



Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

William Fernando Camargo Triana
Presidente

Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Vicepresidente de Gestión Corporativa

Sandra Patricia Pachón Bernal
Coordinadora del GIT de Talento Humano

Claudia Milena Mendoza Ríos
Experto del GIT de Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVOS	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3.	ALCANCE Y BENEFICIARIOS	6
4.	MARCO NORMATIVO	7
5.	DEFINICIONES	8
6.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	11
7.	EJES TEMÁTICOS	12
	Eje No. 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	12
	Eje No. 2. Creación del valor de lo público	13
	Eje No. 3. Transformación digital	14
	Eje No. 4. Probidad y ética de lo público	14
8.	DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	15
8.1	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE	15
8.2	ESTRATEGIA INSTITUCIONAL – PIC 2023	19
8.2.1	TEMÁTICAS POR EJE	19
8.2.1.1	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	19
8.2.1.2	Eje 2. Creación del valor de lo público	19
8.2.1.3	Eje 3. Transformación Digital	19
8.2.1.4	Eje 4. Probidad y ética de lo público	19
8.2.2	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	19
8.2.3	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	20
8.2.4	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	20
8.2.5	PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO (PAE)	21
8.2.6	FORTALECIMIENTO DE OTRAS COMPETENCIAS TÉCNICAS	21
9.	PRESUPUESTO	23
10.	APOYO INTERINSTITUCIONAL	24
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC	25

1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura es una Agencia Nacional Estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte.

Su misión se encamina a impulsar y desarrollar proyectos integrales de infraestructura concesionada para transformar territorios, vidas y propósitos de manera sostenible, resiliente e incluyente fortaleciendo el tejido social, la equidad y la competitividad del país y dentro de su Plan Estratégico Institucional, encontramos el foco *“Fortalecimiento de la relación con los grupos de interés con el fin de generar confianza y transparencia en la gestión”*, cuyo proyecto invita a la generación de acciones que permitan el fortalecimiento de la entidad, para mejorar las condiciones de operación de la Agencia.

Es así como, para responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los planteamientos de su Plan Estratégico Institucional, la administración debe desarrollar y potencializar su talento humano, a través del fortalecimiento de competencias, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral.

Para lo anterior, a partir de los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030 y con la participación de sus servidores públicos, la Agencia Nacional de Infraestructura formula el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, con base en la línea estratégica para el próximo cuatrienio, los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de capacitación aplicada, las situaciones identificadas frente al Plan de Mejoramiento por Procesos – PMP y Plan de Mejoramiento Institucional -PMI, los lineamientos de MIPG, FURAG y los planes de mejoramiento individual de la Evaluación del Desempeño Laboral.

Logrando así, la articulación de temáticas enfocadas a los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, que se encaminan a potencializar las competencias del saber, saber hacer y ser en los servidores públicos de la Entidad.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer o potenciar las competencias de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, mediante la implementación de procesos de formación efectivos, que impacten de manera positiva en el desempeño individual y grupal de los servidores, para responder a la misión, visión y objetivos, en concordancia con la nueva visión estratégica de la Entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Orientar los esfuerzos de capacitación, para contribuir al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, con el fin de minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio de su cargo.
- Incentivar servidores públicos idóneos y capaces de aportar de manera efectiva a la consecución de los objetivos institucionales, promoviendo la mejor prestación de los servicios dirigidos a la ciudadanía.
- Contribuir en el aumento de la productividad laboral (individual y grupal) y calidad de vida laboral de los servidores públicos.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación inicia desde la identificación de las necesidades de capacitación, y finaliza con la evaluación de cobertura, satisfacción e impacto según aplique, de los eventos de capacitación desarrolladas durante la vigencia.

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación todos los servidores Públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, de acuerdo con la normatividad vigente y las disposiciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

4. MARCO NORMATIVO

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”*

Ley 909 de 2004. *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.*

Ley 1064 de 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”.*

Ley 1952 de 2019, Art. 37, numeral 3 y 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”.*

Ley 1960 de 2019, *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*

Decreto Ley 1567 de 1998. *“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.*

Decreto 1083 de 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*

Decreto 648 de 2017: *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.*

Resolución 104 de 2020 *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.* DAFP - Documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

5. DEFINICIONES

Aprendizaje.

Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

Aprendizaje Organizacional.

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación.

Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

Competencias Laborales.

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Dimensión Hacer.

Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión Saber.

Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión Ser.

Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO.

Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano.

La educación no formal, hoy denominada 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. (numeral 1.2 – artículo 1 Decreto 4904 de 2009).

