



PLATZI - Impulsando la formación de talento humano en el sector público - bajo innovación digital

**Innovación organizacional
“Business case”**

**Patricia Díaz Palacios
Amina Astrid Carabaño Plazas
Néstor Darío Zuluaga Hoyos**

PLATZI - Impulsando la formación de talento humano en el sector público - bajo
innovación digital

Patricia Díaz Palacios
Amina Astrid Carabaño Plazas
Néstor Darío Zuluaga Hoyos

Magister en Gobierno y Gestión Pública

Director
Dr. Juan Diego Lobo

Modalidad:
Innovación organizacional
“Business case”

Universidad EAN
Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas
Programa de Innovación Organizacional Ciudad, Colombia
10/12/2024

Agradecimientos

La gratitud es un valor social que, en el estricto sentido, genera un efecto positivo como resultante de haberse sentido beneficiado de forma solidaria. Es por ello que, expreso mi gratitud a la Escuela de Administración de Negocios – EAN y su cuerpo directivo, por darme la oportunidad de llevar a cabo este proyecto basado en innovación y en sostenibilidad, mismo que se convierte en un proyecto de vida y la satisfacción de una meta alcanzada. Así mismo, a mi director de diplomado, Dr. Juan Diego Lobo, por su guía y dedicación durante este proceso. El agradecimiento lo hago extensivo a los jurados, miembros del comité evaluador cuyos comentarios redundan en la mejora significativa de los procesos de investigación y desarrollo de las instituciones. Finalmente, y con un peso muy importante, agradezco a mi familia, motor central para la finalización exitosa del Diplomado en Innovación Organizacional.

Patricia Díaz Palacios.

Quiero dedicar un agradecimiento especial a los docentes de la Escuela de Administración de Negocios (EAN), quienes me han guiado con su conocimiento y compromiso, lo que ha enriquecido este proyecto. A mi familia, en particular, a mi amado esposo, quien ha sido un pilar fundamental en este proceso, brindándome su apoyo incondicional en mis labores diarias, tanto laborales como académicas y lo más importante su constante apoyo para continuar con mi proyecto de vida. “Mi Amor” gracias por tu entereza, por ser mi mayor respaldo en todo momento.

Amina Astrid Carabaño Plazas.

Debo agradecer en primer momento a mi esposa y mis hijos, motor de motivación para mi crecimiento personal, en segundo momento a SINTRADER, y el equipo de Dirección de la Agencia Nacional de Tierras, por el apoyo dado para yo estar en este proceso educativo, a CORPADEIN por esta oportunidad ofrecida, a los profesores de la Universidad EAN, por su compromiso y dedicación de transferir conocimientos de alta calidad, y por último a mis compañeros de Maestría por el criterio de unidad de todos.

Néstor Darío Zuluaga Hoyos

SECTOR PÚBLICO - BAJO INNOVACIÓN DIGITAL.

Resumen ejecutivo

Platzi, una plataforma educativa de referencia en habilidades digitales, busca posicionarse como un aliado estratégico en la formación continua del talento humano en el sector público colombiano. Este proyecto se centra en implementar un programa piloto en la Agencia Nacional de Tierras (ANT) para capacitar a 60 servidores públicos en habilidades digitales esenciales, con la meta de expandir el alcance a 1,000 funcionarios en el largo plazo.

El objetivo principal es mejorar la eficiencia operativa de las entidades públicas en un 15%, fortaleciendo competencias en áreas clave como análisis de datos, ciberseguridad y uso de herramientas tecnológicas para la gestión administrativa. La metodología utilizada es Design Sprint, un enfoque ágil que permite definir problemas, desarrollar soluciones prototipadas y validarlas rápidamente con usuarios reales.

Los resultados esperados incluyen una mejora tangible en la productividad administrativa, reducción de tiempos en procesos internos, y un impacto positivo en la calidad del servicio al ciudadano. Además, este proyecto busca sentar las bases para una cultura de innovación digital en el sector público, promoviendo la sostenibilidad y replicabilidad del modelo en otras instituciones gubernamentales.

Al finalizar la implementación del piloto en la Agencia Nacional de Tierras se puede consolidar a Platzi como un referente en la capacitación digital del sector público con curso a la medida de las necesidades, mientras contribuye al fortalecimiento de las capacidades tecnológicas de las instituciones estatales. Este enfoque permitirá no solo optimizar procesos, sino también reducir brechas digitales y mejorar la prestación de servicios a nivel nacional.

