

PLAN

INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

2024



AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Carolina Jackeline Barbanti Mansilla
Presidente (e)

Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Vicepresidente de Gestión Corporativa

Sandra Patricia Pachón Bernal
Coordinadora del GIT de Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. ALCANCE	6
4. MARCO NORMATIVO	6
5. DEFINICIONES.....	8
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION	11
7. EJES TEMATICOS.....	13
7.1 Eje No. 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	13
7.2 Eje No. 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	14
7.3 Eje No. 3 MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD.....	15
7.4 Eje No. 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	16
7.5 Eje No. 5. PROBIIDAD Y ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	17
7.6 Eje No. 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	18
8 DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC ..	19
8.1 RESULTADOS DE CAPACITACION 2023.....	19
8.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE	20
8.2.1 Encuesta planes de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo	22
8.2.2 Resultados y Evaluación de clima laboral Great Place to Work	25
8.3 ESTRATEGIA INSTITUCIONAL – PIC ANI 2024.....	27
8.3.1 TEMAS A DESARROLLAR POR EJE TEMATICO.....	28
9 PRESUPUESTO	31
10 APOYO INTERINSTITUCIONAL	31
11 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PIC	32

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.

Considerando por un lado el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia de vida" plantea a la gestión pública retos en temas como igualdad de género, paz, justicia, instituciones sólidas, respeto a los derechos humanos, inclusión, TIC, la educación como derecho, economía productiva y la lucha contra el cambio climático. Y por otro lado, el Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026 de la ANI y su objetivo de fortalecer y potenciar las competencias de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), 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 visión estratégica de la entidad. Y a partir de los nuevos lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, plasmados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, cuyo objetivo es desarrollar y potencializa su talento humano, a través del fortalecimiento de competencias, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que permitan optimizar su desempeño laboral y consolidación de un ambiente laboral positivo. La Agencia Nacional de Infraestructura formula el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, en línea con los planes estratégicos y en coherencia con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de capacitación aplicada, los resultados de las evaluaciones del desempeño, los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la evaluación de clima laboral del 2023. Además de 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 competencias, desarrollar de habilidades y potenciar valores y actitudes de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, basado en los seis ejes temáticos del PNFC, mediante la implementación de procesos de formación efectivos, que impacten de manera positiva en el desempeño individual y grupal, y la consolidación de un ambiente laboral positivo, en el ejercicio de sus labores.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar espacios de formación en competencias funcionales que fortalezcan las capacidades y conocimientos de los servidores en el ejercicio de su labor.
- Promover competencias blandas en los servidores públicos, con fin de consolidar un ambiente laboral positivo y una mejor prestación de los servicios dirigidos a la ciudadanía.
- Consolidar el compromiso de los servidores a partir de estrategias de desarrollo profesional pertinentes

Desarrollar habilidades y competencias que permitan la mejora en el desempeño laboral y el aumento de la productividad laboral (individual y grupal). conocimiento de la función propia de la ANI.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación de la ANI parte de la identificación de las necesidades de capacitación y el análisis y planteamiento de estrategias pertinentes, 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

La constitución Política de Colombia de 1991. En su artículo 53 establece: (...) 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.

Ley 115 de febrero 8 de 1994 “por la cual se expide la ley general de educación”.

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 1952 de 2019 “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 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En su Art. 37-3 Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones

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”. Y en su artículo 3 plantea la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

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”.

Decreto 1663 de 2021 “Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado”

MIPG: Modelo integrado de Planeación y Gestión. Dimensión de talento humano.

GETH: Guía de gestión estratégica de talento humano.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP_ESAP

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación-PIC DAFP_ESAP 2023-2030

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:

Según el Decreto Ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4 que la capacitación “*es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación*”. 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 lacapacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades. Es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo. (Chiavenato 2011).

Capacitación por competencias en el sector público:

Es el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal¹ como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación², dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art. 4º Decreto 1567 de 19983).

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

finde 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 de Colombia, 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 CAPACITACION

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 gestionará 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 TEMATICOS

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP y la *Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación-PIC DAFP_ESAP 2023-2030* se incorporan al Plan Institucional de Capacitación de la ANI, 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 2023-2030. *DAFP_ESAP 2023-2030*

7.1 Eje No. 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población” PNFC 2023-2030.

“Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas,

tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza”.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana.” PNFC 2023-2030.