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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación.

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Plan de Capacitación.

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (DAFP).

Profesionalización.

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Servidor Público.

Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

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).

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 3 del Decreto 1960 de 2019, la Agencia Nacional de Infraestructura administrará su Plan Institucional de Capacitación, aplicando los siguientes principios rectores:

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 el aprendizaje organizacional;

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados 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 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 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 entidad.

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.

7. EJES TEMÁTICOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el mes de marzo de 2020, dio a conocer el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

De acuerdo lo anterior y en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Por lo anterior se incorporan al Plan Institucional de Capacitación, los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Dirección de Empleo Público DAFP

Eje No. 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

“Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al

alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las Entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

Por lo anterior, es que la ANI busca fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas.

Eje No. 2. Creación del valor de lo público

“Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

Es así como, se convierte en una prioridad, el agregar en las capacidades del servidor público de la ANI, una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión.

Agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza.

Eje No. 3. Transformación digital

“La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano (...)”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

Fortalecer en el servidor público, competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICs, generando procesos de innovación digital y de la industria 4.0.

Eje No. 4. Probidad y ética de lo público

“El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores (...)”. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

Este eje se convierte en un elemento fundamental para continuar fomentando en los servidores públicos de la ANI, las competencias orientadas a una cultura de respeto y defensa de lo público, dado el impacto que genera en la ciudadanía, una cultura de integridad en la gestión pública.

8. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

8.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

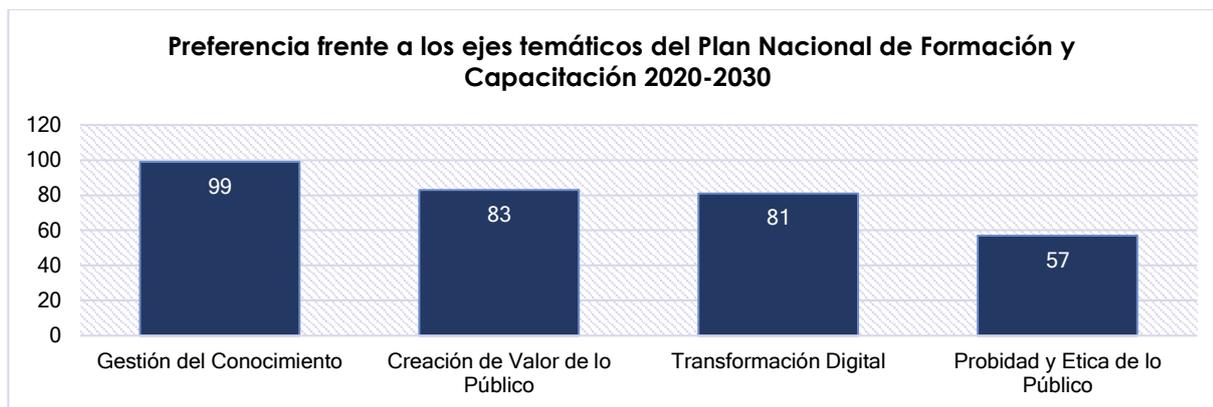
El diagnóstico de necesidades busca conocer la percepción y necesidades de capacitación en la Entidad, tanto de manera individual como grupal.

Por lo anterior, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa diseñó la “ENCUESTA DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN” compuesta por cincuenta y tres (53) preguntas, de las cuales y además de los aspectos demográficos, los ítems 39 a 53 buscaron la detección de necesidades de capacitación de los Servidores Públicos de la ANI, que permitan proponer eventos de capacitación que contribuyan en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

