



AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

BOGOTÁ D.C. ENERO DE 2025

TABLA DE CONTENIDO

ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	5
CONTEXTO NORMATIVO.....	10
TÉRMINOS	13
OBJETIVO GENERAL.....	16
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
ACCIONES	16
Inducción	16
Reinducción (Alineación institucional).....	18
Capacitación.....	19
INDICADORES	19
METAS.....	20
RECURSOS	20
Presupuesto	20
Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos.....	21
ANÁLISIS DE RIESGOS	21
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	22
ANEXOS	22
ELABORACIÓN.....	22

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	--

ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, que expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, establece que la transformación institucional y cultural de los servidores públicos requiere de un enfoque pedagógico y político.¹

La administración estratégica del talento humano en el sector público es un componente esencial. Facilita la selección y atracción de servidores públicos idóneos, promueve el desarrollo de competencias laborales y moldea habilidades que se traducen en conductas favorables para un rendimiento óptimo. Este rendimiento se orienta hacia la consecución de resultados concretos, cuantificables y alineados con la misión de la entidad, consolidando el capital humano como el núcleo fundamental del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, recientemente actualizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, presenta las directrices para la formación y capacitación en el sector público. Este documento expone un diagnóstico que respalda el componente estratégico de la capacitación, seguido por la exposición del marco normativo y conceptual, así como el desarrollo de la capacitación en el sector público.

Además, presenta los ejes temáticos sobre los que deben orientarse los esfuerzos de capacitación, su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deben adoptar, junto con los lineamientos para la formación de los directivos públicos. Se destaca por su contribución al fortalecimiento de la política de empleo público y la gestión estratégica del talento humano, al enfocarse en el desarrollo de capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de los servidores públicos. El objetivo es mejorar el servicio al ciudadano a través de un enfoque integral en el desarrollo profesional.

Así mismo, en la elaboración del presente Plan, hemos dado una importancia primordial a los acuerdos resultantes de las negociaciones sindicales. Estos acuerdos, fruto de un diálogo constructivo y de la búsqueda de consensos, son fundamentales para garantizar un entorno laboral justo, saludable y productivo. Por tanto, las estrategias y objetivos que se describen en el presente documento no solo reflejan nuestro compromiso con el respeto y la implementación de los acuerdos alcanzados, sino que también son una muestra de la voluntad de la ARN de integrar las perspectivas y las demandas de todas y todos los empleados públicos de la entidad. Por lo tanto, este plan es, en esencia, un reflejo de nuestra dedicación a la equidad, la inclusión y la mejora continua de nuestras prácticas laborales en el marco de la implementación de la

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	--

Política de Talento Humano y la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Por consiguiente, en armonía con los lineamientos del DAFP y la ESAP, y tras un meticuloso análisis de las necesidades de capacitación de la entidad, se ha formulado el Plan Institucional de Capacitación 2025 de la Agencia Nacional para la Reincorporación y la Normalización – ARN. Este plan representa un avance significativo en nuestro compromiso de asegurar que nuestros servidores públicos mejoren sus habilidades y competencias, permitiéndoles brindar un servicio eficaz a todos nuestros grupos de interés. De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia en el servicio público.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Agencia Nacional para la Reincorporación y la normalización deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 6 del 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 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	--

presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

- 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 ARN.
- Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

JUSTIFICACIÓN

El marco legal que rige al sector público, comenzando con su base constitucional, sitúa la capacitación dentro de los derechos laborales. Según el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, la ley correspondiente debe tener en cuenta varios principios mínimos fundamentales, entre ellos, la garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

Por su parte, la Ley 489 de 1998 establece que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se basa el actual Sistema de Gestión, reglamentado por el Decreto 1499 de 2017. Este sistema tiene como objetivo dirigir la gestión pública hacia un mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para satisfacer las necesidades y garantizar el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.

Además, el modelo de empleo público adoptado por la Ley 909 de 2004 establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales. Esto tiene como objetivo promover la eficacia personal, grupal y organizacional, permitiendo el desarrollo profesional de los individuos y la mejora en la prestación de los servicios.

