

0493 21 MAR 2018

REPÚBLICA DE COLOMBIA



LIBERTAD Y ORDEN

MINISTERIO DE TRANSPORTE

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

RESOLUCIÓN No. (0493 21 MAR 2018

Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2018 en la Agencia Nacional de Infraestructura.

EL PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el numeral 26 del artículo 11 del Decreto 4165 de 2011, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015,

y

CONSIDERANDO

Que conforme al literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación.

Que conforme a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo de las capacidades, destrezas, valores y competencias fundamentales de los empleados, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación del servicio en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño.

Que el artículo 2.2.9.1, del Decreto 1083 de 2015 dispone que "los planes de capacitación de las Entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales". Igualmente, el artículo 2.2.9.2 del citado Decreto señala que "los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el "Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público" con el cual determina las bases de la política de capacitación para los servidores y los parámetros para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de las entidades públicas.

Que, para dar cumplimiento a la normatividad anteriormente expuesta, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la ANI, efectuó el diagnóstico a través del cual se identificaron las necesidades de formación y capacitación para la presente vigencia y elaboró el Plan Institucional de Capacitación, el cual fue presentado

0493 - 1

ante la Comisión de personal, como consta en el acta No 2 del 21 de marzo de 2018, priorizando el desarrollo de las temáticas en cada uno de los ejes.

Que según lo señalan los literales h) e i) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, "La Comisión de Personal participará en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de Estímulos y su seguimiento y propondrá en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional".

Que es necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación según la normativa y acorde con los lineamientos determinados en el mencionado Plan Nacional de Formación y Capacitación, para contribuir al desarrollo y cualificación de los servidores y la profesionalización y desarrollo del servicio público en la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Formación y Capacitación -PIC- para la vigencia 2018 para los servidores de la ANI.

PARÁGRAFO: El documento que contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación de la ANI para la vigencia 2018, hace parte integral de la presente resolución y será publicado en la Intranet de la entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Capacitación -PIC- estará a cargo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera y se desarrollará conforme a las actividades de capacitación establecida en el PIC.

ARTÍCULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los


DIMITRI ZANINOVICH
Presidente

21 MAR 2018

Preparó: Marilyn Figueredo Cubides / Talento Humano
Revisó: Mario Hernán Ceballos Mejía / GPOF G2-08 VAF
Clemencia Rojas Arias - Coordinadora Grupo Interno de Trabajo Talento Humano
Gina Astrid Salazar Landinez / Vicepresidente Administrativa y Financiera

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2018

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO
HUMANO**

VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

Bogotá D.C.

2018



Contenido

1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. DEFINICIONES.....	4
3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	7
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	8
5. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018.....	9
5.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	9
6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
6.1. INDUCCIÓN.....	10
6.2. REINDUCCIÓN.....	10
6.3. CAPACITACIÓN.....	10
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC.....	12

1. MARCO NORMATIVO

Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Resolución 390 de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Mayo 2017

GUÍA Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre 2017.

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

Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

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.

Decreto 682 de 2001. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

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



2. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional

Es la capacidad de las organizaciones de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento. (Barrera & Sierra, 2014).

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)

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

Es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

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).

Entrenamiento

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación

En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Gestión del conocimiento

Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

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).

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).

Valor Público

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer en los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
- Implementar el Plan de Capacitación de acuerdo con las necesidades manifestadas por los servidores, las dependencias y la Entidad.
- Capacitar a los servidores de la ANI en las dimensiones del Saber, del Ser y del Hacer, para que puedan fortalecer, optimizar y cumplir de una manera eficaz y eficiente las labores asignadas.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores de la Agencia 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.



4. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2017 dio a conocer el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, así como la Guía Metodológica para la implementación del mismo.

El DAFP plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua.

Los ejes temáticos que se priorizan para la elaboración del Plan de Capacitación son los siguientes:

GOBERNANZA PARA LA PAZ

Ofrecer a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de la entidad.

Las estrategias contenidas en este Plan están orientadas a fortalecer las competencias de los servidores en sus dimensiones del SER, HACER y el SABER

5. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2018 de la Agencia Nacional de Infraestructura, se llevaron a cabo diferentes actividades que permitieran conocer las necesidades de formación que actualmente tienen los servidores públicos y la Entidad.

Para la formulación se desarrollaron las siguientes fases:

- ✓ Se identificaron necesidades de capacitación de acuerdo con los mandatos legales y lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- ✓ Se solicitó de manera formal a las áreas de Planeación y Control Interno las necesidades de aprendizaje que consideran oportunas desde los planes de la entidad (Estratégico, de Acción, Operativo y Planes de Mejoramiento) para obtener un mejor desempeño en la Entidad.
- ✓ Se presentó el Plan de Capacitación a la Comisión de Personal.

5.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano diseñó tres encuestas sobre detección de necesidades de capacitación las cuales estaban dirigidas a: servidores públicos, servidores nuevos y Vicepresidentes y Jefe de Oficina, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo, tienen frente a los tres ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Estas encuestas se dispusieron de manera virtual con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC 2018.

El Informe de los Resultados de las encuestas hace parte integral del presente Documento.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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.



La Agencia Nacional de Infraestructura no cuenta con recursos presupuestales para el desarrollo del PIC, por tal razón se buscarán Alianzas Estratégicas con Entidades tales como: ESAP, SENA, DAFP, ARL, CNSC, entre otras.

Se tienen contemplados los siguientes programas:

6.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción está dirigido a los servidores 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.

Para el 2018 se tiene programado un Evento de Inducción el cual contiene temas relevantes de la Entidad: misión, visión, principios y valores y otros temas necesarios para contextualizar a los nuevos servidores.

6.2. REINDUCCIÓN

De conformidad con lo estipulado en el capítulo II del Decreto 1567 de 1998, “Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

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.

Para el 2018 se realizarán jornadas de Reinducción en la Entidad, en aquellos temas que cada Dependencia considere se debe fortalecer a los funcionarios para el logro de los objetivos de cada área.

6.3. CAPACITACIÓN

Estas actividades se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2018, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades de la Agencia Nacional de Infraestructura.