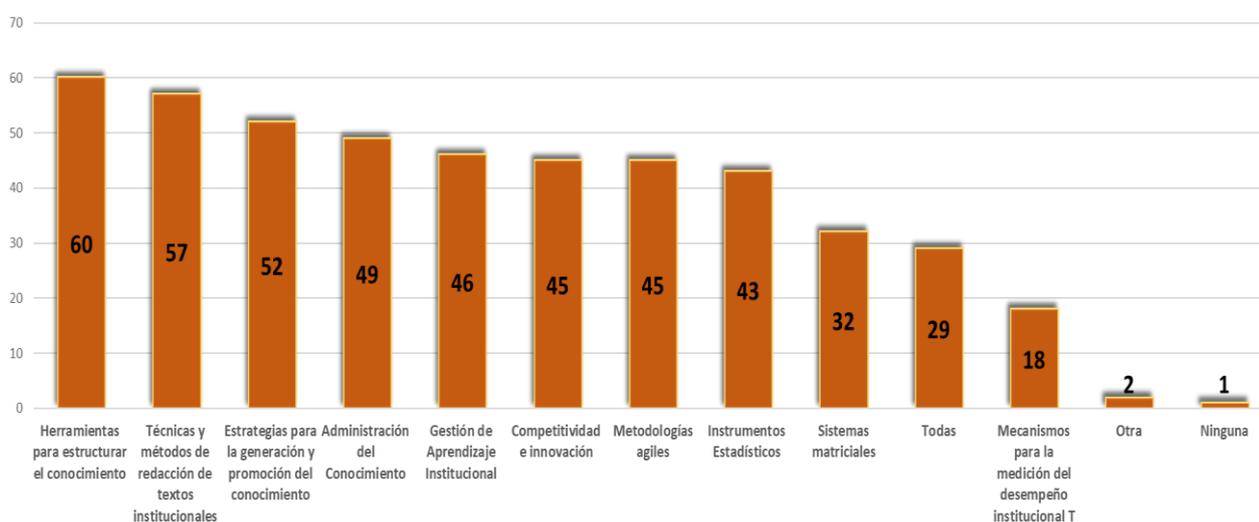
Esta encuesta se dispuso de manera virtual entre los meses de noviembre y diciembre de 2022, con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores, arrojando una participación de 142 funcionarios, que equivale a un 60% del total de la planta activa en ese momento, así:



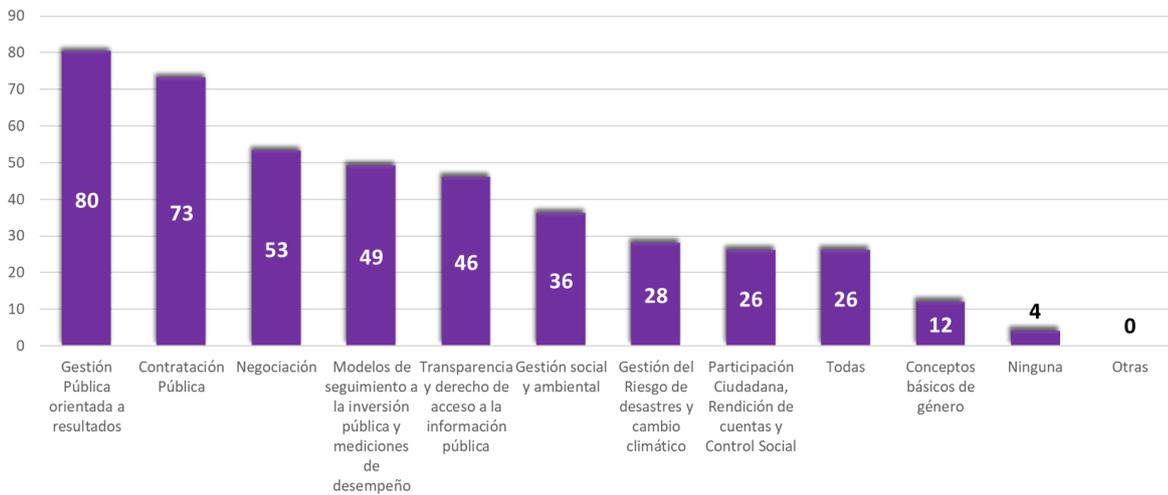
Preferencia frente a los Ejes Temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP de acuerdo con la opinión de los encuestados de la ANI.



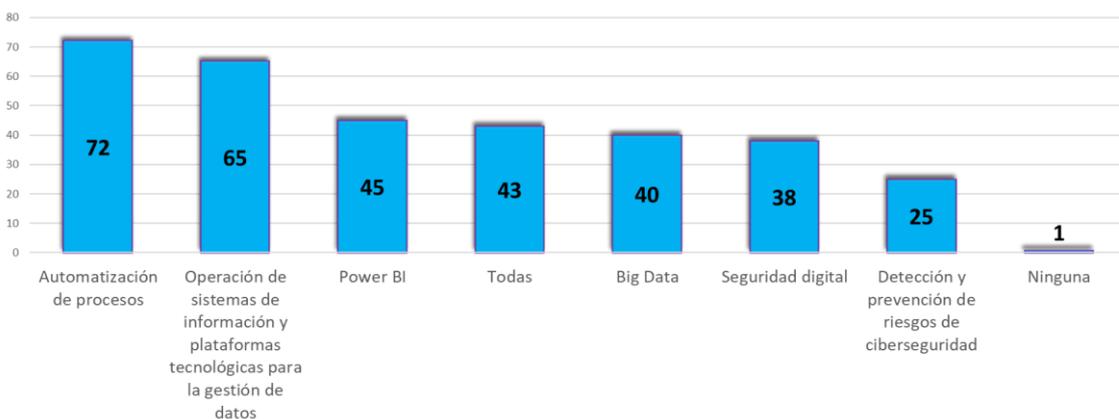
Temáticas preferidas en el Eje No. 1 Gestión del Conocimiento.