Palabras clave: StarUp: Una startup , Sector Público, Innovación, vanguardia

SECTOR PÚBLICO - BAJO INNOVACIÓN DIGITAL.

Contenido

Resumen ejecutivo	6
Objetivos y alineación estratégica	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos.....	12
1. Contexto y desafío de innovación	13
1.1 Análisis del ecosistema de innovación del sector y de la solución propuesta	13
1.2 Entendimiento de las necesidades del área y/o unidad de negocio	15
1.3. Mapa de empatía del cliente/usuario	17
1.4. Definición del problema utilizando "How Might We" (HMW).....	18
2. Solución Innovadora	20
2.1 Solución innovadora	20
2.2 Propuesta de experiencia del usuario (journey map)	22
3. Análisis de mercado y competencia	23
3.1. Análisis de competidores y entorno de mercado.....	23
3.2. Evaluación de la solución con las partes interesadas	24
4. Modelo de negocio innovador	27
4.1. Canvas de modelo de negocio	27
4.2. Propuesta de valor canvas	27
5. Plan de implementación bajo metodologías ágiles.....	30
5.1. Roadmap de innovación y metodología de desarrollo (ej. Design Sprint, Lean Startup) 30	
5.2. Equipo y recursos necesarios (incluir roles de innovación).....	33
6. Análisis Financiero y de Impacto.....	36
6.1. La inversión inicial	36
6.2. Impacto social y ambiental.....	36
7. Gestión de riesgos y oportunidades	41
8. Métricas de éxito y KPIs de Innovación.....	44
8.1. OKRs (Objectives and Key Results)	44
8.2. Métricas de innovación i.	45
9. Plan de gestión del cambio y adopción 2025	47
10.Cultura de innovación y mejora continua	49
Conclusiones y recomendaciones	51
Referencias	53

Lista de Figuras

Ilustración 1. Mapa de actores clave.....	13
Ilustración 2. Matriz DOFA.....	16
Ilustración 3. Mapa de empatía.....	17
Ilustración 4. Ejes temáticos priorizados.....	21
Ilustración 5. Journey Map.....	22
Ilustración 6. Modelo Canvas.....	27
Ilustración 7. Línea de tiempo.....	31
Ilustración 8. Línea de tiempo cronograma de actividades del proyecto.....	33
Ilustración 9. Relación de costos para la implementación del proyecto.....	36
Ilustración 10. Estructura organizacional Platzi.....	54
Ilustración 11. Rondas de inversión.....	54
Ilustración 12. Pantallazo opiniones.....	55

Lista de Tablas

Tabla 1. Análisis comparativo de características y precios de productos/servicios.....	23
Tabla 2. Identificación de las partes interesadas (Stakeholders).....	24
Tabla 3. Fases del proyecto y entregables específicos para cada fase.....	31
Tabla 4. Plan de Gestión del conocimiento y colaboración.....	35
Tabla 5. Matriz de gestión de riesgos y oportunidades.....	42
Tabla 6. Plan de Gestión del Cambio y Adopción - 2025	47

Objetivos y alineación estratégica

Nuestra estrategia está orientada a ofrecer programas adaptados a las necesidades específicas de las entidades del sector público, permitiendo a Platzi demostrar cómo su metodología de aprendizaje práctico y relevante permite alcanzar la eficacia de las entidades gubernamentales, ampliando así su impacto social y su presencia en los servicios que prestan (Alcaldía de Bogotá, 2023). Mediante la implementación de capacitación con cursos diseñados según la misionalidad de las Instituciones con un piloto ayudaría a evaluar resultados y ajustar la oferta educativa para satisfacer las demandas de formación profesional de las entidades

Objetivo general

Implementar un programa piloto Platzi en la vigencia 2025, dirigido a funcionarios y servidores de la Agencia Nacional de Tierras, en alfabetización digital, para la implementación de las funciones institucionales a través del fortalecimiento de la coordinación, la articulación y la integralidad de las acciones misionales y operativas que redunde en la calidad del servicio con el propósito de mejorar la calidad del servicio público y aumentar la eficiencia administrativa en un 20% (Agencia Nacional de Tierras, 2022).