Con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 se definió el marco institucional en materia de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación. Este sistema establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.

3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diversos recursos disponibles para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada entidad.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

Figura 1

Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes²



Nota, la figura sintetiza los principios, objetivos y definiciones del sistema nacional de capacitación establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

En consonancia con las disposiciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos se consideran estrategias para una gestión y desempeño institucional óptimos. Por lo tanto, es esencial contar con directrices claras en este ámbito. En este contexto, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se erige como una herramienta que fomenta la mejora continua y el desarrollo del servicio público.

Dado que el mérito y la carrera administrativa son la norma general en el empleo público, y considerando la diversidad de tipos de vinculación con el Estado, es imprescindible definir esquemas y metodologías flexibles que permitan la inclusión de todos los servidores públicos. En este sentido, el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 amplía los principios de la capacitación, permitiendo a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, acceder a los programas

² MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano, PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación, PIC: Plan Institucional de Capacitación

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	--

de capacitación y bienestar que promueva la Entidad, siempre que se atiendan las necesidades detectadas y se disponga de los recursos necesarios. En caso de insuficiencia presupuestaria, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Por lo tanto, es crucial que las entidades hagan un esfuerzo adicional para realizar una detección adecuada de las necesidades de aprendizaje y gestionar una oferta de capacitación y formación basada en criterios que determinen el interés y el mejor desempeño organizacional. Esto permitirá que el presupuesto asignado se utilice de manera más eficiente y se garantice el desarrollo profesional de todos los servidores públicos.

En consecuencia, con el objetivo de consolidar el modelo de cultura organizacional de la ARN, se ha concebido este plan para el desarrollo de competencias de los empleados públicos, el cual juega un papel clave en la consecución del cuarto objetivo estratégico delineado en el "Plan Estratégico Institucional- PEI 2022-2026 Versión 2": Adecuar y sostener los procesos institucionales para el desarrollo de la misión y el cumplimiento de la visión de la entidad. Además, se alinea con el eje temático 5. Convergencia Regional del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia potencia mundial de la vida" y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 3 (Salud y Bienestar) y 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).

Centrándose en la dimensión MIPG Talento Humano, este plan tiene como objetivo impulsar la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano para el periodo 2024-2026, adaptándolo a las nuevas circunstancias sociales y políticas, orientado hacia la promoción de una cultura organizacional centrada en el aprendizaje, la gestión del cambio, el cuidado y la reconciliación, incorporando enfoques diferenciales y de género en la gestión de la entidad.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Decreto Ley 1567 de 1998, nuestro plan institucional de capacitación se orienta a perfeccionar el rendimiento de los empleados públicos mediante la implementación de procesos de formación estructurados. La finalidad primordial de estos procesos es fortalecer tanto las capacidades cognitivas como las habilidades y actitudes de nuestro personal. Destacamos la imperante necesidad de adquirir conocimientos adaptados al contexto específico de la entidad. Este enfoque implica la identificación de brechas, la concepción de programas formativos y la evaluación de resultados conforme a criterios rigurosos de eficiencia y eficacia.

