Anexo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024
INSTITUTO NACIONAL DE VÍAS

BORRADOR

Secretaría General
Subdirección de Gestión Humana

2024

Contenido

DESCRIPCIÓN 5
MARCO NORMATIVO 5
PROPÓSITO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 8
EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS 8
Fases para el desarrollo del plan institucional de capacitación 10
DEFINICIONES CONCEPTUALES 10
POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN 12
OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 13
ALCANCE 14
BENEFICIARIOS 14
ENFOQUE Y METODOLOGÍA PEDAGÓGICA 14
Métodos de aprendizaje 16
Recursos metodológicos 17
Caracterización de la población 19
Diagnóstico Necesidades De Aprendizaje Organizacional (DNAO) 20
PROGRAMAS DE APRENDIZAJE 22
PROGRAMA DE INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN 22
PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO 27
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 29
ESTRATEGIA Para El Desarrollo De Las ACTIVIDADES Del Programa De Capacitacion 32
ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN 33
Divulgación del PNFC: 33
Sensibilización del PIC: 33

BORRADOR

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS EN LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL....33
Niveles y herramientas de evaluación*....35
SEGUIMIENTO....36
Indicador de Gestión....36
Indicador de Producto....36
Indicador de efectividad....37
DEBERES....37
Deberes de los responsables de la coordinación y ejecución de las actividades de aprendizaje....37
Deberes de los beneficiarios de las actividades de aprendizaje....37
BIBLIOGRAFÍA....50

BORRADOR

INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Vías, en desarrollo del proceso de Gestión del Talento Humano, presenta a continuación el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, para lo cual se apoya en las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela de Administración Pública – ESAP (en especial cuidado de la actualización de la Guía metodológica para la formulación, ejecución, seguimiento y evalaución del plan institucional de capacitación), los parámetros establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y los lineamientos que al interior del Instituto se tienen establecidos.

Este documento se soporta en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO que tiene como objetivo, la identificación de necesidades de aprendizaje organizacional a fortalecer mediante procesos de formación y capacitación, para los cuales se orientarán los esfuerzos humanos, financieros y técnicos para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

El desarrollo efectivo del PIC, bajo el enfoque de programas de aprendizaje organizacional, permite fortalecer y mejorar los resultados de la gestión pública al disminuir las brechas de conocimiento que se originan entre las metas, productos y resultados establecidos por la Entidad y las habilidades, capacidades y destrezas que los servidores requieran para su consecución.

Para esta vigencia, el Plan Institucional de Capacitación se consolidad como una de las líneas de acción de la Escuela Corporativa Guillermo Gaviria Correa, contribuyendo especialmente en la gestión de conocimiento, la formación de formadores de los multiplicadores internos "Expertos INVIAS" que a su vez apoya las actividades establecidas en el Programa de Entrenamiento.

Así mismo, sigue siendo importante y necesario continuar con la participación y compromiso de la Alta Dirección, los jefes inmediatos y de los servidores públicos beneficiarios de los procesos de aprendizaje, como elemento importante y clave para la implementación y capacidad de respuesta ante los retos que define este plan.

BORRADOR

DESCRIPCIÓN

Nombre del Plan de Acción	Plan Institucional de Capacitación
Nombre y código rubro presupuestal	Capacitación integral para los funcionarios del instituto nacional de vías. Código: 2018011000040 Imputación presupuestal: C-2499-0600-19-0-2499058
Presupuesto asignado ($)	$500.000.000
Área responsable	Subdirección de Gestión Humana
Política MIPG y otros	Talento humano y Gestión de conocimiento
Proceso	Gestión humana
Fecha inicio del proyecto	1 de febrero de 2024
Fecha fin del proyecto	31 de diciembre de 2024

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia - Artículo 54.

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Ley 909 de 2004- Artículo 36

Objetivos de la capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia

BORRADOR

con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las Entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las Entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla Entidades externas debidamente acreditadas por esta.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las Entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

BORRADOR

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.

Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 2°

Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido 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 1083 de 2015

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

Artículo 2.2.4.1 Campo de aplicación

El presente Título determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se aplica los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.

Artículo 2.2.9.2 Finalidad

Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos

Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

Decreto 1072 de 2015 - Capítulo 6
Por el cual se adopta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Circular Externa No. 100 – 010 de 2014 expedida por el DAFP
Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

Resolución 104 de 2021
Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2021-2030

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno.

Guia para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación

BORRADOR

PROPÓSITO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Los referentes conceptuales que sustenta la política de formación y capacitación se resumen de la siguiente manera:

EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

Fuente. Guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP.

BORRADOR

Con la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, el Plan Institucional de Capacitación del INVIAS seguirá orientando la formulación y ejecución de las actividades de capacitación de los funcionarios en los siguientes 6 ejes temáticos:

- **PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:** Papel de la administración pública en la construcción de paz. Servicios que impactan en la convivencia y bienestar
- **TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE:** Comprensión de los territorios. Adquisición de conocimientos para dar respuesta fenómenos socio territoriales
- **MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:** Cualificar capacidades del talento humano para una gestión pública bajo estos apartados
- **TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:** conocer, asimilar y los fundamentos de la industria 4.o
- **PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO:** Implicaciones éticas de las acciones y decisiones de lso servidores públicos
- **HABILIDADES Y COMPETENCIAS:** Fortalecer o desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos.

Así mismo y como parte de los nuevos lineamientos en materia de formación y capacitación establecidos por el DAFP, se incluye dentro del PIC la formación del nivel directivo como parte del fortalecimiento a las competencias que el personal de este nivel debe ir aumentando, toda vez que son considerados como los líderes en la toma de decisiones y en el diseño de proyectos que conllevan al cumplimiento de las metas institucionales.

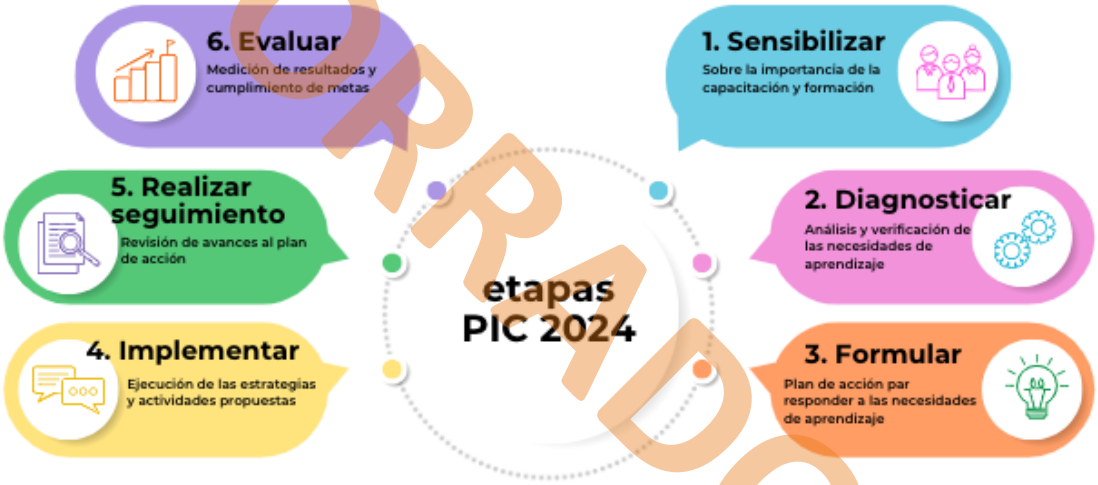
En este orden de ideas, el Instituto Nacional de Vías, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, ha dispuesto lo necesario para planear, ejecutar y hacer seguimiento a la implementación y mejoramiento continuo de su Plan Institucional de Capacitación– PIC correspondiente a la vigencia 2024, con el fin de fortalecer el capital humano y afianzar las competencias y habilidades de sus funcionarios desde el diseño e implementación de estrategias que permitan garantizar la capacitación y formación necesaria, para el cumplimiento adecuado de las funciones públicas, al evolucionar

BORRADOR

constantemente, promoviendo el desarrollo de acciones que propendan por la innovación al interior de la Entidad, el cumplimiento de los fines del Estado y el mejoramiento de la capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos.

