



Agencia
Nacional Digital



**PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN**

BOGOTÁ, 2026

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.....	14
9. ANEXOS	16

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Agencia Nacional Digital (AND) para la vigencia 2026 constituye una herramienta estratégica orientada a organizar y estructurar las iniciativas de formación, con el propósito de fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los colaboradores de la Entidad.

Este Plan responde a las necesidades identificadas en materia de capacitación, promoviendo el mejoramiento del desempeño individual y organizacional, y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. El logro de la misión institucional depende directamente de la gestión del talento humano; por ello, resulta fundamental fortalecer sus competencias, conocimientos y habilidades mediante procesos de formación estructurados y alineados con la planeación estratégica. Para la construcción del PIC 2026 se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

Recepción y análisis de necesidades de capacitación identificadas por subdirectores y líderes de la Entidad.

Evaluación y priorización de dichas necesidades conforme a criterios institucionales.

Articulación con los objetivos estratégicos y los procesos misionales de la AND.

El Plan estará enfocado en el fortalecimiento de competencias funcionales de los trabajadores de planta y competencias comportamentales de todos los colaboradores, independientemente de su modalidad de vinculación, a través de capacitaciones internas y externas, así como mediante estrategias de gestión del conocimiento apoyadas por la ARL y la Caja de Compensación Familiar.

2. ANTECEDENTES

La capacitación en las entidades públicas se encuentra regulada, entre otras disposiciones, por el artículo 4º del Decreto Ley 1567 de 1998, mediante el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación. Esta norma establece que los procesos de formación deben orientarse al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que fortalezcan la capacidad institucional y contribuyan al cumplimiento de la misión organizacional.

Si bien la Agencia Nacional Digital se rige por el derecho laboral privado, adopta como referente las buenas prácticas del sector público en materia de Gestión Estratégica del Talento Humano, particularmente el modelo de competencias establecido en la Ley 909 de 2004, el cual dispone que el desempeño laboral debe fundamentarse en el desarrollo integral de capacidades desde el saber (conocimientos), el hacer (habilidades y destrezas) y el ser (actitudes y valores), como dimensiones esenciales para garantizar un ejercicio idóneo y eficiente de las funciones.

En este contexto, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se formula como una herramienta estratégica que articula las necesidades institucionales

con el fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales, tomando como eje los pilares del saber, hacer y ser, los cuales constituyen la base para consolidar un talento humano competente, alineado con los objetivos estratégicos de la Entidad.

En consecuencia, la capacitación se concibe como un componente esencial del Proceso de Gestión del Talento Humano, en tanto permite fortalecer las competencias laborales, cerrar brechas identificadas y aportar al cumplimiento de la misión institucional.

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se parte anualmente del análisis de necesidades y requerimientos en materia de competencias laborales, conforme a los lineamientos establecidos en la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la Formulación del PIC.

3. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, el talento humano representa uno de los activos más importantes de las organizaciones, dado que el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales depende directamente del desempeño de sus colaboradores.

En consecuencia, es fundamental contar con personal competente, motivado y comprometido, que posea las habilidades y capacidades necesarias para afrontar los retos institucionales con altos estándares de calidad, en condiciones laborales dignas y en un entorno que promueva el bienestar y la calidad de vida.

En coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano, la AND orienta el presente Plan Institucional de Capacitación al fortalecimiento de competencias técnicas y comportamentales, mediante estrategias como formación presencial y virtual, metodologías e-learning, webinar y acciones de endomarketing, con el propósito de fomentar el sentido de pertenencia, la mejora continua y la atracción de talento humano altamente calificado.

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”

- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Resolución 04 de 2020 “Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

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 complementarla 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.

c) 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.

d) 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 .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

e) 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:

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

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

f) 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:

- Responsabilidad por personal a cargo.
- Habilidades y aptitudes laborales.
- Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
- Iniciativa de innovación en la gestión.
- Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad."

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.

g) 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.

h) 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 el fin de optimizar el desempeño individual y organizacional, contribuyendo al 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 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 2026, 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 este 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 2026, se identificando los temas y necesidades de capacitación articulando los temas referentes a todas las dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión para la vigencia 2026, adicionalmente se identifica habilidades a fortalecer desde el hacer, el saber y el conocer; A continuación, se muestra la estructura definida.