Objetivos específicos

- Diseñar y desarrollar 10 módulos educativos adaptados a las necesidades específicas de la Agencia Nacional de Tierras (ANT), enfocados en habilidades digitales y tecnológicas.
- Capacitar al menos al 80% de los servidores públicos seleccionados para el programa piloto, asegurando una participación activa y completando los módulos asignados.
- Evaluar la mejora en competencias digitales mediante pruebas iniciales y finales, con una meta de incrementar un 15% las habilidades digitales de los participantes.
- Implementar un sistema de retroalimentación continua para ajustar los módulos de formación según la experiencia de los participantes, alcanzando un 95% de satisfacción en las encuestas de evaluación del programa.
- Crear cursos y módulos que se alineen con las necesidades de la Agencia Nacional de Tierras, incorporando metodologías de aprendizaje práctico.
- Implementar mecanismos de realimentación para ajustar y mejorar los programas de capacitación según la experiencia de los participantes en la entidad central.
- Identificar las necesidades en formación profesional y educación continua para los servidores públicos en oficina central de la Agencia, y posteriormente en los diferentes territorios de nuestro país (Presidencia de la República de Colombia, 2015).

1. Contexto y desafío de innovación

1.1 Análisis del ecosistema de innovación del sector y de la solución propuesta

Platzi compete en el sector educativo con plataformas globales como Coursera y emprendimientos locales como Ubits, especializada en entrenamiento corporativo; DigitaLab, enfocada en marketing digital; y Biz Nation, que ofrece cursos de emprendimiento y educación financiera. Estas alternativas permiten el aprendizaje desde casa, destacándose Platzi como la escuela de tecnología más grande en el mundo hispanohablante. Su posicionamiento se ha visto reforzado por su colaboración con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), participando en iniciativas que han incrementado el acceso a la tecnología en Colombia. Programas como Zonas Wifi gratuitas y puntos Vive Digital han impulsado la penetración de internet al 57%, con un crecimiento anual del 5%, beneficiando principalmente a comunidades vulnerables (Barrero, 2023).

Ilustración 1. Mapa de actores clave



Nota. la gráfica muestra el mapa de actores clave que inciden en el proyecto, desde un enfoque de los competidores, talento humano, reguladores y aliados estratégicos. Fuente: Elaboración propia

El éxito de Platzi también radica en su enfoque en el talento humano, promoviendo valores como la curiosidad y la honestidad, y ofreciendo beneficios como libros, terapia online y encuentros internacionales. Esta estrategia ha logrado que el 80% de su equipo esté compuesto por exalumnos destacados de sus propios cursos, creando un vínculo sólido entre la formación que imparten y el talento que integran (Platzi, s.f.). A nivel tecnológico, la compañía ha formado a 600.000 estudiantes en cinco años, utilizando herramientas como Google Analytics para medir el impacto de su contenido y personalizar la experiencia de aprendizaje. Este enfoque innovador, combinado con su participación en Y Combinator, una de las principales aceleradoras de Silicon Valley, ha consolidado a Platzi como una plataforma educativa exitosa (Crunchbase, s.f.).

Sin embargo, la reforma tributaria planteada por el gobierno colombiano presenta retos fiscales que podrían afectar negativamente a startups como Platzi, al imponer mayores cargas tributarias sobre los dividendos y el patrimonio. Esto pone en riesgo el ecosistema emprendedor y podría limitar la innovación y los empleos generados por este tipo de empresas. Platzi deberá continuar adaptándose a estos desafíos mientras mantiene su enfoque en la innovación tecnológica, el desarrollo de talento y la expansión de su impacto educativo, para consolidarse como líder en el mercado y superar las barreras que se presenten en el camino (Presidencia de la República de Colombia, 2015).

