



PLAN DE CAPACITACIÓN

BOGOTÁ, ENERO 2020

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la **AND** - (PIC) para la vigencia 2020, permite articular, fortalecer y potencializar las competencias laborales de los trabajadores de la Entidad dando respuesta 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.

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 a 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 2020, 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.
3. Plan de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y de Salud en el Trabajo
4. Cumplimiento del PIC 2019: se incorporaron en el Plan para la vigencia 2020, los temas que no se lograron cubrir durante la vigencia 2019.

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 2020, se define que el presente Plan estará enfocado en fortalecer las competencias funcionales de los trabajadores de planta y las competencias comportamentales de todos los colaboradores de la **AND**, independientemente de su tipo de vinculación.

2. ANTECEDENTES

Los programas de capacitación de las entidades 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

Proceso: Gestión del Talento Humano

PLAN DE CAPACITACIÓN

Versión: 1

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 para la gestión de la planta de personal, 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 con los objetivos y la misión de las empresas, por lo tanto, el éxito o el fracaso institucional están ligados directamente con el desempeño laboral. Por consiguiente, es tarea fundamental de las dependencias de Gestión Humana de las organizaciones propender por contar con personal competente, de alta calidad y bajo condiciones dignas y de bienestar que se requiere.

Proceso: Gestión del Talento Humano

PLAN DE CAPACITACIÓN

Versión: 1

Con la implementación de la Ley 909 de 2004, el sector público empezó a implementar el modelo por competencias en el desarrollo de los diferentes procesos de la administración de personal, por lo tanto, la capacitación debe realizarse bajo el mismo enfoque, tanto para entidades del sector público como del sector privado, contribuyendo al cumplimiento de los planes y programas; por ello, los planes institucionales de capacitación deben estar articulados con el Plan de Desarrollo, y con los planes de acción de cada Entidad.

De acuerdo con lo anterior La Política de Talento Humano en la AND, busca fortalecer la gestión de los colaboradores, a través del desarrollo de los diferentes procesos que se llevan a cabo en la Entidad, y de conformidad con la normatividad vigente en la materia. A continuación, se describen las líneas de acción de la política.



MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y 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. GLOSARIO

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 además, se refiere a 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

Proceso: Gestión del Talento Humano

PLAN DE CAPACITACIÓN

Versión: 1

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

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.

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.”

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.

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.

Proceso: Gestión del Talento Humano

PLAN DE CAPACITACIÓN

Versión: 1

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.

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 re inducción 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.

AND: Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital.

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los colaboradores de la **AND**, con la finalidad de optimizar el desempeño personal y organizacional, para el cumplimiento de los objetivos y metas 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 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 con la cultura organizacional, por medio de la implementación del programa de inducción institucional.
- Fortalecer la cultura organizacional y la adaptación a los cambios normativos, de procesos y procedimientos al interior de la Entidad, por medio de la implementación del proceso de REINDUCCIÓN.

Proceso: Gestión del Talento Humano

PLAN DE CAPACITACIÓN

Versión: 1

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, re inducción todos los colaboradores de planta y contratistas para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos en virtud del cumplimiento de las funciones.

8. RESPONSABLES

El responsable de la ejecución y evaluación del PIC para la vigencia 2020, 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.

9. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FUENTES DIAGNOÓTICAS

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 proyectos de aprendizaje.

Se definen como necesidades institucionales generales de capacitación las siguientes:

- Transformación Digital
- Innovación
- Metodologías ágiles
- Temas asociados a gestión institucional a partir de oferta pública de capacitación (DAFP, ESAP, SENA)
- Evaluación de Planeación Estratégica y Evaluación Institucional (realizada con los líderes de procesos/subdirectores)

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de capacitación planteado en el 2019, así como los resultados de implementación de la Dimensión de Talento Humano a través de MIPG, se identifica las siguientes necesidades de capacitación para la vigencia 2020:

Programa de Capacitación y Plan de seguridad y salud en el trabajo 2020:

Se ejecutó en un 88%, por lo que se plantea retomar las capacitaciones pendientes para el año en curso respecto de: Manejo adecuado del estrés, Resolución de conflictos, Implementación de teletrabajo y código de integridad, SECOP II, Normas de Control Interno, Conservación Documental y Normatividad Contable Pública.

Proceso: Gestión del Talento Humano

PLAN DE CAPACITACIÓN

Versión: 1

La construcción del Plan Institucional de Capacitación se realizó teniendo en cuenta las fuentes diagnósticas estipuladas ya mencionadas en la cual, se presentaron las siguientes necesidades de capacitación y se realizó un análisis de su pertinencia para ser incluidas en el PIC 2020 así:

Plan de Capacitación

Inducción y re inducción (reinducción máximo cada dos años)
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
Acuerdos de gestión para evaluación de desempeño y planes de mejora individual
Gestión del Talento Humano
Integración cultural
Planeación, desarrollo territorial y nacional
Relevancia Internacional
Buen Gobierno
Contratación Pública
Cultura Organizacional

Plan de Capacitación

Derechos Humanos
Gestión Administrativa
Gestión de Tecnologías de la Información
Gestión Documental
Gestión Financiera
Gobierno en línea
Innovación
Participación ciudadana
Servicio al ciudadano
Sostenibilidad ambiental
Derecho de acceso a la información
Programa de bilingüismo en la Entidad