	ACTIVIDAD	Responsable (s)	Convocados
TALENTO	Trabajo en equipo	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	inteligencia emocional	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal

Proceso: Gestión del Talento Humano
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Versión: 2

HUMANO.	Circular 026 de 2023 (Prevención y atención de acoso laboral y sexual)	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Código de integridad	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal

	solución de conflictos	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Neuro liderazgo	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Clima organizacional	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Manejo del tiempo	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	ABC de Género y equidad laboral	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Trato digno	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION.	Inducción Institucional (Misión, visión, valores.SIG- SST, política, SIG y plan estratégico)	L Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Inducción al puesto de trabajo	Jefe Inmediato y/o supervisor del contrato	Todo el personal
PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Celebración día de cumpleaños a colaboradores de la AND	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Homenaje día de la mujer	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Día del hombre	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Día de la madre	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Día del padre	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal

Proceso: Gestión del Talento Humano
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
Versión: 2

	Día de amor y de la amistad	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Celebración de Halloween	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Integración colaboradores AND	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Encuentro de agradecimiento de fin de año	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
	Navidad	Líder de Talento de Humano.	Todo el personal
PLAN SG-SST	Socialización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Capacitación: Prevención de Riesgos.	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Capacitación: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST-	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Capacitación: Comité de Convivencia Laboral - CCL-	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Capacitación: Accidentes Laborales.	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Capacitación: Reporte de Accidentes Laborales.	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Taller: Manejo del Estrés.	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Capacitación: Actividades Preventivas y Técnicas de autocuidado.	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Capacitación: Identificación de peligros, valoración de Riesgos e	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal

Proceso: Gestión del Talento Humano
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
 Versión: 2

	implementación de controles.		
	Socialización: Comunicación Asertiva.	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Capacitación: Resolución de Conflictos.	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Capacitación: Primeros Auxilios.	Líder del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo el personal
	Infraestructura física /nube Pública	Subdirección de desarrollo y SCD	Todo el personal
SEGURIDAD DE LA INFORMACION			
PLAN DE CAPACITACIÓN	Conceptos de Seguridad de la información ,aseguramientos informático y Ciberseguridad.	Subdirección de desarrollo y SCD	Todo el personal
	Que son políticas y procedimientos de seguridad y privacidad de la información	Subdirección de desarrollo y SCD	Todo el personal
	Importancia de la Gestión de Activos y riesgos de Seguridad	Subdirección de desarrollo y SCD	Todo el personal
	Ciber amenazas	Subdirección de desarrollo y SCD	Todo el personal
	Sensibilización alcance certificado ISO 27001	Subdirección de desarrollo y SCD	Todo el personal
	Que es el desarrollo Seguir y sus prácticas.	Subdirección de desarrollo y SCD	Todo el personal
	Gestión de incidentes y eventos de ciberseguridad	Subdirección de desarrollo y SCD	Todo el personal

	Continuidad de negocio	Subdirección de desarrollo y SCD	Todo el personal
APROPIACIÓN DE GESTIÓN POR PROCESOS			
PLAN DE CAPACITACIÓN	Defensa jurídica	Subdirector Jurídico	Todo el personal
	Conflicto de interés	Subdirector Jurídico	Todo el personal
	Seguridad y datos personales	Subdirector Jurídico	Todo el personal
	Socialización código de comportamientos política de integridad y prevención de conflictos de interés.	Subdirector Jurídico	Todo el personal
	Inducción importancia de la Gestión documental en la entidad	Subdirector Jurídico	Todo el personal
	Socialización actualización guía elaboración de documentos	Líder de Gestión documental	Todo el personal
	Capacitación instructiva de uso SharePoint	Líder de Gestión documental	Todo el personal
	Política de Comunicaciones estratégicas AND	Lider de comunicaciones	
	Lenguaje claro	Lider de comunicaciones-	Todo el personal
	Rendición de cuentas	líder de comunicaciones	Todo el personal
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN			
PLAN DE CAPACITACIÓN	Gestión del conocimiento Repositorios y herramientas tecnológicas	Líder Gestión del conocimiento- Profesional TI	Todo el personal
CONTROL INTERNO			
PLAN DE CAPACITACIÓN	Autocontrol en el marco del MECI	Profesional control interno	Todo el personal
	Mejora continua y Planes de Mejoramiento	Profesional control interno	Todo el personal
	Modelo 3 líneas de Defensa	Profesional control interno	Todo el personal

8.3 POLÍTICA 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

Proceso: Gestión del Talento Humano
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Versión: 2

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.
- Seguimiento y verificación de la transferencia 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 auto aprendizaje 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 Webinar 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 2026 Plan de trabajo.

CONTROL DE CAMBIOS

REVISIÓN No.	FECHA	CAMBIO
02	30/01/2026	Emisión del documento para aprobación.
ELABORÓ	Natalia Penagos Bermudez	
CARGO		Líder de Talento Humano
APROBÓ	Lucy Jhojana Acero	
CARGO		Subdirector Administrativo y Financiero de la Agencia Nacional Digital- AND