FASES PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con las orientaciones de la guía metodológica del DAFP, el desarrollo del PIC se llevará a cabo conforme cada fase establecida así:



Fuente. Guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP.

BORRADOR

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Las siguientes son definiciones que nos permiten comprender los lineamientos establecidos en el PIC:

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 la capacidad de las -organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo,

organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

Auto-aprendizaje: Es la forma de aprender por uno mismo. Se trata de un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores, y actitudes que la persona realiza por su cuenta.

Capacitación: "Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa" (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Competencias laborales: Son el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, 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.

BORRADOR

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).

Programa de Aprendizaje: "Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos" (Guía metodológica Plan Nacional de Formación y Capacitación, DAFP, 2017)

Programa de inducción: "Orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales" (Circular Externa 100-010-2014).

Programa de reinducción: "Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales" (Circular Externa 100- 010 -2014).

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación dará prioridad a aquellas necesidades que involucran los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y

BORRADOR

Capacitación, que conducen al cumplimiento del Plan Estratégico de INVIAS, para lo cual se tendrán en cuentas las siguientes políticas de operación:

- Se atenderán las necesidades de aprendizaje, a través de algunas de las siguientes acciones afirmativas dependiendo del tipo de formación y nivel de profundización:
    - Articulación con otras Entidades
    - Contratación con instituciones de formación
    - Personal interno que se encuentre calificado para brindar los conocimientos (Multiplicadores internos, Expertos INVIAS)
- Los jefes inmediatos promoverán la asistencia y la retroalimentación del conocimiento que adquiera cada participante en los diferentes eventos de aprendizaje.
- El cronograma del Programa de capacitación y entrenamiento compilará las necesidades en el ámbito individual, por dependencias y organizacional.
- La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible de manera que se ajuste a los tiempos y necesidades de la Entidad.
- El fortalecimiento de la cultura de aprendizaje está a cargo de todos los servidores públicos de la Entidad, por lo cual el compromiso frente a los procesos de formación y la gestión de conocimiento es compartida a nivel interno.

OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo estratégico:

Aportar al objetivo estrátegico institucional: Impactar positivamente la calidad de vida de los ciudadanos y la competitividad del país, generando valor público, confianza y satisfacción, mediante el mejoramiento del desempeño institucional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-.

Objetivo general:

Promover el desarrollo del capital intelectual de los servidores públicos del Instituto Nacional de Vías, mediante el fortalecimiento continuo de competencias laborales y de la cultura de aprendizaje institucional, aportando a la gestión de conocimiento.

BORRADOR

Objetivos específicos:

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de acuerdo con las necesidades identificadas a través de los diferentes diagnósticos.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en la generación de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes para mejorar el desempeño laboral e institucional.
- Ofrecer una diversidad de actividades de formación a los servidores públicos, con base en los ejes temáticos del Plan de Formación y Capacitación, que solidifique las capacitaciones integrales, para una gestión mejor.

BORRADOR

ALCANCE

Este plan inicia desde la detección de necesidades de aprendizaje a nivel individual y grupal y finaliza midiendo la eficacia de este, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

BENEFICIARIOS

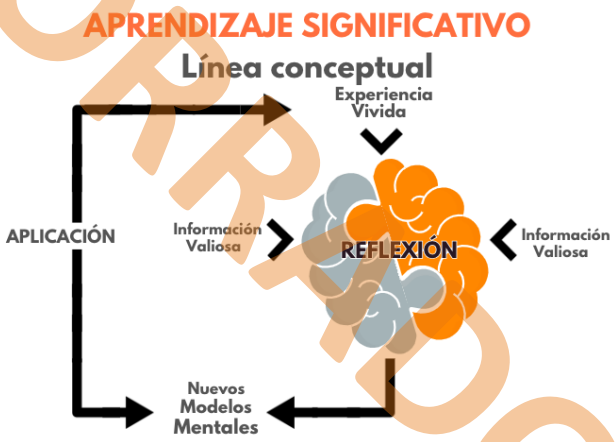
Todos los servidores públicos, tanto de planta central como de las direcciones territoriales del Instituto Nacional de Vías, de acuerdo con el tipo de vinculación y el tema a desarrollar. Es importante precisar, que las acciones de aprendizaje son en primer lugar beneficiados los servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y en los casos que aplique los servidores provisionales, esto de acuerdo con la normatividad vigente.

ENFOQUE Y METODOLOGÍA PEDAGÓGICA

El aprendizaje mecánico, también llamado aprendizaje memorístico es un concepto muy vinculado al aprendizaje pasivo, que se produce a causa de la simple exposición a conceptos repetidos que van dejando su marca en el cerebro, es así como, el conocimiento verdadero solo puede nacer cuando los nuevos contenidos tienen un significado a la luz de los conocimientos que ya se

tienen, promoviendo su aplicación en el día a día de las funciones que se desarrollan.

De esta manera, para establecer programas de aprendizaje organizacional que den cumplimiento a los objetivos planteados en el proceso de formación y capacitación de los funcionarios del INVIAS, se utilizará el enfoque del Aprendizaje Significativo el cual se deriva de la teoría constructivista, pues es el sujeto que recibe la formación es el que transforma y estructura sus saberes, así mismo es interaccionista, ya que los materiales de estudio y la información exterior se interrelacionan y además interactúan con los conocimientos previos del sujeto mediante sus propios esquemas, con las características propias de la personalidad de cada uno.



Fuente: https://maludice7.com/el-aprendizaje-significativo-y-constructivismo-pdf

Para Ausubel (1976), principal representante de la teoría del aprendizaje significativo, se trata de la manera como un sujeto relaciona la información nueva con la que ya posee; reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Es decir que aprender, significa que los nuevos aprendizajes se conectan con los anteriores; no porque sean lo mismo, sino porque tienen que ver con estos de un modo que se crea un nuevo significado.

Por eso el conocimiento nuevo encaja en el conocimiento anterior, pero este último, a la vez, se ve reconfigurado por el primero. Es decir, que ni el nuevo aprendizaje es asimilado del modo literal, ni el anterior conocimiento queda inalterado. A su vez, la nueva información asimilada hace que los conocimientos previos sean más estables y completos.

BORRADOR

Díaz Barriga (2002) ofrece una definición de lo que se debe entender por Aprendizaje Significativo, comenta que éste es "aquel que conduce a la creación de estructuras de conocimiento mediante la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes".

Así mismo, la capacitación y formación se direcciona por el aprendizaje colaborativo como una actividad de grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje, este enfoque es relevante porque permite desarrollar los ejes de creación de valor público, gobernanza para la paz y gestión del conocimiento, desarrollando procesos de innovación, pensamiento crítico y cambio organizacional.