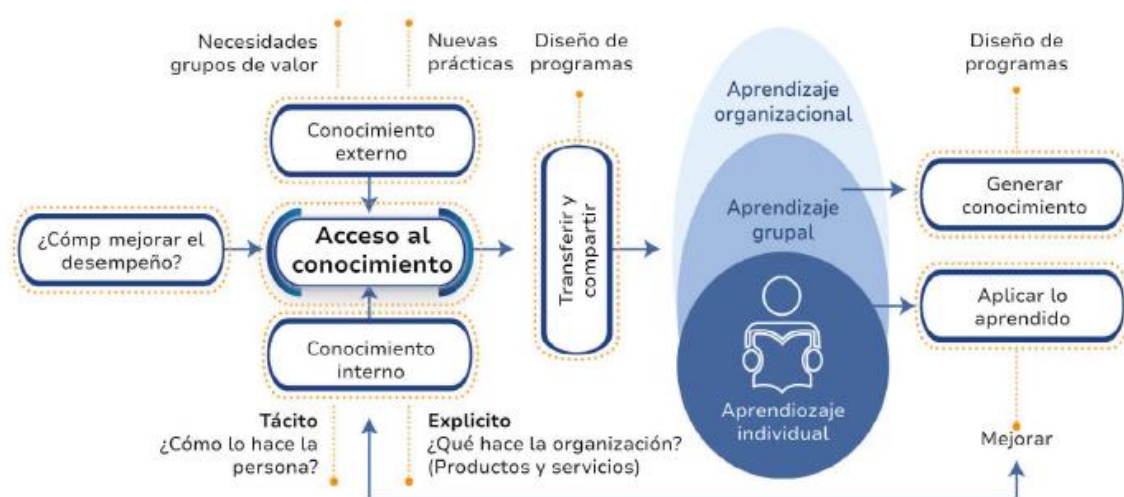
Como componente integral de nuestra estrategia, y en consonancia con los lineamientos del Sistema Nacional de Capacitación (SNC), abordaremos la estructura de priorización cognitiva. Esta se enfoca en conocimientos especializados, específicos y esenciales, destacando la importancia de las competencias identificadas y de las

capacidades que requieren atención. Enfatizamos la necesidad constante de evolucionar, involucrando no solo a instituciones reconocidas como la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), sino también a otras universidades, tanto públicas como privadas, que deseen contribuir al desarrollo de temáticas específicas necesarias para alcanzar los objetivos de nuestro plan.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, en adelante PNFC, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento, como se puede observar en la siguiente imagen:

Figura 2

Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Nota, figura que representa el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas descrito en el PNFC 2023 – 2030.

Así mismo, el PNFC establece que la capacitación en el sector público debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados a saber:

Figura 3

Ejes temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación



Nota, figura que orienta sobre la priorización temática a tener en cuenta en la formulación del Plan Institucional de Capacitación de las entidades públicas.

Finalmente, el plan institucional de capacitación enfatiza la importancia de abordar no solo aspectos cognitivos y de habilidades, sino también actitudes, conductas y comportamientos deseados del servidor público. Subrayando la necesidad de incorporar valores éticos, culturales y de integridad, alineándose con normativas como el Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción y Ley de Transparencia. El enfoque global del plan busca no solo ampliar conocimientos y habilidades, sino también mejorar constantemente el desempeño y la productividad social en el servicio público.

Figura 4

Comportamientos deseados de un servidor público



Nota, figura que presenta los comportamientos deseados de los servidores públicos.

CONTEXTO NORMATIVO

Tabla 1

Normatividad vigente

Normatividad	Tema	Actividades relacionadas con la norma
Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 53, 54, 125 y 209	“Constitución Política de la República de Colombia”.	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto 1567, 1998.	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.	Bienestar y Capacitación.

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	---

Normatividad	Tema	Actividades relacionadas con la norma
Ley 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."	Fundamentos del sistema de desarrollo administrativo.
Ley 1952, 2019, art. 37, numeral 3; art. 38, numeral 42	"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."	Capacitación.
Ley 909, 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Ley 1064, 2006	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".	Capacitación.
Decreto 4904, 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones".	Capacitación.
Decreto 1083, 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".	Gestión de Talento y Desarrollo Humano.
Decreto Ley 894, 2017	"Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación el Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera"	Capacitación.

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	---

Normatividad	Tema	Actividades relacionadas con la norma
Decreto 1499, 2017	"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"	Capacitación.
Decreto 612 de 2018	"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"	Capacitación.
Ley 1960, 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".	Capacitación, Situaciones Administrativas
Circular N° 003 de la Procuraduría General de la Nación	"Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas"	Capacitación
Decreto 1122 de 2024	"Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública"	Capacitación. Lucha contra la corrupción.
Circular Conjunta N° 100-003-2024 Unidad para la Implementación del Acuerdo de Paz de Colombia y Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.	"Solicitud inclusión en planes institucionales de formación y capacitación del cumplimiento de los acuerdos de paz, las recomendaciones de la Comisión de la Verdad y las sanciones restaurativas de la Jurisdicción Especial para la Paz".	Capacitación.
Circular Conjunta N° 100-004-2024 Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Ministerio del Trabajo	"Lineamientos para la aplicación de la Circular N° 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas"	Capacitación.