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	ÁREAS DEL CONOCIMIENTO
GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	1. SERVICIO AL CIUDADANO. 2. PEDAGOGÍA DE PAZ. 3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL A LA GESTIÓN PÚBLICA, ÉTICA PÚBLICA, GOBIERNO ABIERTO Y RENDICIÓN DE CUENTAS. 4. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO. 5. PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS. 6. GERENCIA PÚBLICA. 7. GESTIÓN DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y TALENTO HUMANO. 8. PROCESOS CONTRACTUALES EN EL SECTOR PÚBLICO. 9. SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN Y CONTROL 10. FINANZAS PÚBLICAS Y PRESUPUESTO
	HACER	
	SABER	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	
	HACER	
	SABER	
VALOR PÚBLICO	SER	
	HACER	
	SABER	

Adicionalmente se tienen contempladas las siguientes actividades:

- Se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores.
- Se gestionará con el DAFP el curso de Bilingüismo para beneficiar a los servidores de la Agencia.
- Se realizarán capacitaciones en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo si no representan erogación para la Agencia 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.
- Se gestionará con entidades tales como el DAFP, ESAP, CNSC, ARL, Centro de Memoria Histórica, entre otras, capacitaciones para los servidores de la Agencia.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2018, se adoptará por medio de Resolución y será divulgado a toda la entidad a través de correo electrónico e intranet.



Se definirá un cronograma de actividades para la ejecución del Plan, el cual será objeto de seguimiento y evaluación permanente.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área interesada en la capacitación realizará todo el proceso de contratación.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

Es importante tener en cuenta que 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 y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

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

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Servidores Públicos Beneficiados por Capacitación	$(\text{Número de Servidores Públicos beneficiados de capacitación} / \text{Total planta de Servidores Públicos}) * 100$
Cobertura de la Capacitación	$\text{Número de Personas que asistieron a la capacitación} / \text{Número de personas convocadas}$

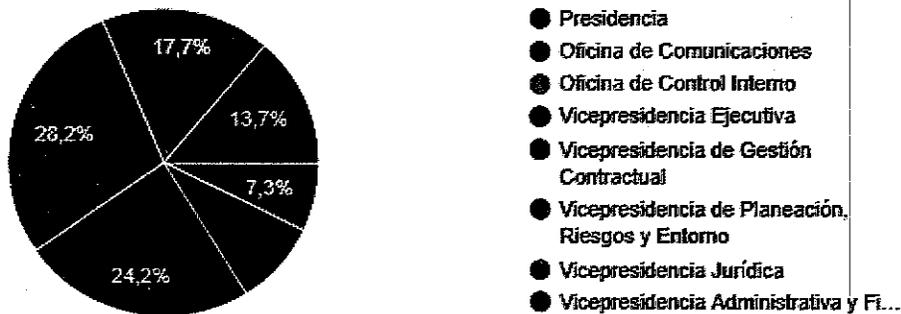
RESULTADO ENCUESTAS DE CAPACITACION PIC 2018

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SERVIDORES PÚBLICOS

La encuesta contó con la participación de 124 servidores, lo que representa un 56% del total de la planta.

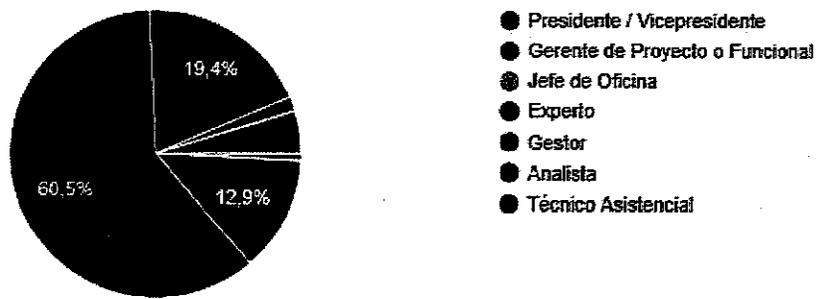
Los servidores de la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno fueron los que más participaron en la encuesta (28,2%, respecto del número total de participantes), seguida de las Vicepresidencia de Gestión Contractual (24.2%) y la Vicepresidencia Jurídica (17.7%), tal como se muestra en el Gráfico 1.

Gráfico 1. Dependencia de los Encuestados



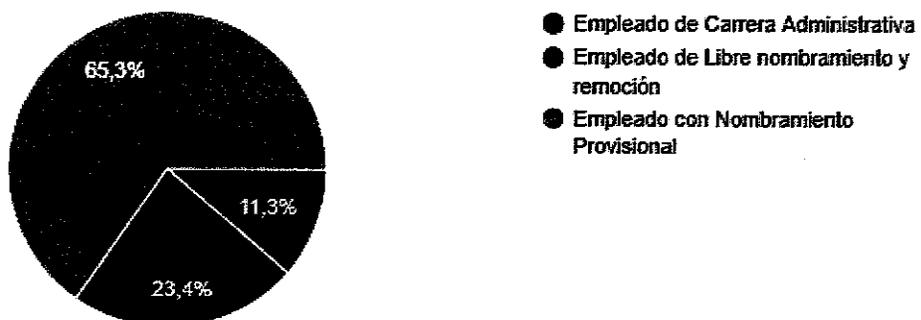
El Gráfico 2 muestra que el 60,5% de los servidores tienen un cargo de Experto, seguido de un 19,4% Gestor y un 12,9% de Gerentes.

Gráfico 2. Cargo del Encuestado



En el Gráfico 3 se resalta que el 65,3% de los encuestados son nombramiento provisional, el 23,4% de libre nombramiento y remoción y el 11,3% servidores de carrera administrativa.

Gráfico 3. Tipo de Vinculación



CONTENIDOS TEMÁTICOS

La encuesta se diseñó para que los servidores jerarquizaran el nivel de profundidad que desean adquirir en los temas de capacitación.

A continuación, se muestran los contenidos que fueron considerados los más relevantes dentro de cada eje temático.