Por lo anterior, es que la ANI en coherencia con lo planteado en este eje busca fomentar en el servidor público de la entidad la convicción de la Paz como factor neurálgico que se construye con cada una de las acciones y funciones propias de su labor.

7.2 Eje No. 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno. Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacía un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza”. PNFC 2023-2030.

“El concepto territorio en su dimensión simbólica hace referencia a las percepciones o valoraciones, a las representaciones que devienen en acciones y que imprimen sentidos a las prácticas de sus usuarios-

habitantes-ocupantes que hacen parte del proceso de configuración de estos espacios geográficos, lo que estaría denotando la dimensión cultural de este espacio geográfico en la medida que allí se relacionan elementos referentes de identidades y que conforman la dimensión sociocultural del territorio”.

“Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de re-ordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales. Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional. PNFC 2023-2030.

Las y los servidores públicos de la ANI cumplen un papel fundamental y cercano a la sociedad tanto a nivel urbano como rural, por lo que la comprensión de las diversas realidades que nos caracterizan como país permitan mayor compromiso y empatía de cara a las necesidades de los grupos sociales objeto de sus intervenciones.

7.3 Eje No. 3 MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

De esta manera para crear e impulsar administraciones públicas responsables socialmente, diversas e inclusivas es necesario transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público, tanto para promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva de derechos humanos que superen las barreras que los estereotipos y sesgos de género han construido sobre el quehacer y el deber ser de cada género, como para ampliar la representatividad del Estado y promover una gestión exitosa y productiva de las entidades.

A partir de este enfoque, se plantea la transformación de los paradigmas hegemónicos en la administración pública, acogiendo la necesidad de tener contenidos, principios y acciones más pertinentes para el fin último del Estado: el bien común. Para este fin, la institucionalidad debe ser fortalecida en su corazón, es decir en el talento humano, para diseñar e implementar políticas para las mujeres en su diversidad y las poblaciones étnicas, racializadas y vulnerabilizadas, así como para crear entornos laborales seguros y agradables.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de dismantlar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino. PNFC 2023-2030.

Este eje plantea un trabajo retador dado que implica la generación de consciencia frente a realidades arraigadas en nuestra cultura, sin embargo la ANI asume con responsabilidad la necesidad de implementar estrategias de formación que sensibilicen frente a las problemáticas generadas por paradigmas y estereotipos de género que ponen en condiciones de vulnerabilidad y discriminación principalmente a las mujeres.

7.4 Eje No. 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

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 (...).

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del *big data*, *cloud computing*, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0 (...)”.

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. PNFC 2023-2030.

El sector público tiene el reto fundamental de ir a la vanguardia del mundo en temas digitales y demás desafíos que impone la industria 4.0. Por tanto resulta esencial 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. La ANI asume el reto planteando procesos y planes que contribuyan a este propósito de manera que las y los servidores públicos de esta entidad fortalezcan sus competencias y habilidades digitales.

7.5 Eje No. 5. PROBIDAD Y ÉTICA E IDENTIDAD 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 que 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 público 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, son 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 2023 -2030).

Ahora bien, la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas y de cierta medida de la administración pública, por ende, del Estado plantea que para el autoreconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo del país,⁴⁶ el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas. El interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público.

La ética es un tema transversal en cada una de las labores del servidor público de la ANI; en este sentido la comprensión de la responsabilidad que se tiene como servidor público y el compromiso con la sociedad son esenciales para garantizar procesos transparentes y de alto impacto para los receptores de los servicios de cada uno de las y los servidores de la ANI.

7.6 Eje No. 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional,

la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

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.