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	--

Nota, tabla que muestra la normatividad vigente y su relación con la materia del presente plan.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).
- Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023 – 2026.
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”

Así mismo, se dará cumplimiento a las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y demás entidades del Sistema Nacional de Capacitación.

TÉRMINOS

- **Aprendizaje organizacional:** Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.
- **Competencia Laborales:** De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 “Las competencias laborales se definen como 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.
- **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).
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.
- **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Diseño Instruccional:** Ruta metodológica para la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas y ambientes de aprendizaje en diferentes contextos y niveles de complejidad (Belloch, 2013), que aplicado al sector público se traduce en el diseño de programas de aprendizaje para la oferta de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:** Hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. 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 (Decreto 4904 de 2009 del Ministerio del Interior y de Justicia de la República de Colombia).
- **Educación Informal:** Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).
- **Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 Art. 10).
- **Formación:** Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

- **Gestión del conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado.
- **Inducción:** Es un proceso dirigido a integrar al empleado al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, a familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, e instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, e informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre la inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- **Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.
- **Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- **Sistema Nacional de Capacitación:** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **Valor público:** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	--

servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar acciones de formación y capacitación estratégica orientadas a generar y/o fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de las y los empleados públicos, mediante cursos, talleres y espacios participativos, fomentando un talento humano integral, comprometido, innovador y competente, que contribuya efectivamente a la generación de valor público y al fortalecimiento de las políticas y programas que implementa la ARN.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el proceso de Inducción Institucional a las y los empleados públicos que ingresan a la Agencia, según las estrategias que se contemplan en el presente plan.
- Realizar el proceso de Reinducción para fortalecer la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y en la entidad.
- Ejecutar las acciones de formación y capacitación para el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de las y los empleados públicos en concordancia con el objetivo cuatro del Plan Estratégico Institucional – PEI.

ACCIONES

Inducción

El programa de inducción tiene por objeto brindar la información y conocimiento necesario para que las y los nuevos empleados públicos de la Agencia, se adhieran a la cultura organizacional, generando sentido de pertenencia, haciendo énfasis en la importancia de cada rol para el cumplimiento de los objetivos y la misionalidad de la entidad. En ese contexto, la ARN ha diseñado tres (3) estrategias para asegurar este propósito.

Estrategia de entrenamiento en el puesto de trabajo

Se entiende por entrenamiento en el puesto de trabajo al proceso de adaptación del nuevo servidor o servidora pública al cargo y a la estructura organizacional de la entidad.

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	---

El mencionado entrenamiento, se realiza durante los diez primeros días hábiles posteriores a la toma posesión del cargo. En este período de tiempo, el servidor o servidora abordará los siguientes temas:

1. Se darán lineamientos para la actualización de la Hoja de Vida en SIGEP.
2. Se darán orientaciones para suscribir el Código de Integridad.
3. Se indicarán la ubicación del directorio general y se presentará el organigrama de la ARN.
4. Se indicará la forma de ingresar a la Intranet, la página web y demás plataformas que disponga la ARN para el desarrollo de la actividad propia del cargo.
5. Se presentará al enlace del equipo y/o dependencia que le ayudará con la solicitud de los recursos tecnológicos, el usuario y la contraseña del directorio activo para ingresar a la cuenta de correo institucional.
6. Se realizará la Estrategia de Inducción Virtual, recibirá indicaciones para realizar el curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Curso de integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, que se encuentran en la Red de Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Para garantizar un efectivo entrenamiento en el puesto de trabajo, el equipo de capacitación de Talento Humano, en articulación con el enlace del equipo y/o dependencia al que llega el nuevo o la nueva servidora pública, inician el proceso desde el mismo día de la posesión, mediante el diligenciamiento del formato TH-F-20 entrenamiento en el puesto de trabajo, el cual se descarga a través del Sistema de Información SAPYG – Control documental-Consultar listado maestro de documentos.