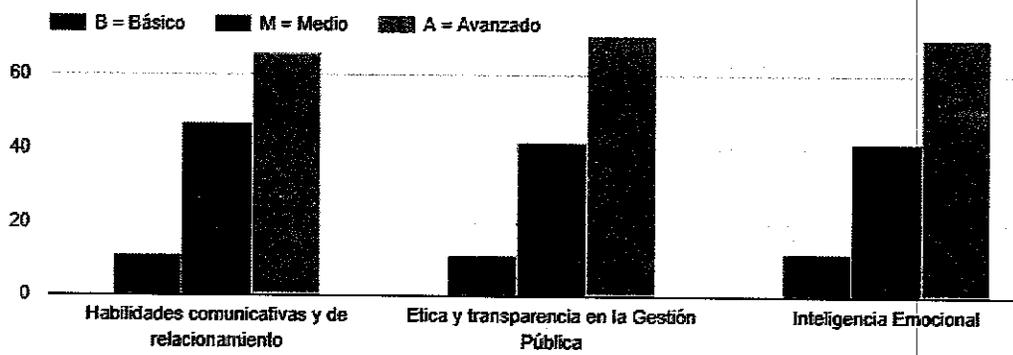
1. Gobernanza para la Paz

Los servidores están interesados en recibir capacitación en los siguientes contenidos temáticos

1.1. Dimensión del Ser

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Ética y transparencia en la gestión pública	57%	34%	9%
Inteligencia emocional	56%	34%	10%
Habilidades comunicativas y de relacionamiento	53%	38%	9%

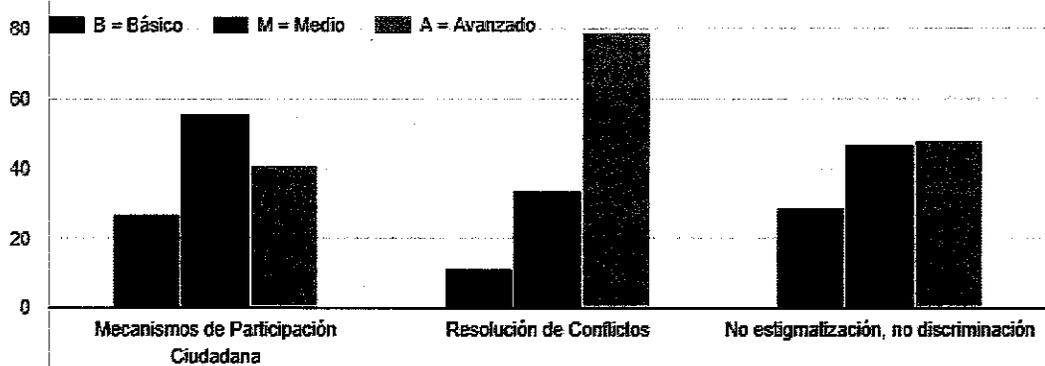
Gráfico 4. Dimensión del SER



1.2. Dimensión del Hacer

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Resolución de conflictos	64%	27%	9%
No estigmatización, no discriminación	39%	38%	23%
Mecanismos de participación ciudadana	33%	45%	22%

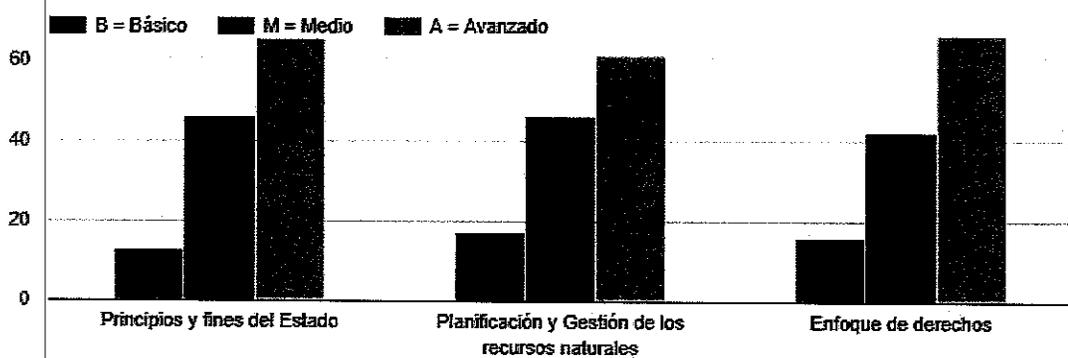
Gráfico 5. Dimensión del HACER



1.3. Dimensión del Saber

Contenido temático	Avanzado	Medio	Básico
Enfoque de derechos	53%	34%	13%
Principios y fines del Estado	52%	37%	10%
Planificación y gestión de los recursos naturales	49%	37%	14%

Gráfico 6. Dimensión del SABER



Adicionalmente, sugirieron los siguientes temas de Capacitación para el eje temático de Gobernanza para la Paz

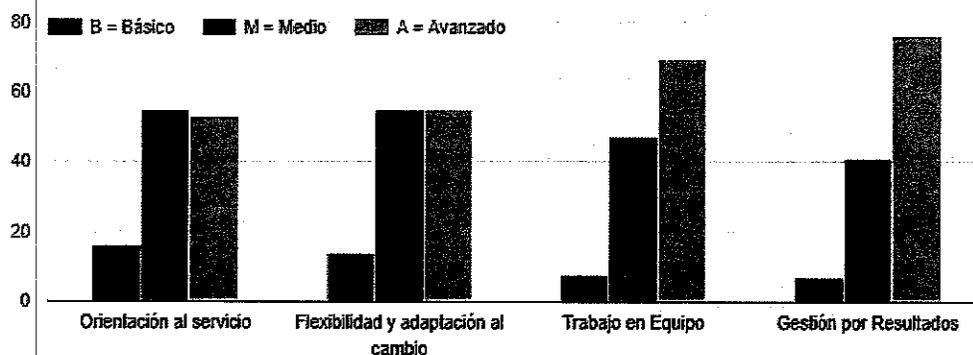
DIMENSIÓN COMPETENCIA	OTROS TEMAS
SER	Temas financieros, técnicos y jurídicos de las APPS
	Programación neurolingüística
	Capacitaciones para solución de conflictos
	la salud espiritualidad colectiva
HACER	Perdón a los demás y aceptación del Otro
	Trabajo en equipo
	Técnicas de Conciliación
SABER	Manejo de GPS
	Herramientas tecnológicas y sistemas nivel avanzado
	Gestión Ambiental y Desarrollo Sostenible
	Cosas técnicas que hay que aprender implementar la Innovación más Desarrollo para postconflicto
	Actualización y Argumentación Jurídica

2. Gestión del Conocimiento

2.1. Dimensión del Ser

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Gestión por resultados	61%	33%	6%
Trabajo en equipo	56%	38%	6%
Flexibilidad y adaptación al cambio	44%	44%	11%
Orientación al servicio	43%	44%	13%