Frente a lo anterior, el INVIAS reconoce en primera medida los conocimientos previos que cada funcionario posee y con el cual ha diseñado, ejecutado y evaluado el proceso y las actividades que desarrolla para el cumplimiento de los objetivos institucionales, su desempeño laboral y su calidad en el servicio prestado al Estado; por esta razón, el enfoque del aprendizaje significativo y colaborativo, se ajusta a la realidad de aprendizaje organizacional que requiere ser abordado desde los distintos programas de aprendizaje que se formulen para la vigencia.

MÉTODOS DE APRENDIZAJE

Teniendo en cuenta que cada funcionario, se constituye como un sujeto activo que está en condiciones de hacer uso de sus propias herramientas para construir su conocimiento y lograr la significatividad de sus aprendizajes, es a través del Plan Institucional de Capacitación 2024 que se permitirá que cada funcionario beneficiario participe de los procesos de formación y asuma un rol autónomo e independiente, con una capacidad autorreguladora que lo lleve a crear su conocimiento a partir de sus propios intereses y motivaciones, en este sentido, el funcionario deberá conocer y responsabilizarse de su propio papel en el proceso formativo.

BORRADOR

Para lograr este cometido, se permitirán varios métodos de aprendizaje, definido como "conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados, para dirigir el aprendizaje hacia determinados objetivos", bajo este enfoque y por tratarse de un contexto laboral se podrán usar los siguientes:

BORRADOR

Sumadas a las anteriores técnicas o métodos de aprendizaje, el formador o capacitador podrá integrar nuevas metodologías para promover el logro de la eficacia esperada en cada acción a desarrollar. En esta línea, de igual manera, cada funcionario estará en la posibilidad de experimentar y apropiarse de uno de los métodos presentados aquí o de cualquier otro que este dentro del contexto del aprendizaje significativo, de tal manera que le sea verdaderamente útil para el logro de sus propios objetivos, pero sobre todo para alcanzar la autonomía intelectual a través de la utilización de sus propios procesos cognitivos.

RECURSOS METODOLÓGICOS

Capacitación Virtual:

Entendida como aquella que privilegia los medios tecnológicos para la transmisión y asimilación de conocimientos, para lo cual la Entidad solicitará a las instituciones que se contraten para la ejecución de las actividades enmarcadas en los programas de aprendizaje, la opción de esta metodología estructurada con temáticas que contribuyen al desarrollo de las habilidades, destrezas y fortalecimiento de las competencias. Lo anterior garantizará llegar a las direcciones territoriales en principio, y permitirá contar con una opción de

aprendizaje para los servidores que por razones justificadas no puedan acceder de manera presencial.

La capacitación virtual tendrá un componente fuerte para la vigencia 2024, en virtud de las condiciones que se generen a nivel económico, social y de salud que no permitan ajustar los procesos de modo presencial, para lo cual se realizaran las acciones pertinentes que permitan tener procesos de aprendizaje virtuales acordes a las necesidades de aprendizaje priorizadas y al impacto que las mismas requieran sobre el nuevo conocimiento a adquirir o el reforzamiento del conocimiento previo.

La capacitación virtual podrá desarrollarse preferiblemente mediante clases en vivo, sincrónicas, asincrónicas y en última instancia mediante cursos autogestionables e interactivos que se encuentren previamente gestionados, para los que cada funcionario podrá tener acceso el número de veces que se estime y se apruebe.

Para estos eventos, se debe solicitar al proveedor que su plataforma virtual o herramienta de aprendizaje genere las estadísticas que se refieren a asistencia, ingresos y niveles de evaluación.

Este recurso tecnológico, tendrá para esta vigencia un rol importante en las actividades de formación de la Escuela Corporativa Guillermo Gaviria Correa, a través de la línea de formadores expertos, lo cual nos permite alinear los recursos tecnológicos existentes al interior de la Entidad y el soporte de la Oficina TICs para desarrollar de manera exitosa los procesos de aprendizaje interno.

Capacitación Externa:

Se contratará, de acuerdo con el presupuesto y necesidades priorizadas, a las instituciones o Entidades que, en términos de calidad, brinden los componentes conceptuales y las metodologías pedagógicas pertinentes para el óptimo desarrollo de las actividades de formación. Con ellos se hará la respectiva articulación y planeación de capacitaciones presenciales o de manera virtual, con los recursos técnicos que permitan tener una metodología de aprendizaje conforme a las necesidades del INVIAS.

BORRADOR

Gestión Interinstitucional:

Se realizará la gestión oportuna con las Entidades que estratégicamente puedan convertirse en aliadas estratégicas para el desarrollo de actividades de capacitación en temas relacionados con la gestión pública, las políticas de desarrollo, los temas transversales o de apoyo las cuales por presupuesto no pueden ser atendidas por la Entidad.

Estrategia de multiplicadores internos " Expertos INVIAS - Escuela Corporativa Guillermo Gaviria Correa":

Teniendo en cuenta esta estrategia interna que inició en el año 2019 y que su propósito es además de permitir la gestión de conocimiento, contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional de la Entidad, toda vez que busca mejorar el capital intelectual que se encuentra trabajando en INVIAS y permitir la transferencia de conocimiento entre expertos y colaboradores bajo la premisa de la cultura orientada a la gestión de conocimiento. Se permitirá entonces el entrenamiento en temas misionales o de apoyo a través de multiplicadores internos.

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

El desarrollo de competencias en los funcionarios y el fortalecimiento del capital intelectual a nivel institucional, se consideran aspectos importantes dentro del INVIAS para crecimiento y mejoramiento del servicio público.

En este sentido la Instituto Nacional de Vías, cuenta con una planta de personal distribuida y caracterizada de la siguiente manera:

Total de funcionarios activos a corte 31 de diciembre de 2023: **636**

DISTRIBUCION DE PLANTA A NIVEL NACIONAL	
DIRECCIONES TERRITORIALES	249
PLANTA CENTRAL	387
TOTAL	**636**

BORRADOR

DISTRIBUCION POR NIVEL DE CARGO EN DIRECCIONES TERRITORIALES	
NIVEL ASISTENCIAL	72
NIVEL TECNICO	8
NIVEL PROFESIONAL	145
NIVEL ASESOR	0
NIVEL DIRECTIVO	24
TOTAL	**249**

DISTRIBUCION POR NIVEL DE CARGO EN PLANTA CENTRAL	
NIVEL ASISTENCIAL	82
NIVEL TECNICO	47
NIVEL PROFESIONAL	218
NIVEL ASESOR	20
NIVEL DIRECTIVO	20
TOTAL	**387**

Fuente: Elaboración propia según Planta de Personal, 2023.