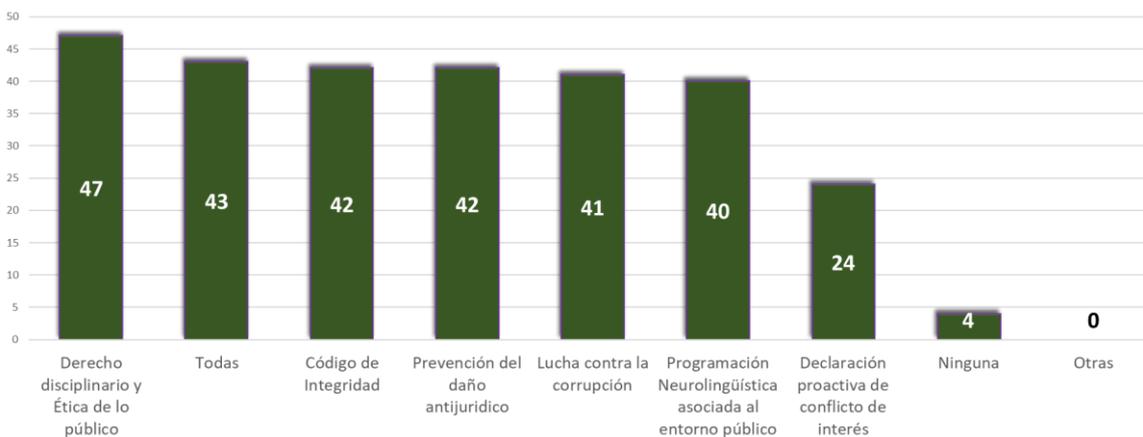
Temáticas preferidas en el Eje No. 2 Creación del Valor de lo Público.



Temáticas preferidas en el Eje No. 3 Transformación Digital.



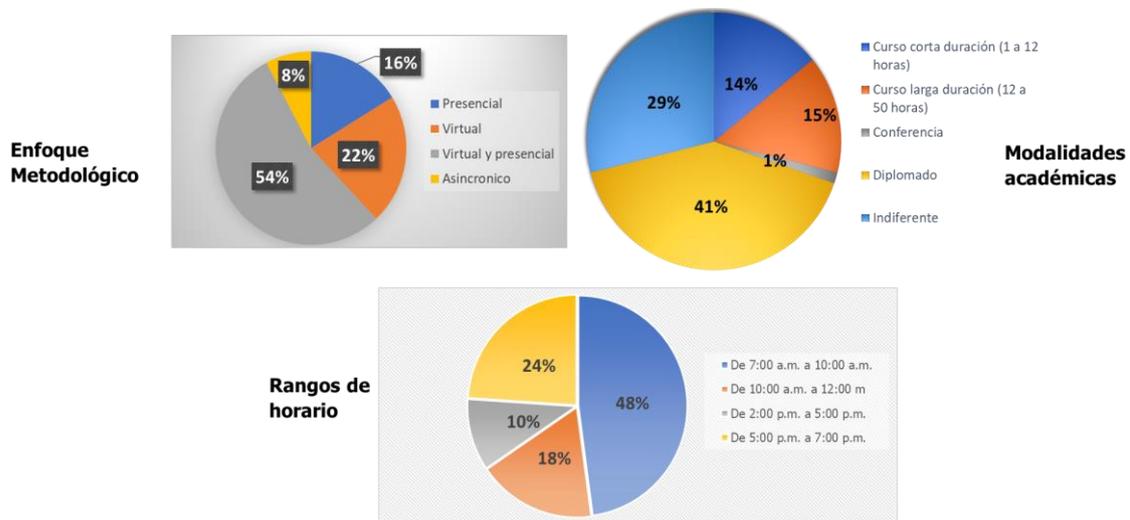
Temáticas preferidas en el Eje No. 4 Probidad y ética de lo público.