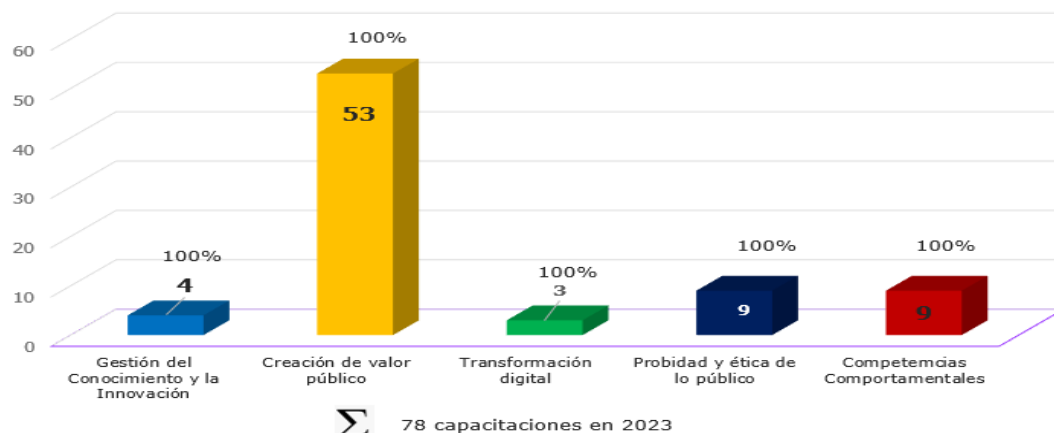
La ANI a través de diversas estrategias busca fortalecer o desarrollar competencias laborales en sus servidores, con lo que se busca un mejor y oportuno desempeño de los mismos.

8 DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

8.1 RESULTADOS DE CAPACITACION 2023

En cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, la Agencia Nacional de Infraestructura ha establecido 78 capacitaciones para la vigencia 2023, las cuales se alinean con los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, a corte del mes de noviembre se ha dado cumplimiento al 100% de las capacitaciones programadas así:

Plan Institucional de Capacitación



De acuerdo con el cronograma propuesto se ejecutó así:

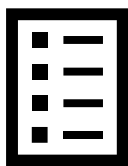
% de Ejecución Plan Institucional de Formación y Capacitación												
Estado	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
% de Ejecución	3%	13%	29%	33%	42%	55%	63%	69%	82%	88%	100%	100%

8.2 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: PLANES DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"* compuesta por 24 preguntas. (24), de los cuales los ítems del 16 al 24 estaban enfocadas en indagar respecto a las necesidades de capacitación de los Servidores Públicos de la ANI. A partir de la información recolectada se busca plantear actividades de capacitación que contribuyan en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Adicionalmente, dentro del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se tuvo en cuenta, tanto los lineamientos establecidos en MIPG y FURAG, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP_ESAP, el Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026 de la ANI, de igual manera se

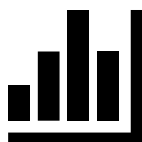
tomó en consideración el análisis de resultados de la evaluación de clima laboral, la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y los resultados de evaluación del desempeño 2023. De igual manera las necesidades presentadas por los líderes de las diferentes dependencias, dada la importancia de involucrarlos en el fortalecimiento de las competencias de cada uno de los equipos de trabajo en la vigencia 2024 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.



Lineamientos establecidos en MIPG y FURAG, el plan nacional de formación y capacitación 2023-2030 DAFP-ESAP, el plan estratégico de talento humano 2023-2026 de la ANI,



Encuesta planes de capacitación, bienestar, y seguridad y salud en el trabajo 2023