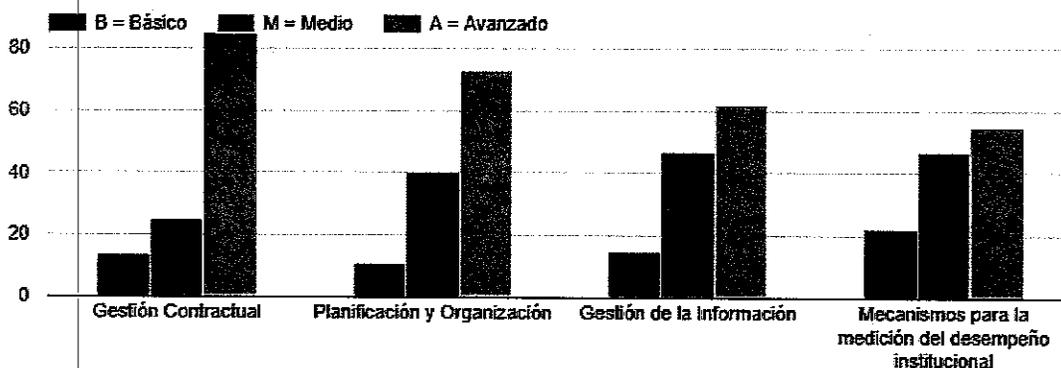
Gráfico 7. Dimensión del SER



2.2. Dimensión del Hacer

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Gestión contractual	69%	20%	11%
Planificación y organización	59%	32%	9%
Gestión de la información	50%	38%	12%
Mecanismos para la medición del desempeño institucional	44%	38%	18%

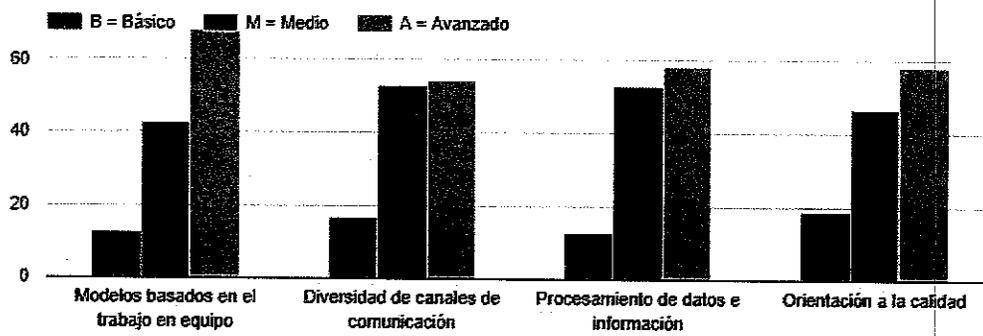
Gráfico 8. Dimensión del HACER



2.3. Dimensión del Saber

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Modelos basados en el trabajo en equipo	55%	35%	10%
Procesamiento de datos e información	47%	43%	10%
Orientación a la calidad	47%	38%	15%
Diversidad de canales de comunicación	44%	43%	14%

Gráfico 9. Dimensión del SABER



Sugirieron los siguientes temas para el eje temático Gestión del Conocimiento

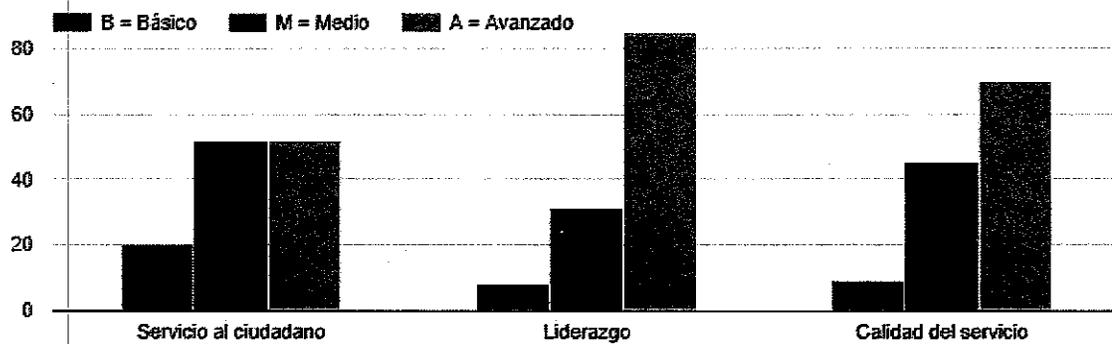
DIMENSIÓN COMPETENCIA	OTROS TEMAS
SER	manejo de estrés
	Toma de conciencia
	Ampliación y actualización de conocimientos en la academia
HACER	Administración Pública
	Compartir el conocimiento
	Evitar reprocesos
SABER	Saber escuchar

3. Valor Público

3.1. Dimensión del Ser

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Liderazgo	69%	25%	6%
Calidad del servicio	56%	36%	7%
Servicio al ciudadano	42%	42%	16%

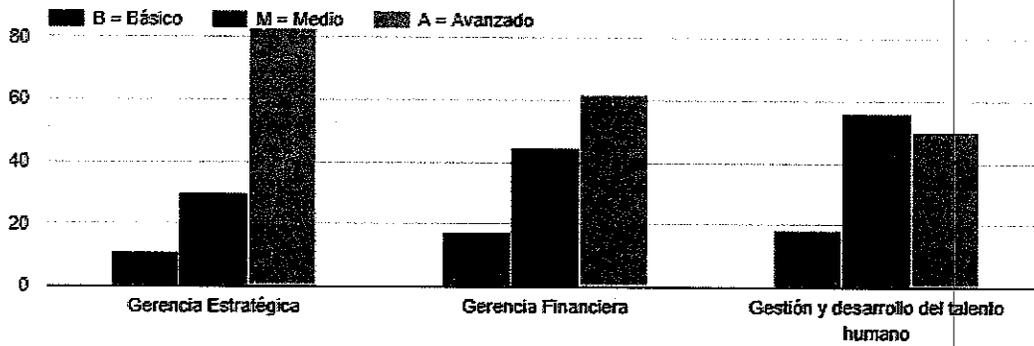
Gráfico 10. Dimensión del SER



3.2. Dimensión del Hacer

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Gerencia estratégica	67%	24%	9%
Gerencia financiera	50%	36%	14%
Gestión y desarrollo del talento humano	40%	45%	15%