Preferencia en temáticas para fortalecer las Competencias comportamentales

No.	Temática	Encuestados	%
1	Trabajo en Equipo	68	12
2	Habilidades Comunicativas	68	12
3	Comunicación Asertiva	65	11
4	Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones	62	11
5	Pensamiento crítico y análisis	53	9
6	Adaptación al Cambio	46	8
7	Empatía y solidaridad	45	8
8	Motivación y Orientación al Logro	37	6
9	Orientación al servicio	31	5
10	Pensamiento sistémico	31	5
11	Servicio al ciudadano	27	5
Respuestas		533	

Enfoque metodológico, modalidades académicas y rangos de horarios preferidos



Adicionalmente, dentro del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se tuvo en cuenta, tanto los lineamientos establecidos en MIPG y FURAG, como las necesidades presentadas por los líderes de las diferentes dependencias, dada la importancia de involucrarlos en el fortalecimiento de las competencias de cada uno de los equipos de trabajo en la vigencia 2023 y de conocer las necesidades que se consideran oportunas desde los planes de la entidad (Estratégico, de Acción, Operativo y Planes de Mejoramiento) para obtener un mejor desempeño en la misma.

El Informe “*Diagnóstico de necesidades Plan Institucional de Capacitación 2022*” que refleja el análisis de los resultados de la encuesta, hace parte integral del presente documento.

8.2 ESTRATEGIA INSTITUCIONAL – PIC 2023

El PIC pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad.

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de capacitación, se priorizarán las siguientes temáticas enmarcadas en cada uno de los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y otras líneas de acción, así:

8.2.1 TEMÁTICAS POR EJE

8.2.1.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

- Herramientas para estructurar el conocimiento
- Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales (Lenguaje claro)
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
- Gestión documental
- Actualización o formación en normas de calidad

8.2.1.2 Eje 2. Creación del valor de lo público

- Gestión Pública orientada a resultados
- Contratación Pública.
- Servicio al ciudadano y participación ciudadana (Atención a personas según grupos.)
- PMP - Profesional en Dirección de Proyectos.
- BIM. Gerencia de proyectos
- Gestión / administración de los riesgos

8.2.1.3 Eje 3. Transformación Digital

- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Power BI.

8.2.1.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público

- Código de integridad
- Conflicto de Interés
- Prevención del Daño Antijurídico
- Política de Transparencia y Antisoborno.
- Defensa Judicial (Justicia Arbitral y Amigable composición)

8.2.2 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

- Trabajo en Equipo.
- Habilidades comunicativas (asertividad).
- Resolución de conflictos.

- Adaptación al cambio.
- Empatía y solidaridad
- Habilidades de afrontamiento

En conjunto con el proceso de bienestar, se trabajará por la construcción de iniciativas a través de grupos focales y atención personalizada a los equipos de trabajo, con el fin de fortalecer conductas resilientes y, en consecuencia, las relaciones humanas entre sus integrantes y así robustecer la confianza, la empatía, la solidaridad, la productividad y transparencia en el servicio público.

8.2.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Dada la importancia de fortalecer el procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral, en los funcionarios con derechos de carrera administrativa, periodo de prueba o Libre Nombramiento y Remoción de la Entidad, se prevé la realización de socializaciones o eventos de capacitación dirigidos a todos aquellos que ejerzan el rol de evaluado o evaluador, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC sobre el Sistema Tipo de EDL en los siguientes temas:

- Registro de evidencias, evaluación parcial semestral, consolidado anual y evaluación definitiva.
- Concertación de compromisos, registro de evidencias, evaluaciones parciales eventuales.
- Evaluación parcial semestral y planes de mejoramiento.

8.2.4 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción está dirigido a los servidores públicos nuevos que ingresan a la Agencia Nacional de Infraestructura, y está orientado a fortalecer la cultura organizacional, sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad.

La inducción inicia dentro de los dos primeros meses a la vinculación del funcionario, con el Plan de Hospitalidad y se cuenta hasta con cuatro (4) meses a partir de su ingreso para cerrar con la sesión de inducción virtual o presencial, según sea el caso. En este proceso se incluyen a los Gerentes Públicos al ser vinculados a la Agencia.

A su turno, el programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Agencia Nacional de Infraestructura o en el Estado. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años o en el momento en que se requiera, dados los cambios en las estrategias institucionales.

Para el 2023, los procesos de Reinducción en la Entidad serán diseñados principalmente para la socialización de la nueva misión, visión y el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 y/o en aquellos temas que cada Dependencia considere se debe fortalecer en los funcionarios para el logro de los objetivos de cada área.