Evaluación de Clima laboral



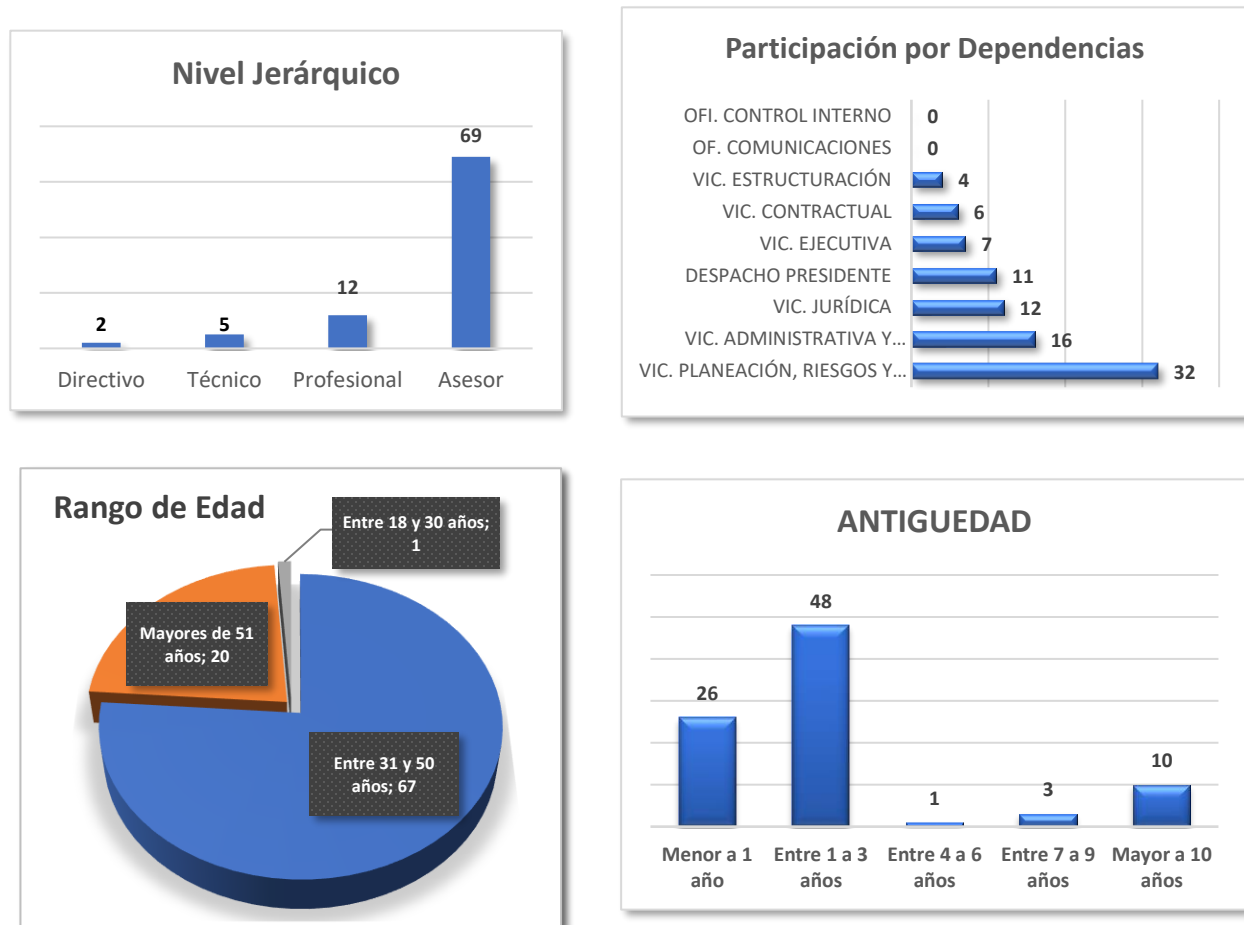
Evaluación del desempeño



Evaluación de factores de riesgo psicosocial

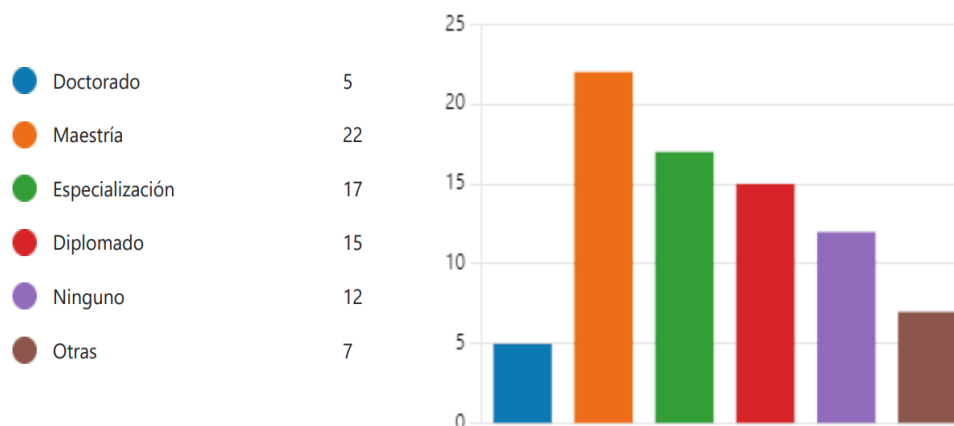
8.2.1 Encuesta planes de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo

Esta encuesta se dispuso de manera virtual entre los meses de noviembre y diciembre de 2023, con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores, arrojando una participación de 88 funcionarios que equivale a un 39% del total de la planta activa en ese momento. En seguida se presenta la participación por nivel jerárquico, dependencias, grupo etario y antigüedad:



Respecto al ítem 16 en el que se indaga respecto a los servidores que consideran realizar estudios formales el próximo año, sobresale el interés de 22 servidores en realizar estudios de maestría y 17 en especialización, tal como se expone en la siguiente gráfica.