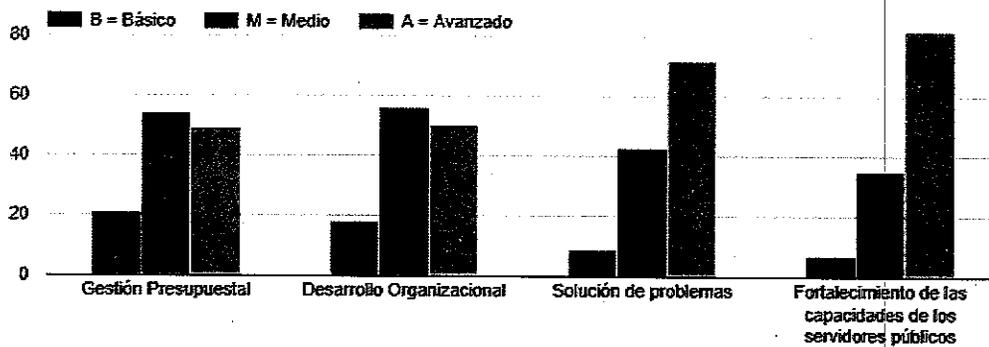
Gráfico 11. Dimensión del HACER



3.3. Dimensión del Saber

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos	66%	28%	6%
Solución de problemas	58%	35%	7%
Desarrollo organizacional	40%	45%	15%
Gestión presupuestal	40%	44%	17%

Gráfico 12. Dimensión del SABER



Adicionalmente, sugirieron los siguientes temas de Capacitación para el eje temático de Valor Público

DIMENSIÓN COMPETENCIA	OTROS TEMAS
SER	Toma de conciencia
	Transparencia
HACER	Fomento de la cultura
	Integración de las áreas del conocimiento
SABER	las obras de 4G que se están realizando que los ingenieros estén yendo al campo aprendiendo de estas técnicas modernas
	Programas de capacitación de metodologías de valoración de riesgos; actualizaciones de manejo de riesgos según sector

En cuanto a la pregunta en qué actividades de capacitación participo en el 2017 y considera deben tener continuidad en esta vigencia las respuestas fueron:

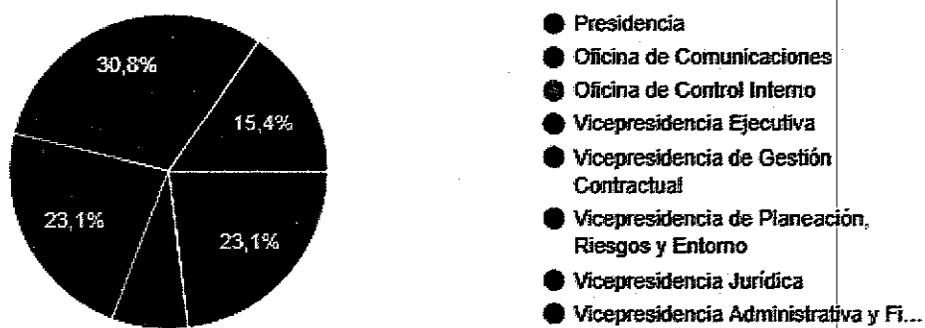
CURSOS PIC 2017	%
Orfeo (Virtual UNIANI)	33%
Inducción y Reinducción en Seguridad y Salud en el trabajo ((Virtual UNIANI)	31%
Redacción de Informes y ortografía	26%
Finanzas para no financieros	25%
Supervisión de Contratos (Virtual UNIANI)	22%
Gerencia de Proyectos (Virtual UNIANI)	19%
Calidad (Virtual UNIANI)	19%
Aspectos financieros y gestión de riesgos en proyectos 4G	19%
Presentaciones Efectivas (Virtual UNIANI)	17%
Actualización Jurídica	16%
Liderazgo en Tacones	15%
Ninguna	14%
Fortalecimiento en Principios y Valores	14%
Inducción (Virtual UNIANI)	13%
Derechos disciplinarios y ética del servidor público	11%
Seguridad Vial	10%
Planes de Mejoramiento	10%
Implementación de las normas de contabilidad NIIF en concesiones	10%
Gobierno en línea	10%
Metodología construcción de túneles	7%
Gestión de riesgos Naturales y Productos de Protección	4%
Conversatorio por una Vida sin violencia	4%
Aspectos Generales de un Aeropuerto	3%
Fisuras en pavimentos asfálticos	2%

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SERVIDORES NUEVOS

De un total de 15 servidores nuevos (ingresaron desde septiembre de 2017), contestaron la encuesta 13, es decir el 87%.

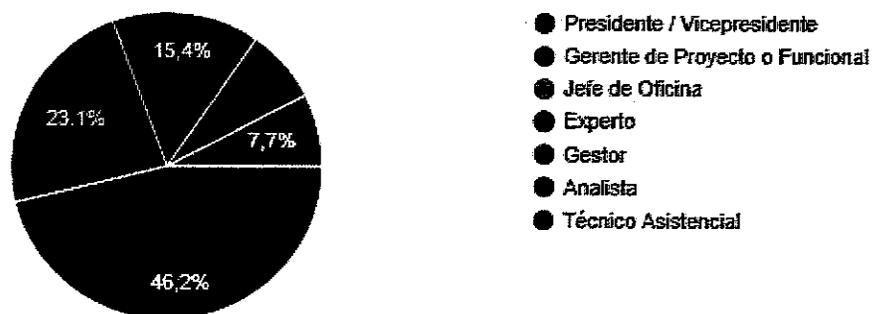
Los servidores de la Vicepresidencia Jurídica participaron con el 30.8%, seguida de Presidencia y Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno con el 23.1% respectivamente y la Vicepresidencia Administrativa y Financiera con el 15.4%

Gráfico 1. Dependencia de los Servidores Nuevos



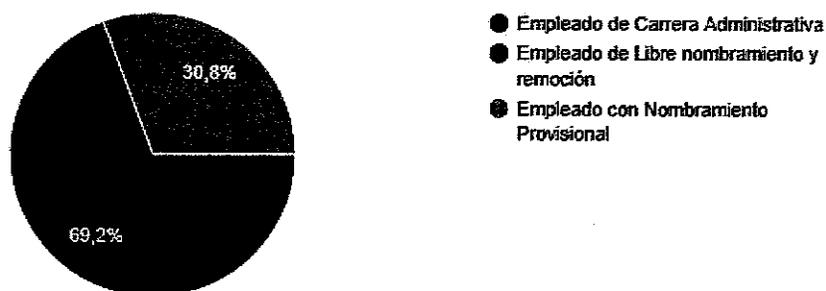
El Gráfico 2 muestra que el 46.2% de los servidores nuevos tienen un cargo de Gerente de proyecto o funcional, seguido de un 23,1% Experto, un 15,4% Gestor y 7.7% Técnico Asistencial.