BORRADOR

DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

El diseño y formulación del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Vías, se obtiene a través de los siguientes elementos de diagnóstico:

- Encuesta de necesidades de aprendizaje individual

Ficha Técnica	
Medio de recolección	Formulario electrónico Forms
Fecha de inicio	19 de diciembre de 2023
Fecha de finalización	22 de diciembre de 2023
Dirigido a	Funcionarios de planta del INVIAS
Población objeto total	636
Población muestra	147

Porcentaje de participación	23,11%

- Encuesta de necesidades de aprendizaje por dependencias

Ficha Técnica	
Medio de recolección	Formulario electrónico Forms
Fecha de inicio	04 de diciembre de 2023
Fecha de finalización	22 de diciembre de 2023
Dirigido a	Jefes de dependencias del INVIAS
Población objeto total	51 Dependencias
Población muestra	29 Dependencias así: DIRECCIONES TERRITORIALES 14 DEPENDENCIAS PLANTA CENTRAL 20
Porcentaje de participación	67%

- Mesas de trabajo

Ficha Técnica	
Medio de recolección	Actas de reunión presencial y virtual
Fecha de inicio	18 de diciembre de 2023
Fecha de finalización	29 de diciembre de 2023
Dirigido a	Jefes de dependencias y/o delegados de dependencias
Población objeto total	51 dependencias
Población muestra	13 dependencias
Porcentaje de participación	25%

- Recomendaciones de la oficina de planeación, oficina de las TICS, oficina de control disciplinario interno y Comisión de personal

Ficha Técnica	
Medio de recolección	Memorando interno
Fecha de inicio	04 de diciembre de 2023
Fecha de finalización	22 de diciembre de 2023

BORRADOR

Dirigido a	Jefes de oficina de control interno, oficina de planeación, oficina de las TICS, oficina de control disciplinario interno y Comisión de personal
Población objeto total	4 oficinas y 1 comisión
Población muestra	2 oficinas y 1 comisión
Porcentaje de participación	60%

- Resultados de la evaluación de desempeño

Una vez hecha la revisión de la evaluación parcial desarrollada en el año 2023, se incluyen al diagnóstico de necesidades, las temáticas resultantes en el proceso que se consideran para fortalecer las competencias de los funcionarios.

- Plan de Acción de la Entidad

Se revisa que las necesidades de aprendizaje estén relacionadas con los objetivos del Plan de acción de la entidad, en concordancia con lo establecido normativamente.

Anexo (Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional)
De acuerdo con las funciones establecidas en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal cuenta, entre otras funciones, con la participación en la elaboración del Plan anual de formación y capacitación, para lo cual mediante acta de reunión de comisión de personal de fecha 20 de diciembre de 2023 fue presentado para recomendaciones el PIC 2024

PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

PROGRAMA DE INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN

Objetivos:

- Facilitar la integración del servidor a la cultura organizacional y a los procesos internos, suministrando la información necesaria del Instituto Nacional de Vías y del sector Transporte, que permitan una adecuada adaptación al contexto laboral y un eficiente desempeño en su puesto de trabajo.
- Afianzar las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos del Instituto Nacional de Vías – INVIAS,

BORRADOR

propiciando su desarrollo integral y el mejoramiento continuo de la Entidad.

- Familiarizar al servidor público con la organización, con las funciones generales del Estado y con las específicas de INVIAS.

Componentes:

1. **Inducción General:** Facilitar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, de manera tal que contribuya al alcance de la misión, visión, objetivos institucionales y al mejoramiento de sus competencias laborales.

   Estos procesos que son de acercamiento presencial tendrán como herramienta de apoyo la capacitación virtual y autogestionable, bajo la modalidad de curso interactivo, donde el autoaprendizaje de los servidores públicos tendrá como objetivos integrarlos a los conceptos generales del Estado Colombiano, la cultura organizacional del INVIAS, el conocimiento de los sistemas de información implementados en la Entidad y la adaptación al ejercicio de la función pública.

   Este programa incluye las acciones relacionadas con la inducción en el puesto de trabajo, las cuales contribuyen de manera significativa a iniciar al servidor en la cultura de los sistemas de gestión y enfoca sus labores en el cumplimiento de los objetivos institucionales desde que comienza a ejercer su labor.

   Actividad 1:
   Realizar inducción a los servidores nuevos del INVIAS.

   La inducción se desarrolla de manera presencial y a través de las estrategias de las tecnologías de la información y la comunicación TIC, herramienta didáctica que permite centrarse en el aprendizaje, mejorar la motivación y el interés, promover la integración y estimular el desarrollo de habilidades intelectuales y la capacidad de aprender.
   Meta: 100% de servidores con inducción en el año
   Indicador: Número de servidores con inducción en el mes / Número de ingresos de servidores nuevos en el mes x 100.

BORRADOR

Contenido de la inducción

La Subdirección de Gestión Humana, da la bienvenida a los nuevos servidores en una sesión a través de reunión TEAMS, donde se dan a conocer los objetivos y las orientaciones del curso virtual de inducción y la inducción al puesto de trabajo; igualmente se brinda orientaciones iniciales para iniciar labores dentro de la entidad, dando a conocer temas como instalaciones y dependencias de INVIAS en la planta central. A nivel territorial, este proceso es realizado por quien designe el Director de cada territorial.

Los módulos que conforman el curso virtual son:

Bienvenida:	Estructura del Estado Colombiano:	Conociendo INVIAS:
•Presentación •Objetivos del curso •Metodología •Evaluación •Certificación	•Presentación •Objetivos del módulo •Bases constitucionales •Estado Social de Derecho •Principios del Estado colombiano •Principios de la función administrativa •Derechos humanos •Organización del Estado •Organización territorial •Organismos de control y órganos autónomos e independientes •Concepto de gestión fiscal •La responsabilidad fiscal es independiente y autónoma	•Presentación •Objetivos del módulo •Identificación del INVIAS •Principios institucionales •Estructura de INVIAS •Sistemas de Gestión de INVIAS •Procesos de INVIAS •Modelo de gestión de INVIAS •Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo •Uso de bienes del Instituto •Uso de los equipos de informática y comunicaciones •Plan anticorrupción y de atención al ciudadano •Política de Sostenibilidad

BORRADOR

Gestión de Talento Humano:	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST:
•Presentación •Objetivos del módulo •Noción de empleo •Carné de identificación •Vinculación, provisión y vacancia de los empleos •Régimen salarial y prestaciones sociales •Situaciones administrativas •Teletrabajo •Equidad de Género •Sistema de evaluación del desempeño •Bienestar y capacitación •Calidad de vida laboral •Manual específico de funciones y de competencias laborales	•Presentación •Objetivos del módulo •Políticas y Objetivos del SG-SST •Conceptos básicos •Equipos de trabajo •Roles y responsabilidades en materia de SST •Gestión de la salud •Gestión del riesgo •Reporte de incidentes, accidentes y enfermedades laborales •Preparación y respuesta ante emergencias

Fuente: Elaboración propia

2. **Inducción en el puesto de trabajo:** Este componente se orienta específicamente, a impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios que empieza a realizar un servidor nuevo y que son requeridos para el desempeño del cargo.

   Actividad 1: Realizar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores nuevos de INVIAS.
   Se lleva a cabo las acciones respectivas para formalizar la actividad del entrenamiento en el puesto de trabajo de acuerdo con el formato establecido para tal fin y en continuidad con la inducción virtual, lo que permita cerrar el ciclo de la inducción de manera oportuna.

   Meta: 100% de servidores con entrenamiento en el puesto de trabajo en el año
   Indicador: Número de servidores con entrenamiento en el puesto de trabajo en el mes / Número de ingresos de servidores nuevos en el mes x 100.

BORRADOR

3. Reinducción:

Contribuir al fortalecimiento del desempeño y a la actualización de los servidores públicos de la Entidad, en los aspectos requeridos para el fortalecimiento de las competencias y el cumplimiento de la misión, visión, objetivos institucionales y al mejoramiento de sus competencias laborales siguiendo el Programa de Inducción – Reinducción.

