencias Funcionales:** De acuerdo con el artículo 2.2.4.5 del Decreto 1083 de 2015, “Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.

2. Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.

d) Competencias Comportamentales: Las competencias comportamentales están relacionadas con la dimensión del ser de la persona y de conformidad con el artículo 2.2.4.6 del Decreto 1083 de 2015, se describen teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. “Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.”

e) Formación: Es entendida en artículo 4º del Decreto 1567 de 1998 como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa, y encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano.

f) Plan Institucional de Capacitación: La capacidad laboral de los colaboradores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad.

g) Programas de Inducción y Reinducción: Es entendido como aquellos programas que están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales (Ley 909 de 2004).

Los programas de Reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el trabajo.

6. OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, conocimiento, valores y competencias fundamentales de los colaboradores de la **AND**, a través de capacitaciones internas y externas, con la finalidad de optimizar el desempeño personal, profesional y organizacional, maximizando el cumplimiento de los objetivos, generando el cumplimiento de las metas y retos institucionales.

6.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Satisfacer las necesidades de capacitación de la Entidad para contribuir con el mejoramiento de la gestión institucional.
- Optimizar el desempeño laboral de colaboradores de la Entidad, a través del fortalecimiento de las competencias y habilidades laborales, con el fin de propiciar una gestión de calidad a nivel personal y organizacional.
- Promover el sentido de pertenencia de los colaboradores y su integración generando la cultura organizacional.
- Fortalecer la cultura y clima organizacional mediante la apropiación de las políticas institucionales.
- Promover el trabajo colaborativo, gestionando el control de las emociones a través de las herramientas soportadas en el plan integral de capacitación, formando una entidad altamente saludable.

7. ALCANCE

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalada en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los colaboradores de planta cuando se refiera a temas de capacitación de competencias del hacer, saber y comportamentales de la **AND** y a su vez, se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción todos los colaboradores de planta y contratistas para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos en virtud del cumplimiento de las funciones.

8. GENERALIDADES

8.1 RESPONSABLES

- El responsable de la ejecución y evaluación del PIC para la vigencia 2021, es la Subdirección Administrativa y Financiera, teniendo en cuenta que esta tiene a cargo el Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Todos los colaboradores deberán participar del Plan Institucional de capacitación según el cronograma definido.

- Los Subdirectores y Supervisores de contrato, o colaboradores con personal a cargo, apoyaran las iniciativas de los temas de capacitación, para el resultado de la cobertura, de las actividades planteadas desde el plan estratégico de talento humano, el cual esta articulado al plan integral de capacitación.

8.2. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FUENTES DIAGNÓSTICAS

La fase de Formulación de Proyectos de Aprendizaje consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por área, proceso u otro criterio para que de manera organizada se trabaje en la solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de temas de aprendizaje.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de capacitación planteado en el 2022, los resultados de la medición de clima y cultura organizacional, y los resultados de la medición de riesgo Psicosocial, e igualmente los resultados de implementación de la Dimensión de TalentoHumano a través de MIPG, se identifica los temas y necesidades de capacitación articulando los temas referentes a todas las dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión para la vigencia 2023, adicionalmente se identifica habilidades a fortalecer desde el **hacer, el saber y el conocer**; A continuación se muestra la estructura definida.

No obstante en el mes de febrero cuando se definan los temas de capacitación para personal de planta, estos serán incluidos en el formato PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, este incluye los siguientes temas de capacitación en el documento CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO(PIC-SST, BIENSTAR E INCENTIVOS)