Adicionalmente, la Agencia Nacional de Infraestructura, cuenta con el portal UniANI “Una universidad para el futuro de la infraestructura del país”, al cual se accede a través del siguiente link: <https://uniani.ani.gov.co/> y desde allí, se realizan diversos cursos virtuales como son:

- Inducción y reintroducción
- Trabajando en ORFEO y gestión documental
- Seguridad y Salud en el trabajo (SST)

8.2.5 PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO (PAE)

Acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias, que se unen para resolver necesidades específicas de aprendizaje que aporten soluciones a los problemas de su contexto laboral y al mejoramiento continuo.

De acuerdo con lo anterior y respondiendo a sugerencias reiteradas de los encuestados, en cuanto a la necesidad de contar con un equipo de funcionarios que, de forma voluntaria, actúen como formadores o capacitadores en diversos temas de interés institucional, se fija como estrategia interna la generación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo en temas como:

- Contratación estándar
- Servicio al ciudadano y participación ciudadana
- Código de integridad
- Buenas prácticas en la estructuración de proyectos concesionados
- Buenas prácticas para el registro de información en herramientas de seguimiento o de apoyo a la gestión
- Sostenibilidad
- Otras a sugerencia de dependencias o funcionarios, según necesidad específica

Mediante esta metodología, se invitará a los servidores públicos que de forma voluntaria quieran compartir su conocimiento en alguna de las temáticas definidas por la Entidad, a que inscriban un proyecto de aprendizaje individual o grupal, de acuerdo con los criterios que posteriormente serán enunciados por el Grupo interno de trabajo de Talento Humano. Adicionalmente, se busca contribuir al fortalecimiento de la plataforma UniANI, analizando la pertinencia de la creación de nuevos cursos permanentes, los cuales enriquezcan las habilidades de los colaboradores.

8.2.6 FORTALECIMIENTO DE OTRAS COMPETENCIAS TÉCNICAS

Es probable que, durante la vigencia 2023, surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC y que sean necesarias para el fortalecimiento de las competencias técnicas en las diferentes áreas, las cuales se podrán llevar a cabo si no representan erogación adicional al presupuesto asignado o si las dependencias interesadas cuentan con los recursos para costearlas, de ser así, informarán previamente al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para que estas actividades sean tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC.

Adicionalmente, se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores.

Nota: Los temas que se enmarcan en el numeral 8.2. fueron los que obtuvieron mayor puntaje en los resultados de la encuesta de Detección de Necesidades PIC 2023, lo cual se analizó, en concordancia con las necesidades institucionales y las propuestas de los jefes de dependencia.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2023, se adoptará por medio de Resolución y será divulgado a toda la entidad a través de correo electrónico e intranet.

Es necesario tener en cuenta que la ejecución de las actividades de capacitación relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

9. PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los eventos de capacitación, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Agencia Nacional de Infraestructura.

10. APOYO INTERINSTITUCIONAL

Adicionalmente se buscarán Alianzas Estratégicas con Entidades tales como: Caja de compensación familiar COMPENSAR, ARL, CNSC, Departamento Administrativo de la Función Pública, ESAP, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, DNP, Universidades entre otras, con el fin de gestionar diferentes eventos de capacitación para los servidores de la Agencia o alianzas con las mismas.

II. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

Los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

Los indicadores para hacer la evaluación del PIC son los siguientes:

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	META
1	Satisfacción de la Capacitación	Encuesta de satisfacción virtual donde se miden los siguientes aspectos: Contenido, Organización e Instructor/conferencista en una escala de 1 a 5.	Se aplica a las capacitaciones cuya intensidad horaria sea igual o superior a dos (2) horas	Lograr un nivel de satisfacción promedio igual o superior a 4 sobre 5
2	Impacto de la capacitación	Encuesta de impacto virtual donde se miden los siguientes aspectos: oportunidad, pertinencia, incremento y aplicabilidad práctica de conocimientos, en una escala de 1 a 5	Se aplica a las capacitaciones cuya intensidad horaria sea igual o superior a ocho (8) horas	Lograr resultados igual o superior a 4 sobre el 5 en el impacto de la capacitación recibida.
3	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	Número de actividades ejecutadas / Numero de actividades programadas	1 vez año al finalizar la vigencia	100%
4	Cobertura de la capacitación	Número de personas beneficiadas de capacitación / Total personas inscritas en la capacitación.	Se aplica a las capacitaciones cuya inscripción sea liderada por la ANI	95%