Estos procesos que son de acercamiento presencial tendrán como herramienta de apoyo la capacitación virtual, bajo la modalidad de curso interactivo y autogestionable, el autoaprendizaje de los servidores públicos en lo relacionado con los cambios o modificaciones a las normas y las decisiones que se formalicen a través del ente legislador; así como todos aquellos cambios que puedan surgir al interior de la Entidad y de los cuales sea oportuno y necesario dar a conocer a los servidores.

Actividad 1: Verificar que todos los servidores hayan realizado la reinducción a los servidores del INVIAS de acuerdo con la programación de la misma.
La reinducción se desarrolla de manera presencial y a través de las estrategias de las tecnologías de la información y la comunicación TIC, herramienta didáctica que permite centrarse en el aprendizaje, mejorar la motivación y el interés, promover la integración y estimular el desarrollo de habilidades intelectuales y la capacidad de aprender.
Meta: 100% de servidores con reinducción programada en el año
Indicador: Número de servidores con reinducción programados / Número de servidores programados para reinducción x 100

BORRADOR

Contenido de la reinducción

El contenido del curso de reinducción se desarrollará de acuerdo con las temáticas en las que se requiera fortalecer el desempeño y actualizar a los servidores y las cuales sean consideradas con un nivel alto de importancia.

De esta manera se estructura la información que contendrá el evento de aprendizaje cada 2 años o en virtud de los cambios producidos por reformas en la Entidad, o el Estado.

Tiene como objetivo fortalecer las competencias y el sentido de pertenencia de los servidores públicos hacia la Entidad y su integración a la cultura organizacional, Incluye la actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades, conflicto de intereses, y de las que regulan la moralidad administrativa. Este proceso podrá ser adelantado de manera virtual o presencial.

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

Objetivo: Atender las necesidades de aprendizaje específico requerido para el desempeño de los funcionarios en sus puestos de trabajo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

La Gestión de Conocimiento permite construir desde lo que ya existe, al brindar las estrategias que permitan la transferencia del conocimiento generado en la Entidad, como resultado del desarrollo de sus procesos y procedimientos y el cumplimiento de la misión.

Es así como, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en su dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación "permite la obtención de mejores resultados, en tanto permite construir desde lo ya construido, interconectar conocimientos aislados, mejorar el aprendizaje y promover buenas prácticas. El conocimiento (capital intelectual) en las Entidades es un activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento", lo que indica que debemos ser conscientes que el conocimiento que se genera o produce en la Entidad es clave para el aprendizaje y la evolución.

En este sentido, la Gestión de Conocimiento no solamente favorece el Talento Humano, sino que fortalece de forma transversal las demás dimensiones establecidas dentro del marco del MIPG.

El Instituto Nacional de Vías consciente de establecer acciones afirmativas para atender estratégicamente esta dimensión, establece desde las líneas de acción

BORRADOR

de la **Escuela Corporativa - Guillermo Gaviria Correa** las cuales buscan identificar las necesidades de entrenamiento y apropiación del conocimiento por parte de funcionarios que son reconocidos en la Entidad como conocedores de un tema específico y representante de buenas prácticas en la gestión pública, a los cuales se les denominó **"Expertos INVIAS"**, encargados de multiplicar internamente conocimiento relevante para el continuo cumplimiento de las metas de la Institución.
En este sentido la Escuela Corporativa, permite romper esquemas del capital intelectual que existen en la cultura de la Entidad, y que se orientan a ver de manera integral, donde los datos y la información hacen parte de un activo intangible que se comparte y permanece en la memoria institucional; así mismo, contribuye a la toma de decisiones y a minimizar la posibilidad de cometer errores del pasado.

De esta manera, para la vigencia 2024 y de acuerdo con los lineamientos recibidos para la Escuela Corporativa Guillermo Gaviria Correa, la formación de formadores y demás líneas de acción de la Escuela, continuarán siendo un ejercicio dinámico de aprovechamiento del capital intelectual al interior de la entidad, formados en componentes pedagógicos y metodológicos que permita que los multiplicadores internos desarrollen procesos de aprendizaje, fortaleciendo la gestión de conocimiento que INVIAS ha desarrollado en este enfoque de innovación a lo largo de estos 4 años.

En este orden de ideas, el Plan Institucional de Capacitación, seguirá desarrollando las actividades pertinentes a la capacitación de funcionarios alienadas al cumplimiento de las leyes del empleo público y a las normas que modifiquen su implementación; y apoyando la línea de la Escuela Corporativa.

Es de esta manera, como seguimos articulados a esta estrategia para responder al programa de entrenamiento y aportar de manera significativa ala gestión de conomiento, bajo la premisa de activar el capital intelectual, llevarlo a un escenario académico y permitir la formación interna como uno de los propósitos de mayor impacto en la innovación de los procesos de capacitación de personal en INVIAS.

En este sentido, el PIC será una línea de acción de la Escuela Corporativa, que acompaña la formación de formadores, componente mediante el cual, se

BORRADOR

desarrollarán las acciones de mayor impacto en el entrenamiento interno, en campos de conocimiento del hacer propio de la entidad tanto a nivel misional como de apoyo o transversal.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Objetivo: Fortalecer las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos del Instituto Nacional de Vías – INVIAS, propiciando su desarrollo integral y el mejoramiento continuo de la Entidad.

Componentes:

1. **Aprendizaje especializado:** Se subdividen en las siguientes dos líneas:
   - Capacitación en temas misionales
   - Capacitación en temas de apoyo

Consiste en la realización de la gestión contractual para el desarrollo de diplomados, cursos, seminarios, congresos, jornadas de actualización, entre otros, que se requieren de manera específica y para los cuales no se cuenta con el personal idóneo que garantice la actualización de acuerdo con los objetivos de acción de la Entidad, como responsable sectorial de la ejecución de las políticas y proyectos relacionados con la infraestructura vial no concesionada a cargo de la Nación.

Actividad 1: Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia fiscal.
El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional es un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la Entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Se contemplará el análisis de las posibles causas que originan esas brechas.

Actividad 2: Formular el plan institucional de capacitación para la vigencia fiscal. Se formulará el plan de acuerdo con los lineamientos normativos y de enfoque metodológicos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública – ESAP.

BORRADOR

Meta: Formular un (1) plan institucional de capacitación para cada vigencia fiscal
Indicador: Número de Planes Institucionales de Capacitación formulados para cada vigencia

Actividad 3: Realizar actividades de aprendizaje para la actualización de conocimientos en los funcionarios.

Mediante las diferentes acciones y eventos de aprendizaje concretados, gestionados y desarrollados contractualmente de acuerdo a las actividades priorizadas.

Actividad 4: Realizar actividades de aprendizaje para el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios.

Se trata del desarrollo de actividades de formación y capacitación que permitirán fortalecer las competencias organizacionales en los niveles directivo, asesor-profesional y técnico-asistencial, con el objeto de contar con funcionarios integrales y competentes en todos los niveles para generar gestión y servicios de excelencia que produzcan los resultados estratégicos propuestos.

Meta 1- para la actividad 3 y 4: Capacitar el 60% de los servidores a través del programa de capacitación y el programa de entrenamiento
Indicador: Número de servidores capacitados / Número de servidores programados para capacitación x 100.