Proceso: Gestión del Talento Humano
PLAN DE CAPACITACIÓN
Versión: 1



DIMENSION: PROGRAMAY/O PLAN	TEMA DE CAPACITACION	LINEA A FORTALECER	DIRIGIDO A PERSONAL	OBJETIVOS DE PLAN ESTRATEGICO GH	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Plan Estratégico del Talento Humano	Realizar y Consolidar Diagnostico de Necesidades	NA	NA	NA	
PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	-Trabajo en Equipo -Liderazgo y manejo de Conflictos -Toma de Decisiones y manejo del cliente -Motivación hacia el Trabajo -Calidad del servicio y servicio al cliente	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 1	
	Estilos de Dirección -Cultura Organizacional -Gerencia del Cambio: liderazgo y dirección -Solución de Conflictos -Coaching ((Desarrollo de equipos de alto rendimiento))	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 1	
	Diseño estrategia permanencia AND (Para generar cultura y permanencia en la Entidad, mediante estrategia Escucha participativa)	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 1	
	Manejo adecuado del Estrés	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2	
	Caminatas Ecológicas: (bienestar y concientización impactos ambientales)	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2	
	Código de integridad " Institucionalizar día integro último viernes de cada mes para apropiar valores y principios"	Comportamentales	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2	
	Celebración día de cumpleaños	Fortalecer clima	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2	
	Celebración lúdica familia AND – Retos (septiembre 2022)	Fortalecer clima	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2	
	Celebración Halloween	Fortalecer clima	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2	
	Reconocimiento a la gestión durante la vigencia (actividad lúdica)	Incentivo	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2	
	Coordinación Novenas Navideñas	Fortalecer clima	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2	
	PROGRAMA DE INDUCCION	Inducción institucional (Misión, Visión, Valores, SIG-SST, Políticas y Plan Estratégico)	Hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
		Inducción en puesto de trabajo	Hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
Socialización manual perfil del cargo y manual de funciones y Responsabilidades		Hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2	
PLAN SG-SST	Capacitación El copasst como equipo de trabajo efectivo	Comportamental	INTEGRANTES COPASST	5.1 OBJETIVO 3	
	PNL Para la formación de líderes SST al equipo COPASST	Comportamental	INTEGRANTES COPASST	5.1 OBJETIVO 3	
	Estructura Diseño Metodológico para Investigación de Accidentes	Comportamental	INTEGRANTES COPASST	5.1 OBJETIVO 3	
	Capacitación comité Convivencia	Comportamental	INTEGRANTES COMITÉ DE CONVIVENCIA	5.1 OBJETIVO 3	
	Capacitación plan de emergencia	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 3	
	Conformación y formación de Brigadistas	Comportamental	VOLUNTARIOS	5.1 OBJETIVO 3	
	Capacitación Reglamento Interno- Reglamento higiene y Seguridad Industrial-decálogo seguridad y salud en el trabajo	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 3	
	Socialización y Realización actividad del Programa Promoción y prevención: Estilos de vida Saludable	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 3	
	Socialización y Realización actividad del Programa de Riesgo Biomecánico	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 3	

Proceso: Gestión del Talento Humano
PLAN DE CAPACITACIÓN
Versión: 1



	Socialización y Realización actividad del Programa de Riesgo Psicosocial	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 3
	Jornada de capacitación decálogo SST	Comportamental	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 3
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO				
Plan de capacitación	Modelos de gestión y planeación estratégica	Hacer	LIDERES DE PROCESO	5.1 OBJETIVO 4
	Capacitación indicadores de Gestión	Hacer	LIDERES DE PROCESO	5.1 OBJETIVO 4
	Socialización código de comportamientos política de integridad y prevención de conflicto de interés	Fortalecer clima y cultura	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 3
GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO				
Plan de capacitación	USO Y APROPIACION			
	Transformación Digital / apropiación Ti			
	Capacitación en toda la filosofía de Agilismo, no solo en el desarrollo de proyectos, sino igualmente en el de compañías ágiles.	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Capacitación en el método SCRUM (Scrum master y Product Owner) para desarrollo de proyectos de software	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Metodologías en desarrollo de pruebas automatizadas de código	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Capacitación en la suit de Adobe para diseño de las interfaces de usuario de nuestros productos	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Metodologías de pruebas de software	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Desarrollo de código seguro	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Capacitación en el software de Arquitectura de software Architec	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Transformación digital	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Ciberseguridad	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Inteligencia artificial	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Tendencias y Gobierno Digital			
	SEGURIDAD DE LA INFORMACION			
	Activos y riesgos de Seguridad de la Información	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Ciberseguridad aplicada en los servicios Ciudadanos de la AND	saber y hacer	Seguridad y TI	5.1 OBJETIVO 4
	Desarrollo Seguro	saber y hacer	Devops y líderes técnicos	5.1 OBJETIVO 4
	Políticas y procedimiento de seguridad y privacidad de la información de la Entidad	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Gestión de Incidentes y Eventos de Seguridad de la Información	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Continuidad de negocio	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Socialización Actualización en buenas prácticas y normatividad en materia de seguridad informática trabajo en casa	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	APROPIACIÓN GESTIÓN POR PROCESOS			