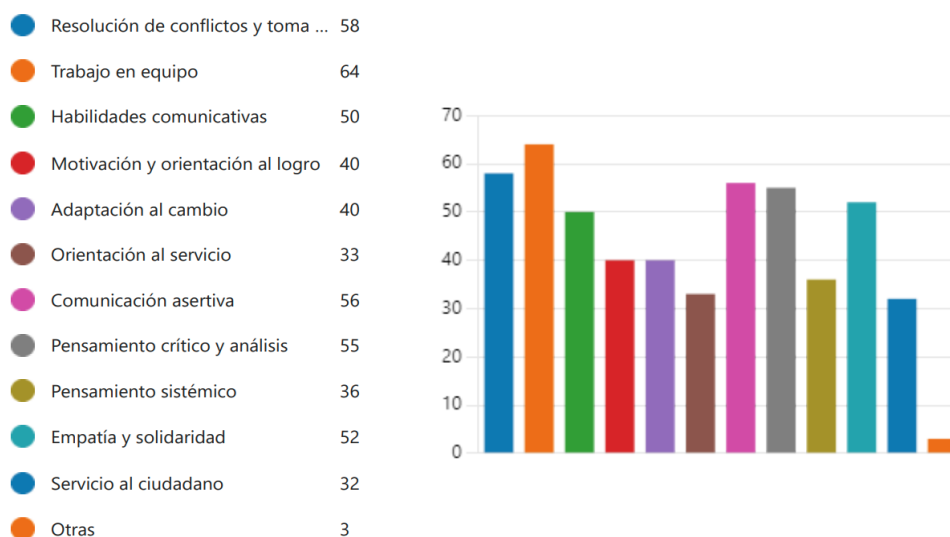
16. En la vigencia 2024 proyecta realizar estudios



Competencias comportamentales

Respecto al ítems relacionados con las competencias blandas o comportamentales que son de interés y pertinencia para los servidores de la ANI, plantean: una necesidad significativa expresada por 64 servidores sobre trabajo en equipo, en segundo lugar 58 personas reportan como pertinente trabajar sobre resolución de conflictos y toma de decisiones, seguidas por comunicación asertiva, pensamiento crítico y análisis y empatía y solidaridad.

21. Sobre las competencias comportamentales (capacidad de un individuo para aplicar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes en el desempeño de una función). Por favor indique aquellos que considera deben ser desarrollados o fortalecidos en los servidores de la ANI (puede marcar varias repuestas)



Metodología de preferencia

En relación a la metodología de preferencia entre las alternativas: presencial, virtual y virtual-presencial, la mayoría manifiesta interés por esta última modalidad es decir: virtual-presencial con 54 respuestas a favor.

22. ¿Con cuál de los siguientes enfoques metodológicos se siente identificado para recibir capacitaciones?



Los ítems finales fueron abiertos para escuchar sugerencias puntuales, dentro de las respuestas sobresalieron las siguientes:

- “Realizar procesos formativos superiores a 160 horas continuas (teóricas-prácticas): cursos para el trabajo y el desarrollo humano (no cursos informales)”.
- “Flexibilidad horaria para participar en las capacitaciones”.
- “Que por favor se incluya a los gerentes”.

Temáticas sobre las que solicitan capacitación:

COMPETENCIAS FUNCIONALES
Riesgos, eventos eximentes de responsabilidad
Gestión y evaluación financiera de proyectos
ArcGis
Excel Avanzado y teams
Derecho contractual y sancionatorio
Power BI
Gerencia de Proyectos, PMP
Analítica de datos
Herramientas de office
Programación, manejo de inteligencia artificial
Project Management PMP
Modelaje financiero
Finanzas públicas
Python
Manejo de datos y big data
Transformación digital
Uso de microsoft
Sistemas de información geográfica SIG
Manejo de drones
Sarlaft
Archivo y ciencia de datos
Secop II y derecho administrativo
Gestión del conocimiento

8.2.2 Resultados y Evaluación de clima laboral Great Place to Work

Es de anotar que la ANI en el último año ha tenido diversos cambios en especial en cuanto a su planta de personal, dado que más de la mitad de los colaboradores son nuevos y están en un proceso de adaptación y la organización esta en un proceso de cambio de diversa índole.