Meta 2 – para la actividad 3 y 4: 80% de satisfacción en el año
Indicador: Número de encuestas por encima del 79% de satisfacción en el mes / Número de encuestas realizadas en el mes x 100.

Actividad 5: Ampliar la utilización de la intranet para la disposición de las memorias del proceso de aprendizaje.

Mediante el apoyo y articulación con el grupo de soporte de la Oficina de Planeación y la Oficina de las tecnologías de la información y las comunicaciones y la plataforma Moodle de la plataforma virtual para la Escuela

BORRADOR

Corporativa, se desarrollarán las acciones afirmativas requeridas para utilizar de manera más eficiente los recursos tecnológicos, para el manejo de las memorias de los procesos de aprendizaje que se generen dentro del aprendizaje especializado, con el fin de convertirlo es un espacio de divulgación de mayor alcance.

Meta: Implementar el repositorio de actividades de aprendizaje en la plataforma virtual.
Indicador: Número de memorias de actividades de aprendizaje especializado en la plataforma virtual / Número de memorias de actividades de aprendizaje especializado programadas x 100.

BORRADOR

1. **Alianzas universitarias / instituciones de formación técnica / empresas de consultoría y formación:** Las instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, las instituciones de formación técnica o los centros académicos, que por sus méritos académicos y su experiencia investigativa, e incluso las empresas de consultoría y formación en un determinado campo de saber, pueden ser aliados estratégicos para el INVIAS, en procura del intercambio de conocimientos y la renovación académica que contribuyan de manera aliada al fortalecimiento de las competencias y conocimientos de los servidores públicos de la Entidad.

   Actividad 1: Realizar alianzas con universidades y sus unidades de extensión o instituciones de formación técnicas para la participación de funcionarios en eventos de aprendizaje.

   Mediante el desarrollo de las gestiones pertinentes que permitan los acercamientos y el dialogo necesario, para la formalización del apoyo por parte de las universidades y sus unidades de extensión que puedan convertirse en actores estratégicos de las acciones de aprendizaje para INVIAS

   Actividad 2: Promover la participación de funcionarios en eventos gratuitos de aprendizaje de las instituciones educativas del país.

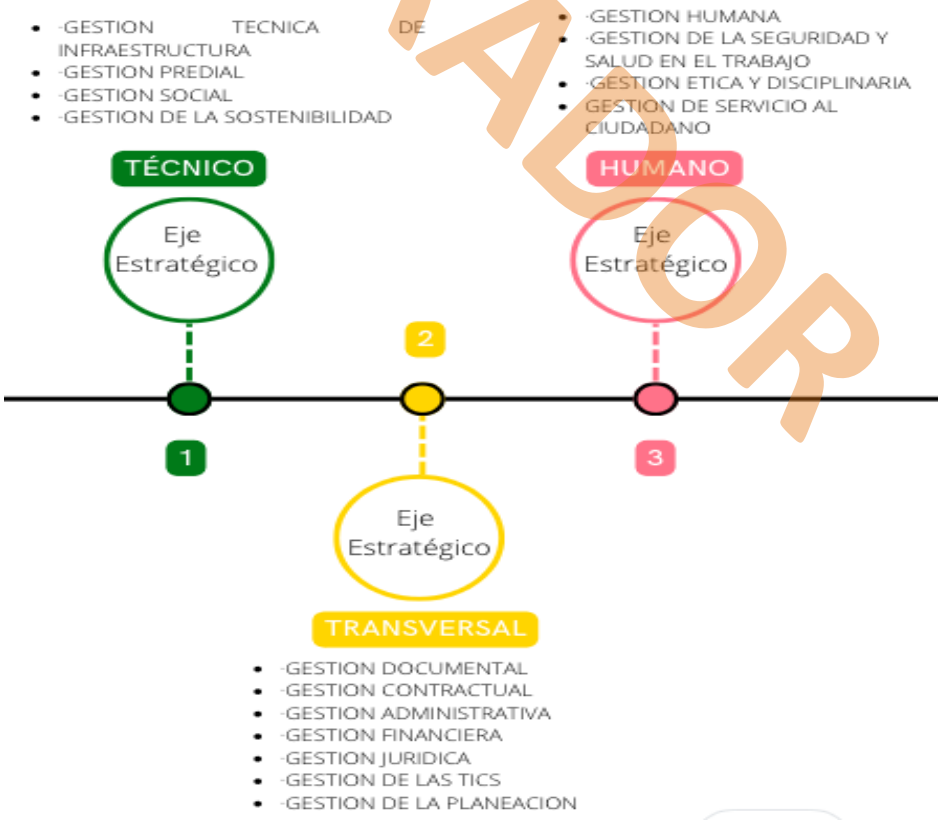
Conocer la oferta de formación gratuita de las instituciones y darla a conocer de manera oportuna a los servidores, para el aprovechamiento de estos espacios de aprendizaje personal.

Meta: Realizar 2 alianzas con universidades o instituciones de formación técnica o empresas de consultoría dentro de los cuatro años de gobierno.
Indicador: Número de procesos articulados con universidades o instituciones de formación técnica o empresas / Número total de procesos

ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE CAPACITACION

BORRADOR

Para el desarrollo de las actividades de capacitación y como parte de la estrategia de innovación y articulación al enfoque de la estrategia de la Escuela Corporativa para el 2024, se agruparán las actividades por 3 ejes estratégicos y 15 líneas de conocimiento, así:



Fuente: Elaboración propia

Bajo esta estrategia de acción, se pretende articular cada actividad de aprendizaje a un criterio formativo que permita realizar los procesos de contratación y la articulación interinstitucional de manera mas eficiente, garantizando el adecuado uso de los recursos asignados para capacitación y fortaleciendo la participación de los servidores en dicho plan.

ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN

Divulgación del PNFC:

- Se realizará la divulgación a todos los funcionarios del Plan Nacional de Formación y Capacitación al interior de la Entidad.

Sensibilización del PIC:

- Se realizó una campaña de sensibilización sobre la importancia del aprendizaje organizacional y el desarrollo del PIC para la vigencia 2024, a través de las socializaciones internas en planta central y las mesas de trabajo para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.

- La programación de cada actividad de formación se dará a conocer previamente a los servidores públicos a través de los respectivos jefes inmediatos, mediante memorando interno o correos electrónicos para formalizar y garantizar su participación y de acuerdo con la oferta de aprendizaje.

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS EN LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

La evaluación para los programas de aprendizaje organizacional desarrollados, estarán orientados a las fortalezas, los talentos, las cualidades, los obstáculos, los problemas y debilidades que de manera individual y grupal se den para

BORRADOR

poder intervenir, decidir y realizar las mejoras requeridas a apropiar para continuar generando experiencias exitosas de aprendizaje.

Desde esta perspectiva, se reconocerá tanto al funcionario como un ser integral y a todos los actores que intervienen en el proceso de aprendizaje.

Así las cosas, la evaluación del plan de capacitación, medirán no solo de la ejecución de las actividades, sino del impacto que generen los programas de aprendizaje a nivel individual y grupal.