Los soportes que darán cuenta del **proceso de Inducción Institucional** que hace la ARN son: el formato TH-F-20 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO diligenciado y firmado, un resultado de mínimo el 80% en la evaluación del proceso de Inducción Virtual que será verificado internamente por parte de Talento Humano y la remisión de los certificados de culminación de los cursos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción que se encuentra en la Red de Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para su respectivo archivo.

Nota: Si el servidor o servidora pública ya cuenta con los certificados de los cursos realizados a través de los micrositos del DAFP y/o la Red de Servidores Públicos, podrá descargarlos y enviarlos al correo talentohumanoth@reincorporacion.gov.co

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	--

Estrategia de inducción virtual

Esta estrategia busca que se interiorice la cultura, los valores y los objetivos institucionales. El proceso se realizará a través del entorno de formación virtual de la ARN <https://virtual.reincorporacion.gov.co/> en donde se orienta sobre los siguientes aspectos:

1. Información institucional: Qué es la ARN, misión, visión, objetivos estratégicos, organigrama y funciones de las dependencias.
2. Generalidades del Sistema Integrado de Gestión – SIG.
3. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Plan estratégico de seguridad vial.
5. Cursos Complementarios.

Reinducción (Alineación institucional)

Como su nombre lo indica, el programa busca reorientar la integración de las y los servidores públicos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y en la entidad.

Para la vigencia 2025, se realizará un proceso de reinducción (Alineación institucional) que contempla la exposición de los planes y programas de talento humano, las apuestas del gobierno para la garantía de una vida digna y las generalidades del Sistema Integrado de Gestión.

El equipo de capacitación de Talento Humano, con el apoyo de los líderes de proceso, liderará esta actividad en tiempo real. La reinducción se realizará de manera presencial en Bogotá y será transmitida mediante la aplicación Teams de Office 365 y/o el canal de streaming de YouTube de la ARN, permitiendo así la participación de los Grupos Territoriales en el primer trimestre de 2025.

Los principales objetivos del proceso de reinducción (Alineación institucional) son:

1. Reorientar la integración al sistema de valores y cultura organizacional de la ARN, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizar a las y los empleados con el servicio público, la organización y las funciones generales del Estado.
3. Instruir acerca de la misión y visión de la entidad, las funciones de sus dependencias, responsabilidades individuales, deberes y derechos.
4. Generar y/o fortalecer habilidades y conocimientos en temas relevantes como: Sistema Integrado de Gestión, procesos, procedimientos, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Sistema de Gestión de la

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	--

Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluación del desempeño, régimen salarial y prestacional, entre otros.

5. Socializar la información necesaria respecto de la gestión de los conflictos de interés.

Capacitación

La capacitación se define como el conjunto de procesos organizados 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 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.

Por lo anterior y con base en el diagnóstico de necesidades realizado para la vigencia 2025, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), establece las actividades de formación y capacitación, que se pueden consultar en el **Cronograma de actividades de capacitación 2025** anexo al presente plan.

Nota: En el entendido que la capacitación es un proceso dinámico que busca fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua para responder a las dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas, se aclara que las temáticas aquí priorizadas, pueden presentar cambios en cuanto a la denominación de las mismas, sin que esto afecte el fondo de las necesidades identificadas y/o las orientaciones temáticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Igualmente, teniendo en cuenta que se pueden presentar cambios de último momento en la programación de las actividades, las mismas serán reprogramadas de acuerdo con las necesidades de las dependencias de la entidad, para no afectar la prestación de los servicios y/o el cumplimiento de metas institucionales.