A continuación se presentan la consolidación de los proyectos de aprendizaje en equipo:

| Necesidad Institucional | Proceso Asociado | Dependencia a quien se dirige | Necesidad de Capacitación | | | Temas | Métodos o estrategia de capacitación | | | Recursos | Priorización Institucional | | |
|--|------------------|-------------------------------|---------------------------|-------|-----|-------|--------------------------------------|---------|----------------|----------|----------------------------|-------|------|
| | | | Saber | Hacer | Ser | | Interna | Externa | Oferta Pública | | Alta | Media | Baja |
| Transformación Digital | | | | | | | | X | | | X | | |
| Innovación | | | | | | | | X | | | X | | |
| Metodologías ágiles | | | | | | | | X | | | X | | |
| SECOP II | | | | | | | | | X | | X | | |
| Normas de Control Interno | | | | | | | | | X | | X | | |
| Conservación Documental | | | | | | | | | X | | X | | |
| Normatividad Contable Pública | | | | | | | | | X | | X | | |
| Implementación de teletrabajo y horarios flexibles | | | | | | | | | X | | | X | |
| Código de integridad | | | | | | | X | | | | x | | |
| Manejo adecuado del estrés | | | | | | | | X | | | X | | |
| Resolución de conflictos | | | | | | | | X | | | x | | |
| Inducción y reinducción | | | | | | | X | | | | x | | |
| Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional | | | | | | | | x | | | | X | |

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

| Necesidad Institucional | Proceso Asociado | Dependencia a quien se dirige | Necesidad de Capacitación | | | Temas | Métodos o estrategia de capacitación | | | Recursos | Priorización Institucional | | |
|--|------------------|-------------------------------|---------------------------|-------|-----|-------|--------------------------------------|---------|----------------|----------|----------------------------|-------|------|
| | | | Saber | Hacer | Ser | | Interna | Externa | Oferta Pública | | Alta | Media | Baja |
| Acuerdos de gestión para evaluación de desempeño y planes de mejora individual | | | | | | | | | X | | | X | |
| Gestión del Talento Humano | | | | | | | | | X | | | X | |
| Integración cultural | | | | | | | | | X | | | X | |
| Planeación, desarrollo territorial y nacional | | | | | | | | | X | | | X | |
| Relevancia Internacional | | | | | | | | | X | | | X | |
| Buen Gobierno | | | | | | | | | X | | | X | |
| Contratación Pública | | | | | | | | | X | | x | | |
| Cultura Organizacional | | | | | | | | | X | | | X | |
| Derechos Humanos | | | | | | | | | X | | | X | |
| Gestión Administrativa | | | | | | | | | X | | | X | |
| Gestión de Tecnologías de la Información | | | | | | | | | X | | x | | |
| Gestión Documental | | | | | | | | | X | | | X | |
| Gestión Financiera | | | | | | | | | x | | | x | |

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

| Necesidad Institucional | Proceso Asociado | Dependencia a quien se dirige | Necesidad de Capacitación | | | Temas | Métodos o estrategia de capacitación | | | Recursos | Priorización Institucional | | |
|------------------------------------|------------------|-------------------------------|---------------------------|-------|-----|-------|--------------------------------------|---------|----------------|----------|----------------------------|-------|------|
| | | | Saber | Hacer | Ser | | Interna | Externa | Oferta Pública | | Alta | Media | Baja |
| Gobierno en línea | | | | | | | | | X | | x | | |
| Participación ciudadana | | | | | | | | | X | | | x | |
| Servicio al ciudadano | | | | | | | | | X | | | X | |
| Sostenibilidad ambiental | | | | | | | | | X | | | X | |
| Derecho de acceso a la información | | | | | | | | | X | | X | | |
| Programa de bilingüismo | | | | | | | | X | | | | X | |

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



| OBJETIVO | | CRONOGRAMA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|---|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--|
| Prevenir en la AND los efectos en la salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo. | | ene-20 | | feb-20 | | mar-20 | | abr-20 | | may-20 | | jun-20 | | jul-20 | | ago-20 | | sep-20 | | oct-20 | | nov-20 | | dic-20 | | |
| ACTIVIDADES | RESPONSABLES | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | |
| | | Implementación del Programa Prevención de riesgo Psicosocial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medición de riesgo psicosocial - Proveedor | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollar plan de intervención según medición(BATERIA) | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | |
| Socialización procedimiento prevención de conductas de acoso laboral | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Manejo de duelo | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| centro de escucha (según necesidad) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pasando la puerta (Subdirección jurídica y Subdesarrollo). | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Taller Mujer Empoderada | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Taller PVE riesgo psicosocial - relaciones interpersonales | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación en manejo del tiempo libre | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | |
| Capacitación en trabajo en equipo y comunicación asertiva | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Taller resolución de conflictos | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Relaciones interpersonales -subdirecciones | | | | 1 | | 1 | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Taller Convivencia laboral | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Actualización y capacitación del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y COPA | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Manejo del estrés - ACTIVIDADES LUDICAS | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | |
| Fortalecimiento de habilidades de comunicación y escucha | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | |
| Hablar en público | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | |
| Mejora de las comunicaciones internas | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | |
| Capacitación en negociación y comunicación asertiva. | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | |
| Inteligencia Emocional | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | |

10. 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.
 - Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada programa de formación y Capacitación
 - 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.

Proceso: Gestión del Talento Humano

PLAN DE CAPACITACIÓN

Versión: 1

- 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 Colaboradores.

11. ANEXOS

- Plan Interno de Capacitación
- Cronograma programas SST