En este contexto, se establecen los criterios y mecanismos para la evaluación de las acciones de formación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación del Instituto Nacional de Vías – INVIAS. Las razones que sustentan esta necesidad de evaluar las acciones de formación son, entre otras, las siguientes:

- Establecer el logro de objetivos de los planes de capacitación
- Identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de las diferentes actividades
- Determinar la relación costo- beneficio de los planes de capacitación
- Determinar la pertinencia de los planes de capacitación

Se han propuesto diferentes modelos para evaluar una capacitación, sin embargo, de acuerdo con diferentes fuentes bibliográficas consultadas, uno de los más destacados es el de Donald Kirkpatrick, quien en 1956 estableció una secuencia de cuatro niveles de evaluación:

- El primer nivel es el de "**Reacción**" o "**Satisfacción del cliente**", que es la primera impresión que tiene el individuo inmediatamente después de haber finalizado la formación (material, conocimiento del instructor y logística, entre otros aspectos); es realmente una valoración del servicio, una medida de satisfacción del participante con la acción formativa y con todos y cada uno de los aspectos más importantes (materiales, equipo, local, metodología pedagógica, organización, profesor, entre otros). La importancia de evaluar este aspecto radica en que aunque una reacción

BORRADOR

positiva no asegura el aprendizaje, una reacción negativa si se constituye en un obstáculo para el mismo.

- El segundo nivel es el de "**Aprendizaje**", en el cual se evalúan los conocimientos adquiridos por las personas mediante la identificación de cambios a nivel de actitudes, conocimientos, habilidades o destrezas (es decir, competencias), como consecuencia de asistir a la acción formativa. El aprendizaje se produce cuando se da un cambio en alguno de los tres aspectos o en los tres. Para que haya un cambio de conducta tiene que producirse previamente un cambio en alguno de estos tres aspectos. Es, por tanto, el aprendizaje una condición necesaria pero no suficiente para el cambio de conducta.

- En tercer lugar, está el nivel de "**Comportamiento**", el cual mide el grado de aplicación que tienen los nuevos conocimientos en el trabajo mismo; supone la transferencia de la capacitación, es decir, la aplicación efectiva de lo aprendido sobre los requerimientos del puesto. En este nivel, las capacitaciones buscan transferir el conocimiento a los puestos de trabajo individual o grupal y por lo general, estos métodos son aplicados tiempo después de que la acción formativa ha terminado.

- Por último, está el nivel de "**Resultados**" o "**Impacto en objetivos**", en el cual se trata de medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los participantes a un proceso de formación.

BORRADOR

Niveles y herramientas de evaluación*

Nivel	Objetivo a evaluar	Herramienta de evaluación
1.	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Formato: **Evaluación percepción de calidad del programa de capacitación frente a los objetivos temáticos planteados.**
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Formato: **Evaluación del aprendizaje obtenido por participación del programa de capacitación.**
3.	Aplicación de lo aprendido	Formato: **Evaluación transferencia de conocimientos al puesto de trabajo por**

Nivel	Objetivo a evaluar	Herramienta de evaluación
		participación en programa de capacitación.
4.	Impacto en los resultados de la Entidad	A través de la evaluación de objetivos por dependencias realizado por la Oficina Asesora de Planeación y los cuales son evidenciados en la evaluación de desempeño por dependencias.

** Las instrucciones para evaluar la eficacia de las actividades de capacitación realizadas en el marco del Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, están determinadas en el instructivo "MARCO DE REFERENCIA PARA LA EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DEL INVIAS"*

BORRADOR

SEGUIMIENTO

La subdirección de Gestión Humana realizará un informe trimestral a cargo de un profesional designado por del Grupo de Escuela Corporativa, el cual dará cuenta de la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, para lo cual se tendrá en cuenta la información obtenida de los formatos establecidos en el proceso de Gestión Humana para este fin y el cual se realiza para reportar acciones del cumplimiento del plan operativo, por solicitud de la Comisión de Personal o de los organismos de control.

Indicador de Gestión

- Implementación del PIC (Número de actividades ejecutadas de aprendizaje/ Número de actividades de aprendizaje programadas) x 100.
- Contratos suscritos (Número de contratos suscritos para el desarrollo del PIC / Número de contratos suscritos programados para el desarrollo del PIC) x 100

Indicador de Producto

- Personas Capacitadas (Número de servidores públicos capacitados / Número de servidores públicos de planta)
- Cobertura del PIC (Número de servidores públicos asistentes/Número de servidores públicos programados) x 100.

Indicador de efectividad

- Contribución a la mejora institucional (Numero de encuesta de transferencia de conocimiento realizadas / Número de servidores públicos beneficiados de la capacitación)

DEBERES

Deberes de los responsables de la coordinación y ejecución de las actividades de aprendizaje

- Informar oportunamente las actividades de formación que se desarrollarán en el marco del Plan Institucional de Capacitación.
- Velar por el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2024.
- Realizar el seguimiento y evaluación correspondiente al Plan Institucional de Capacitación.

Deberes de los beneficiarios de las actividades de aprendizaje.

- Cumplir con la asistencia a las actividades programadas una vez sean autorizados e informadas por parte el grupo de Escuela Corporativa de la Subdirección de Gestión Humana.
- Informar oportunamente al grupo de Escuela Corporativa de la Subdirección de Gestión Humana sobre novedades ocurridas en las actividades.
- Realizar las evaluaciones (cuando se requiera) de las actividades desarrolladas.

BORRADOR

Nota: *Las fechas de capacitación pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias de fuerza mayor que se presenten para su ejecución.*

La duración y beneficiarios de cada oferta de capacitación pueden modificarse en razón a los recursos técnicos, humanos, tecnológicos o logísticos con los que se cuente para la ejecución.

La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible de manera que se ajuste a los tiempos y necesidades de la Entidad.

BORRADOR

PLAN DE ACCIÓN – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PRIORIZADAS

(2 Diplomados / 25 cursos /11 talleres)

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
TRANSVERSAL	GESTION ADMINISTRATIVA	Ofimática(básica, intermedia y avanzada) Redacción de informes Power BI Manejo de banco de datos Negociación	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SER-SABER-HACER	4 CURSOS	ENTRENAMIENTO	MAYO	Gestión interinstitucional	20
TRANSVERSAL	GESTION CONTRACTUAL	Contratación de contratos de obra Actualizacion normatividad vigente SECOP II - Ingreso de documentos, manuales y procesos Clasificación, trámite y aprobación de pólizas para contratación estatal Supervisión de contratos	PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	SABER-SER	1 DIPLOMADO	CAPACITACIÓN	ABRIL	Presupuesto de invesión	120

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
		de obra Manual de contratación Clasificación, trámite y aprobación de pólizas Garantías contractuales							
TRANSVERSAL	GESTION DE LA PLANEACION	MIPG Programas de inversión Plan operativo y las metas institucionales Planeación estratégica Sistema Integrado de Gestión Administración de los riesgos de Seguridad de Información Digital	TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE	SABER-HACER	2 CURSOS	ENTRENAMIENTO	MAYO	Gestión interinstitucional	20
TÉCNICO	GESTION DE LA SOSTENIBILIDAD	Implementacion proyectos LIVV Nuevas técnicas de sostenibilidad para proyectos en territorio	TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE	SABER-HACER	1 CURSO	CAPACITACIÓN	JULIO	Presupuesto de invesión	20

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
TRANSVERSAL	GESTION DE LAS TICS	Gestión de Innovación Uso y apopiación de las tecnologias Software y aplicativos internos Arquitectura empresarial Curso de google sheets (editor de hora de cálculo en línea) Manejo de las nuevas tecnologías en la comunicación Programación de la inteligencia artificial para el desarrollo de los proyectos en la entidad. Arquitectura en Nube (Microsoft) Arquitectura de Software Ciberseguridad Capacitación en Devobs Power Platform (Usuarios internos) Capacitaciones de ArcGIS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER-HACER	3 CURSOS Y 3 TALLERES	CAPACITACIÓN	JUNIO	Presupuesto de invesión	20