Gráfico 2. Cargo Servidores Nuevos



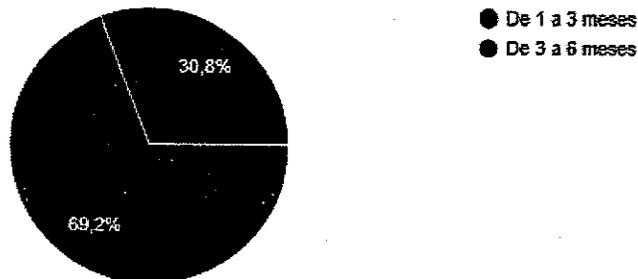
En el Gráfico 3 se resalta que el 69,2% de los encuestados son servidores de Libre Nombramiento y Remoción y el 30,8% están en provisionalidad.

Gráfico 3. Cargo Servidores Nuevos



La Gráfica 4, muestra que el 69.2% de los servidores nuevos se vincularon a la Entidad entre 1 y 3 meses y 30.8% restante lleva vinculado más de 6 meses a la Agencia Nacional de Infraestructura.

Gráfico 4. Tiempo de Vinculación Servidores Nuevos



En cuanto a las preguntas:

- ¿Conoce la Misión y la Visión de la ANI?
- ¿Conoce los principios y Valores de la ANI?
- ¿Conoce la Estructura Orgánica de la ANI?
- ¿Conoce los modos de infraestructura que atiende la ANI?
- ¿Conoce el Sistema Integrado de Gestión?
- ¿Cree que las actividades que realiza están acordes con las estipuladas en el Manual de funciones?
- ¿Conoce los grupos internos de trabajo con los cuales tiene que interactuar?

El 93.3% contestó que **SI** las conoce y el 7.7% contestó **NO**

Para las preguntas:

- ¿Le han informado sobre el Sistema de Gestión Documental?
- ¿Conoce las funciones de su cargo?
- ¿Tiene claro las actividades que va a desarrollar en su puesto de trabajo?
- ¿Su Jefe Inmediato le dio instrucciones claras sobre lo que espera de usted en el desarrollo de sus actividades?

El 100% contestó que **SI**.

En cuanto a la pregunta

¿Cuál de las siguientes competencias considera usted que debe fortalecer para ejecutar las funciones asignadas?

Los servidores nuevos contestaron que la competencia a fortalecer es la del **HACER** con un 61,5%, seguida del **SABER** con el 53.8% y el **SER** con el 30.8%.

A la pregunta ¿Conoce y sabe por qué y para qué se ha conformado el Comité de Convivencia?, el 61.5% contestó que **SI** y el 38.5% **NO**.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR DEPENDENCIA

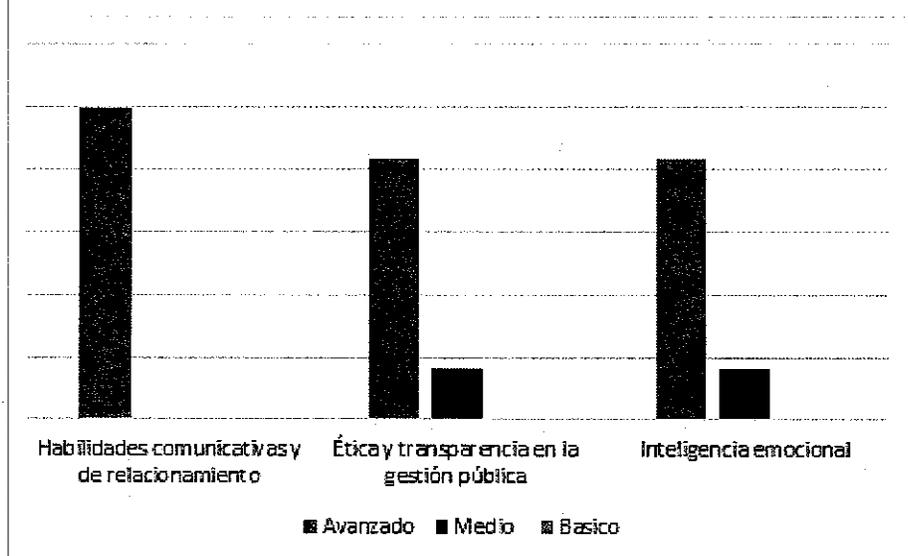
De un total de 7 Directivos contestaron la encuesta 6, lo que equivale al 86%.

1. GOBERNANZA PARA LA PAZ

1.1. Dimensión del Ser

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Habilidades comunicativas y de relacionamiento	100%	0%	0%
Ética y transparencia en la gestión pública	83%	17%	0%
Inteligencia emocional	83%	17%	0%

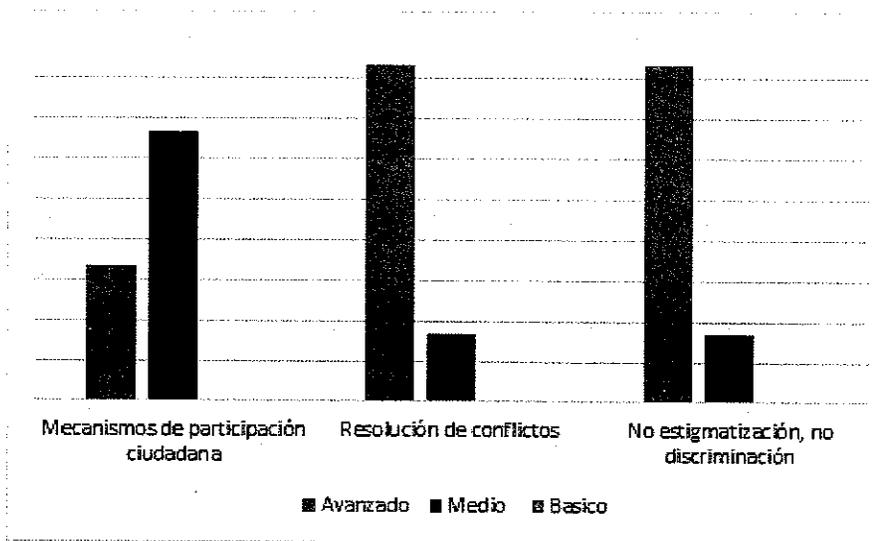
Grafico 1. Dimensión del SER



1.2. Dimensión del Hacer

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Resolución de conflictos	83%	17%	0%
No estigmatización, no discriminación	83%	17%	0%
Mecanismos de participación ciudadana	33%	67%	0%