INDICADORES

Para medir la gestión y el impacto frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la ARN 2025, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

Tabla 4

Indicadores

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	---

Nombre de indicador	Indicador	Índice
Eficacia	Porcentaje de ejecución de actividades programadas	(No de actividades de capacitación realizadas/No de actividades de capacitación programadas) * 100
Efectividad	Impacto	(sumatoria de evaluaciones de realizadas/ No. De personas que realizaron las evaluaciones) *100

Nota, indicadores propuestos para hacer seguimiento a la ejecución de las actividades del PIC.

METAS

Para la vigencia, la Agencia Nacional para la Reincorporación y la Normalización tiene como meta el cumplimiento del 100% de las actividades programadas en el cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2025:

4 actividades de Inducción Institucional

1 estrategias de Reinducción

56 actividades de Capacitación,

RECURSOS

Presupuesto

El Plan Institucional de Capacitación de la ARN se financia a través de los recursos de funcionamiento de la Agencia Nacional para la Reincorporación y la Normalización establecidos en el Plan Anual de Adquisiciones 2025.

Tabla 2

Presupuesto

Actividad	Presupuesto
-----------	-------------

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	---

Prestación de servicios para la ejecución de actividades de formación, incluidas en el Plan Institucional de Capacitación 2025 de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	\$ 200.000.000
Total	\$ 200.000.000

Nota, Decreto 1523 del 18 de diciembre de 2024 “Por medio del cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y el presupuesto de gastos para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025”.

Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

- Microsoft Teams de Office 365
- Sistema de gestión de aprendizaje – LMS <https://virtual.reincorporacion.gov.co/>
- Permisos de acceso a plataforma www.senasofiaplus.edu.co
- Permisos de acceso a la Red de Servidores Públicos
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red>
- Permiso para acceder a Escuela Superior de Administración Pública
<https://sirecec4.esap.edu.co/oferta/capacitacion>

ANÁLISIS DE RIESGOS

En el análisis de riesgos realizado en el área de Talento Humano, adoptamos un enfoque sistemático que permitió identificar de manera exhaustiva los posibles riesgos y evaluar tanto los eventos probables como la magnitud de sus posibles consecuencias.

Tabla 3

Riesgo Plan Institucional de Capacitación

Riesgo	Control existente
Posibilidad de pérdida reputacional por incumplimiento de los planes de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia por la omisión en la planeación y ejecución de los planes de capacitación y bienestar social a funcionarios públicos de la ARN.	Verificar la ejecución de las actividades definidas en los planes institucionales a cargo de Talento Humano a través del seguimiento a la ejecución de los cronogramas.

Nota, mapa de riesgos Talento Humano 2025

 Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
---	--

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del PIC se realiza mediante el seguimiento al Plan de Acción Institucional, la aplicación de encuestas de satisfacción a las y los empleados públicos capacitados, para medir el impacto de las formaciones/sensibilizaciones en el desarrollo de las funciones de los empleados públicos.

El PIC representa el 20% del indicador del PETH de la ARN y su nivel de cumplimiento se calcula desde la base de las actividades ejecutadas respecto de la planificadas en el periodo analizado.

ANEXOS

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2026.
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”.
- Acuerdos pactados en la Negociación Colectiva 2023.
- TH-F-20 Entrenamiento en el puesto de trabajo.
- TH-F-56 Certificación de asistencia y seguimiento de aplicabilidad a las capacitaciones para el desempeño del cargo.
- TH-I-02 Inducción, reinducción (alineación institucional) y entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Cronograma de actividades de capacitación 2025.

ELABORACIÓN

Participaron en la elaboración: Rosa Misaelina Ospina Peña (Asesora Talento Humano), William Ricardo Crespo Moreno (Talento Humano) y (Carlos Augusto Mahecha González (Contratista - Talento Humano).

Nota 1: En cumplimiento al literal h, del numeral 2, del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, el presente Plan fue socializado en la sesión del 24 de enero de 2025 a la Comisión de Personal.

Nota 2: El presente Plan se aprobó en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 29 de enero 2025.