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
		Capacitación en Gobierno de Datos Node JS (Usuarios externos) – Java Script Agile Gestión de Servicios en TI (ITIL y CoBIT) Atención al Usuario – Mesa de Servicios de TI Apertura al cambio ante nuevas tecnologías de información.							
HUMANO	GESTION DE SERVICIO AL CIUDADANO	Mejores prácticas en la gestión del servicio al ciudadano Ley 1755 de 2015- Casos de silencio administrativo Lenguaje claro Estraegias para la atención al persoas en condición de discapacidad	PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	SER-SABER-HACER	3 CURSOS	CAPACITACIÓN	MAYO	Gestión interinstitucional / Prespuesto de inversión	20

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
TRANSVERSAL	GESTION DOCUMENTAL	Sistemas de gestión de información y documental (DIGITAL) Profundización funcionamiento AZ DIGITAL Plan de Gestión Documental-PGD.S Sistema Integrado de Conservación – SIC. Plan Institucional de Archivos – PINAR. Organización, foliación, diligenciamiento de hojas de control, testigo de medios magnéticos, Formato Único de Inventario Documental, lectura de las Tablas de Retención Documental, transferencia primaria	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER-HACER	1 CURSO Y 2 TALLERES	ENTRENAMIENTO	MARZO	Gestión interinstitucional / Prespuesto de inversión	20

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
HUMANO	GESTION ETICA Y DISCIPLINARIA	Código de integridad Transparencia, Integridad y lucha contra la corrupción (Integridad Pública y Prevención de la Corrupción) Ley de transparencia 1712 de 2014. Lucha contra la corrupción Nuevo codigo general disciplinario Ley 1952/2019 y sus modificaciones Conflicto de interés	PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	SER-SABER-HACER	1 CURSO y 1 TALLER	CAPACITACIÓN	JUNIO	Gestión interinstitucional	20
TRANSVERSAL	GESTION FINANCIERA	Actualización tributaria y contable Ley de presupuesto Tramites presupuestales Depuración de cuentas por pagar Reserva presupuestal	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABER-HACER	1 CURSO	ENTRENAMIENTO	JULIO	Gestión interinstitucional / Prespuesto de inversión	20

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
HUMANO	GESTION HUMANA	Teletrabajo Equidad de género y derechos humanos Coaching de Liderazgo e Innovación Ingles básico e intermedio Habilidades blandas (Resolución de conflictos, Comunicación efectiva) Administración de personal	HABILIDADES Y COMPETENCIAS MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SER-SABER-HACER	2 CURSOS Y5 TALLERES	CAPACITACIÓN	FEBRERO	Gestión interinstitucional / Prespuesto de inversión	20
TRANSVERSAL	GESTION JURIDICA	Argumentación jurídica Defensa jurídica de los contratos ante las diferentes actuaciones de los contratistas Defensa jurídica estratégica en procesos contencioso administrativos Determinación y cálculo del factor multiplicador en los contratos de la entidad Redacción y Lenguaje	PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	SABER-HACER	1 CURSO	CAPACITACIÓN	AGOSTO	Gestión interinstitucional / Prespuesto de inversión	20

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
		Jurídico Tribunal de arbitramiento Aspectos juridicos, prácticos y procesales Responsabilidad civil extracontractual Administracción de pagos de sentencias							
TÉCNICO	GESTION PREDIAL	Curso técnico y legal sobre el mantenimiento y recuperación de los bienes	TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE	SABER-HACER	1 CURSO	CAPACITACIÓN	AGOSTO	Presupuesto de invesión	20
TÉCNICO	GESTION SOCIAL	Inclusión social frente a la estructuración y ejecución de losproyectos de obra Gestión de la comunicación con las comunidades	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS MUJERES, INLCUSI	SABER-HACER	1 CURSO	CAPACITACIÓN	SEPTIEMBRE	Presupuesto de invesión	20

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
			ÓN Y DIVERSIDAD						
TÉCNICO	GESTIÓN TÉCNICA DE INFRAESTRUCTURA	Metodología BIM en proyectos de infraestructura	TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE	SABER-HACER	1 DIPLOMADO	CAPACITACIÓN	ABRIL	Presupuesto de invesión	120
		Ingenería de pavimentos Patologia de pavimentos y de estructuras Análisis de Precios Unitarios Manual de Interventoría de Obra Pública Vigente Supervisión e Interventoria de Obra Curso de ICOCIV teórico práctico (índice de costos de la construcción de obras civiles para reajuste en los contratos) Diligenciamiento de formatos diseñados por el invías en especial los de			2 CURSOS		JUNIO		20

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
		interventoría de obra Estructuración y gestión de proyectos Nuevas tecnologías de pavimento Legislación, prevención y atención de emergencias Diseño, conservación, mantenimiento y construcción de vías, puentes y túneles Supervisión de obras viales y manejo de presupuestos, APU, rendimientos de mano de obra, maquinaria y equipo. Gestión de Riesgo aplicado a las vías terciarias y férreas Mantenimiento de las vias ferreas, maritimas y fluviales Avaluo de infraestructura ferrea, marítima y fluvial							

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
		PMO Infraestructura resiliente Infraestructura forense Estructuración de Proyectos							
HUMANO	GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo Trabajo seguro en alturas	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SER-SABER	CURSOS, TALLERES, CAPACITACIONES DE ACUERDO CON EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SST	ENTRENAMIENTO	FEBRERO	Gestión interinstitucional / Prespuesto de inversión /ARL Positiva	32
HUMANO	INDUCCION GENERAL E INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	Establecidas en el documento PIC 2024	PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	SER-SABER-HACER	CURSO, CAPACITACIÓN	INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN	TODOS LOS MESES	Gestión interinstitucional / Prespuesto de inversión	24

BORRADOR

EJE ESTRATÉGICO	LINEA DE CONOCIMIENTO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	TIPO DE CAPACITACION	PROGRAMA DEL PIC	CRONOGRAMA EJECUCIÓN A PARTIR DE	RECURSOS	No. MÁXIMO DE HORAS
HUMANO	REINDUCCION GENERAL	Temas relacionados con los cambios internos, nuevos procesos, direccionamiento general y cambios en la estructura de planta Retención del conocimiento	PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	SER-SABER-HACER	CURSO, CAPACITACIÓN	INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN	SEPTIEMBRE	Gestión interinstitucional / Prespuesto de inversión	8

BORRADOR

BIBLIOGRAFÍA

AUSUBEL, David. (1976).**Psicología educativa**. México. Editorial Trillas.
BRUNER, Jerome. (1996). **Realidad mental y dos mundos posibles**. Barcelona. Editorial Gedisa. Serie: CLA.DE.MA. Grupo: Psicología/lenguaje. 3ª reimpresión.
CALERO, Pérez Mavilo. (2008). **Constructivismo pedagógico. Teorías y aplicaciones básicas**. México. Editorial Alfa-Omega.
DÍAZ BARRIGA, Arceo F. y Gerardo, Hernández Rojas. (2002). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una nueva interpretación constructivista**. México. Editorial McGraw Hill Editores.

Elaborado por: Astrid Mesa Quintero – Profesional Especializado SGH.