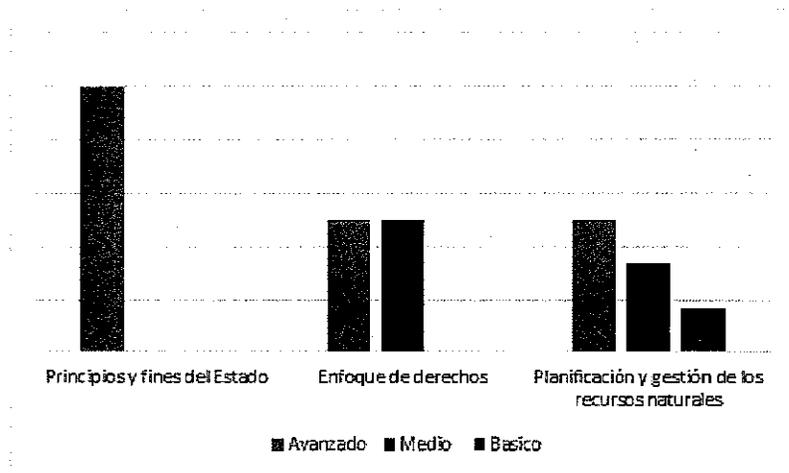
Grafico 2. Dimensión del HACER



1.3. Dimensión del Saber

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Principios y fines del Estado	100%	0%	0%
Enfoque de derechos	50%	50%	0%
Planificación y gestión de los recursos naturales	50%	33%	17%

Grafico 3. Dimensión del SABER



La Vicepresidencia de Gestión Contractual sugirió los siguientes temas para el eje temático Gobernanza para la Paz.

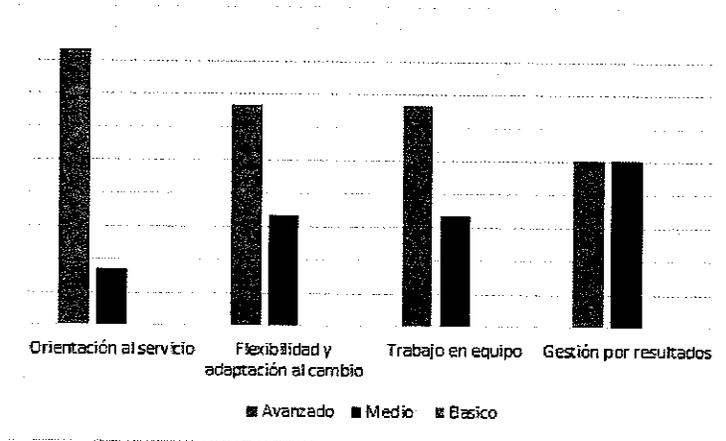
DIMENSIÓN COMPETENCIA	OTROS TEMAS
SER	Coaching empresarial
HACER	Capacitación en procesos sancionatorios
SABER	Cursos en otros idiomas

2. Gestión del Conocimiento

2.1. Dimensión del Ser

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Orientación al servicio	83%	17%	0%
Flexibilidad y adaptación al cambio	67%	33%	0%
Trabajo en equipo	67%	33%	0%
Gestión por resultados	50%	50%	0%

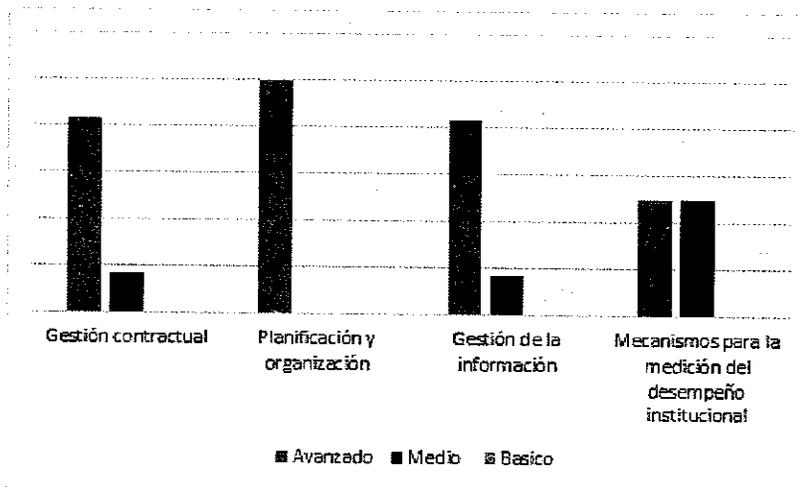
Grafico 4. Dimensión del SER



2.2. Dimensión del Hacer

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Planificación y organización	100%	0%	0%
Gestión contractual	83%	17%	0%
Gestión de la información	83%	17%	0%
Mecanismos para la medición del desempeño institucional	50%	50%	0%

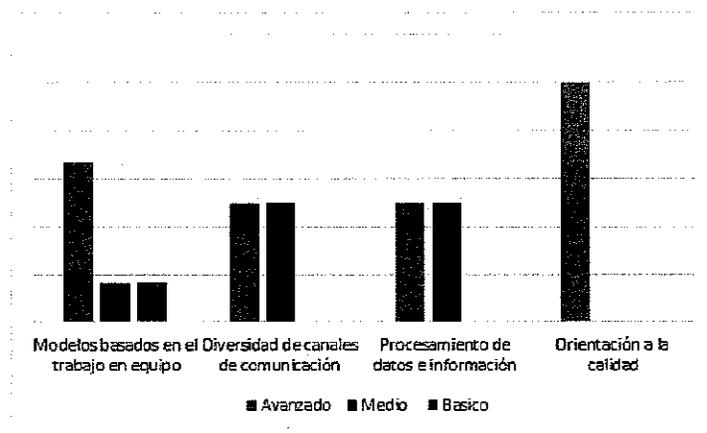
Grafico 5. Dimensión del HACER



2.3. Dimensión del Saber

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Orientación a la calidad	100%	0%	0%
Modelos basados en el trabajo en equipo	67%	17%	17%
Diversidad de canales de comunicación	50%	50%	0%
Procesamiento de datos e información	50%	50%	0%

Grafico 6. Dimensión del SABER



La Vicepresidencia de Gestión Contractual sugirió los siguientes temas para el eje temático Gestión del Conocimiento.