Proceso: Gestión del Talento Humano
PLAN DE CAPACITACIÓN
Versión: 1



	Defensa Jurídica	saber y hacer	Equipo subdirección jurídica y líderes de proceso	5.1 OBJETIVO 4
	Atención al ciudadano: Servicios Ciudadanos Digitales	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Rendición de cuentas	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	MIPG	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	SIGAND (Sistema integrado de gestión AND)	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Gestión de Riesgos	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Gestión Ambiental	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Seguridad y datos personales	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Conflicto de Interes	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Gestión Documental	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
EVALUACIÓN DE RESULTADOS				
Plan de capacitación	Análisis de indicadores: analítica de datos	saber y hacer	LIDERES DE PROCESO	5.1 OBJETIVO 4
	Planes de mejoramiento resultado para la mejora continua	saber y hacer	LIDERES DE PROCESO	5.1 OBJETIVO 4
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN				
Plan de capacitación	Gestión Documental y controles	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Uso de instrumentos y tablas de retención	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Canales de comunicación AND	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Ley de transparencia (ley 1712 de 2014)	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Acceso a la información publica	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Lenguaje claro y asertividad	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
	Uso de información	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 4
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN				
Plan de capacitación	Ciclo gestión del conocimiento	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Gestión del conocimiento Repositorios y herramientas tecnológicas	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Que es innovación en lo público desde la AND	saber y hacer	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
CONTROL INTERNO				
Plan de capacitación	Líneas de defensa	Saber-Ser	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	Mejora continua y planes de mejoramiento	Saber-Ser	TODOS LOS NIVELES	5.1 OBJETIVO 2
	La Gestión del Riesgo según la Norma ISO 31000	Saber y Hacer	PROFESIONAL CONTROL INTERNO	5.1 OBJETIVO 2
	Taller de Aplicación Gestión y Administración del Riesgo	Hacer	NIVEL DIRECTIVO Y PROFESIONAL	5.1 OBJETIVO 2

8.3. POLITICA Y GENERALIDADES

✓ Para cumplir con los propósitos, es preciso establecer una serie de condiciones o directrices básicas

para el cumplimiento por parte de los colaboradores, con el fin de lograr el desarrollo de cada uno de los programas establecidos dentro del Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, en cuanto al Plan de capacitación:

- Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación y Capacitación.
 - Participación en programas técnico-académicos, relacionados con las funciones del respectivo cargo.
 - Puntualidad.
 - Aplicación y transferencia del conocimiento en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.
 - Seguimiento y verificación de la transferencia del conocimiento: **Gestión del Conocimiento.**
 - Presentación de las evaluaciones de los programas de formación, Capacitación y Bienestar Laboral.
 - Justificación de Inasistencias.
 - Participación a las capacitaciones de formadores Internos.
 - Medición del Impacto de cada Programa con la coordinación de los responsables de los procesos.
 - Para capacitaciones con remuneración por parte de la Entidad se requerirá al empleado que permanezca en la entidad por un período no inferior a un año, en caso de que éste presente renuncia, el empleado autorizará a la AND el descuento del valor del curso.
- ✓ Con el fin de optimizar los procesos de aprendizaje, la Corporación Agencia Nacional Digital definirá entre las siguientes metodologías, cuál es la más idónea para cada una de las actividades de formación aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación, las cuales son las que se mencionan a continuación:

MAGISTRAL: Metodología en la cual un Capacitador experto transmite el conocimiento a un grupo de Colaboradores la Corporación Agencia Nacional Digital y estos cumple el papel de oyentes o espectadores. En la actividad se realizan debates, retroalimentaciones, consultas y demostraciones.

TEÓRICO PRÁCTICA: Metodología en la cual un Capacitador experto transmite el conocimiento a un grupo de colaboradores de la Corporación Agencia Nacional Digital y en el desarrollo de la actividad genera espacios de trabajo relacionados con la temática de formación.

APRENDER HACIENDO: Metodología en la cual se trasmite el conocimiento a un grupo de Colaboradores APRENDER HACIENDO Metodología en la cual se trasmite el conocimiento a un grupo de colaboradores, mediante el cumplimiento de las siguientes fases:

- **Fase 1:** Un capacitador experto brinda información introductoria de la temática e instrucciones de autoaprendizaje y aplicabilidad en el trabajo.
- **Fase 2:** El colaborador estudia un material asignado y realiza un ejercicio de aplicación de contenidos a su labor
- **Fase 3:** El capacitador retroalimenta las experiencias de aprendizaje de los Colaboradores

EXPERIENCIAL: Metodología en la cual un Capacitador experto transmite el conocimiento a un grupo de Colaboradores mediante la integración de dinámicas de juego y entornos lúdicos relacionados con la temática de formación., mediante el cumplimiento de las siguientes fases:

- **Fase 1:** Un capacitador experto brinda información introductoria de la temática e instrucciones de autoaprendizaje y aplicabilidad en el trabajo.
- **Fase 2:** El Colaboradores estudia un material asignado y realiza un ejercicio de aplicación de contenidos a su labor.
- **Fase 3:** El capacitador retroalimenta las experiencias de aprendizaje de los Colaborador.

VIRTUALES

Desde la metodología del aprendizaje de la innovación mediante las TIC, con el fin de minimizar y flexibilizar tiempos se realizarán capacitaciones a través de Webinars y metodologías e-learning para el fortalecimiento de competencias, igualmente a través de Endomarketing se realizan actividades de motivación, con el propósito de mejorar el rendimiento y el compromiso de los colaboradores.

9. ANEXOS

Cronograma Plan Estratégico TH- PIC-SST- Bienestar e Incentivos 2023
Plan de trabajo SST.

10. CONTROL DE CAMBIOS

REVISIÓN No.	FECHA	CAMBIO
1	30/01/2023	Emisión del documento