Respecto a las sugerencias de los trabajadores resaltan las siguientes:

1. "Implementar **teletrabajo** o trabajo en casa al menos dos días a la semana."
2. "Mejorar la inversión en el **bienestar** humano."
3. "Fomentar más el trabajo en **equipo** para fortalecer la relación entre los colaboradores de la Entidad."

Prioridades de capacitación identificadas en evaluación de clima laboral.

Como tal se concluye que son cuatro frentes del clima laboral los que se consideran prioritarios y que se pueden abordar desde las estrategias de capacitación de la entidad, los cuales son: liderazgo, compromiso, relaciones interpersonales-ambiente laboral y gestión del conocimiento: compartir información.



8.3 ESTRATEGIA INSTITUCIONAL – PIC ANI 2024

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

Tomando como base los lineamientos establecidos en MIPG y FURAG, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 *DAFP_ESAP* el Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026 de la ANI, de igual manera se tomó en consideración el análisis de resultados de la evaluación de clima laboral 2023 (Great Place to Work), la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los resultados de evaluación del desempeño 2023, y la encuesta de necesidades de capacitación se priorizan las siguientes temáticas.

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 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.

8.3.1 TEMAS A DESARROLLAR POR EJE TEMATICO

EJE	ESTRATEGIA	COMPETENCIA/DIMENSIÓN
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Resolución y mitigación de conflictos	SABER SER
	Introducción a los derechos humanos	SABER HACER
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Cambio climático	SABER HACER
	Promoción de la convivencia	SABER SER
	Orientación al servicio	SABER SER
	Comunicación asertiva y no violenta	SABER SER
	Creación de equipo	SABER SER
MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD	Liderazgo femenino	SABER
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas	SABER
TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA	Analítica de datos	SABER HACER
	Herramientas OFIMATICAS	SABER HACER
	Sistemas de información geográfica SIG	SABER HACER
	Gerencia de Proyectos, PMP	SABER HACER
	Seguridad digital	SABER HACER
PROBIDAD Y ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	Programa de transparencia y ética pública (PTET) y Sistemas de gestión antisoborno en entidades públicas. (Ley 2195 de 2022)	SABER SER
	Integridad	SABER SER
	Gestión de cultura y cambio organizacionales	SABER
	Gestión financiera pública e infraestructura y programación financiera bajo la modalidad de APP	SABER HACER
	Servicio y orientación al ciudadano	SABER SER
	Evaluación del desempeño	SABER HACER
	Seguridad y salud en el trabajo	SABER HACER
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Inducción de personal	SABER
	Reinducción	SABER
	Proyectos de aprendizaje en equipo PAE	SABER HACER
	Derecho contractual y sancionatorio	SABER
	Gestión y evaluación financiera de proyectos	SABER HACER
	Riesgos, eventos eximentes de responsabilidad	SABER
	Defensa judicial (Justicia arbitral y amigable composición)	SABER
	Programa de Desarrollo de habilidades de liderazgo	SABER SER

Se trabajará de la mano y en plena coordinación los programas de seguridad y salud en el trabajo así como las actividades de bienestar que están en coherencia con lo planteado en el PIC. Se brindará continuo acompañamiento a los equipos de trabajo según lo requieran.

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.

El programa de reintroducción 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 reintroducción 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 organizacionales.

Para el 2024, los procesos de Reintroducción 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).

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 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.

FORTALECIMIENTO DE OTRAS COMPETENCIAS TÉCNICAS

Es probable que, durante la vigencia 2024, 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. se determinaron con base los lineamientos establecidos en MIPG y FURAG el plan institucional de capacitación-PIC DAFP_ESAP 2023-2030, el plan estratégico de talento humano 2023-2026 de la ANI, de igual manera se tomó en consideración el análisis de resultados de la evaluación de clima laboral 2023(Great Place to Work), la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los resultados de evaluación del desempeño 2023, y los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación. De manera que a partir del análisis de resultados e información disponible se priorizan las temáticas y actividades de formación requeridas y se plantea el PIC.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2024 de la ANI, 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 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 las diferentes acciones de capacitación para los servidores de la Agencia con el fin de garantizar la mayor efectividad y pertinencia.

11 SEGUIMIENTO Y EVALUACION 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.

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%