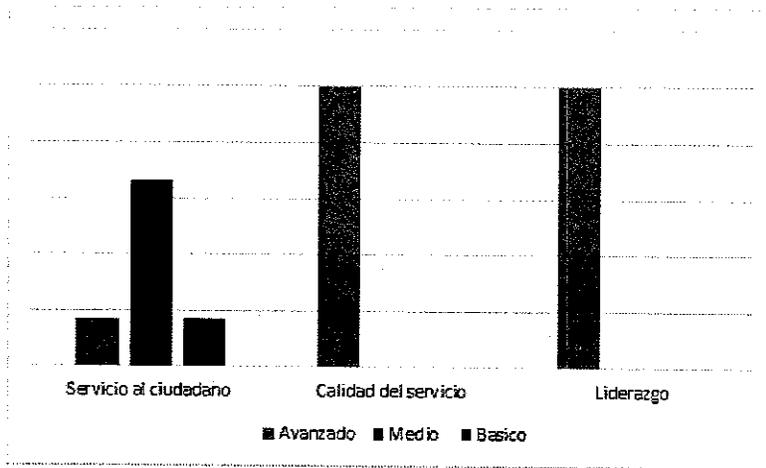
DIMENSIÓN COMPETENCIA	OTROS TEMAS
SER	Capacitación en autocontrol - Evaluación o valoración de los propios conocimientos, aptitudes, etc.
HACER	Capacitación en asociaciones público-privadas
SABER	Programación neurolingüística

3. VALOR PÚBLICO

3.1. Dimensión del SER

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Calidad del servicio	100%	0%	0%
Liderazgo	100%	0%	0%
Servicio al ciudadano	17%	67%	17%

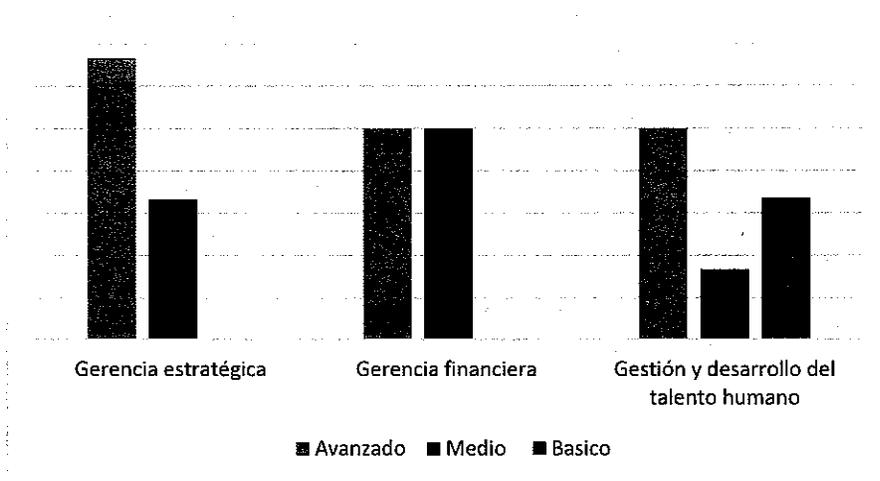
Grafico 7. Dimensión del SER



3.2. Dimensión del HACER

Contenido Temático	Avanzado	Medio	Básico
Gerencia estratégica	67%	33%	0%
Gerencia financiera	50%	50%	0%
Gestión y desarrollo del talento humano	50%	17%	33%

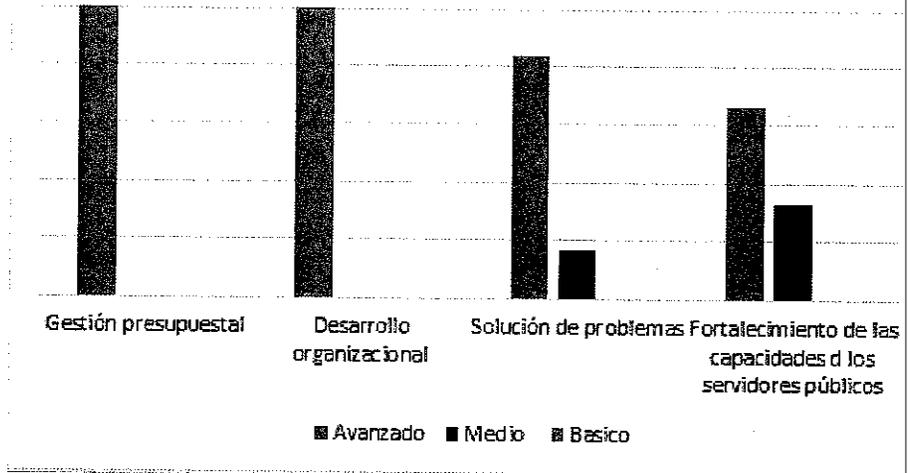
Grafico 8. Dimensión del HACER



3.3. Dimensión del SABER

Contenido temático	Avanzado	Medio	Básico
Gestión presupuestal	100%	0%	0%
Desarrollo organizacional	100%	0%	0%
Solución de problemas	83%	17%	0%
Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos	67%	33%	0%

Grafico 9. Dimensión del SABER



En cuanto a la pregunta ¿La Dependencia a su cargo, tiene programados cursos, seminarios o talleres de capacitación para la presente vigencia?, La Oficina de Comunicaciones contestó que SI y las demás contestaron NO

A la pregunta ¿Si su respuesta a la pregunta anterior fue SI, por favor indicar cuales cursos, seminarios o talleres tiene programados? la Oficina de Comunicaciones indica que tiene programado *Entrenamiento de voceros y habilidades comunicativas*.