Con relación a los competidores, puede precisarse lo siguiente:

1. Metodología de Enseñanza

- Platzi se enfoca en una metodología de aprendizaje activo, que combina teoría y práctica. Los cursos están diseñados para permitir a los usuarios aplicar lo aprendido inmediatamente a través de proyectos prácticos y tareas colaborativas. Además, Platzi implementa una metodología de mentoría continua, donde los estudiantes tienen acceso a mentores que los guían a lo largo del proceso de aprendizaje.
- Coursera / Udemy / Crehana aunque estas plataformas ofrecen cursos en línea, la mayoría de los cursos en Coursera Udemy siguen un modelo más pasivo, centrado en la lectura y videos pregrabados sin una interacción constante con mentores. Si bien ofrecen foros de discusión, el acompañamiento personalizado no es tan prominente. Crehana, al igual que Udemy, tiende a enfocarse en cursos más creativos y de diseño, pero también carece de una metodología estructurada que guíe a los estudiantes en la aplicación práctica de los conocimientos.

2. Enfoque en el Sector Público

Platzi está desarrollando cursos específicamente diseñados para el sector público, como es el caso de la capacitación de servidores públicos en el uso de herramientas digitales y la mejora de competencias en gestión administrativa, lo cual es un componente clave del proyecto piloto en la Agencia Nacional de Tierras (ANT). Los cursos se alinean con las necesidades específicas de las instituciones gubernamentales, ayudando a mejorar la eficiencia administrativa y calidad del servicio público.

- Coursera / Udemy / Crehana: aunque algunas de estas plataformas tienen cursos en gestión pública o herramientas digitales, Coursera y Udemy no están tan enfocadas en las necesidades particulares del sector público. Además, los cursos no son necesariamente diseñados para abordar problemas específicos de gestión pública o adaptarse a las particularidades de la administración pública. Crehana también tiene un enfoque en creatividad y diseño, pero no ofrece programas específicos para el sector público.
- **3. Acompañamiento y Tutoría**
Platzi: Ofrece un acompañamiento personalizado a través de mentores que siguen de cerca el progreso de los estudiantes y brindan retroalimentación sobre sus avances. Este enfoque es fundamental en un entorno de capacitación pública, donde el aprendizaje debe ser aplicado rápidamente y con resultados tangibles. El apoyo constante ayuda a los estudiantes a integrar los conocimientos en sus funciones diarias y obtener una mayor comprensión práctica.
- Coursera / Udemy / Crehana: Estas plataformas, aunque ofrecen una gran variedad de cursos, tienen un nivel de interacción limitado con los instructores o mentores. Aunque en Coursera algunos cursos tienen opciones de asistencia de los profesores, el nivel de interacción es menos personal comparado con Platzi. Udemy ofrece cursos más autónomos, sin mayor seguimiento, y

Crehana también carece de una interacción continua con el docente o mentor, lo que puede dificultar la correcta integración de conocimientos en un contexto de trabajo real.

4. Adaptación a las Necesidades Locales

- Platzi tiene la capacidad de adaptar sus contenidos a las realidades locales, como se muestra en el proyecto piloto con la Agencia Nacional de Tierras (ANT). Esto incluye diseñar módulos específicos para los servidores públicos colombianos, considerando sus desafíos y el contexto administrativo del país. Platzi también tiene la flexibilidad de adaptar su metodología a las necesidades de formación continua y a los procesos operativos del gobierno colombiano.
- Coursera / UdeMy / Crehana. Si bien algunas de estas plataformas pueden ofrecer cursos en español o incluso sobre temas relevantes para la región, la adaptación local es limitada. Estos cursos tienden a ser más universales y no siempre se ajustan específicamente a las realidades o necesidades locales del sector público en Colombia. Las adaptaciones a nivel regional o local son escasas, lo que puede dificultar la implementación efectiva en un contexto institucional gubernamental.

5. Flexibilidad y Accesibilidad

- La plataforma de Platzi es altamente flexible en términos de acceso y contenido. Los estudiantes pueden acceder a los módulos de formación desde cualquier dispositivo, lo cual es esencial para aquellos en el sector público que necesitan adaptarse a horarios no convencionales o tener acceso a materiales en cualquier momento. Además, Platzi ofrece un plan de estudios flexible que se ajusta al ritmo del usuario, permitiendo que los servidores públicos continúen con su capacitación sin interrumpir sus actividades laborales diarias.
- Coursera / UdeMy / Crehana: Estas plataformas también ofrecen acceso flexible a los contenidos, pero la dificultad de algunos cursos o la falta de estructuración progresiva puede generar obstáculos para el aprendizaje continuado en un entorno profesional como el de los servidores públicos. Coursera y UdeMy tienen una mayor carga de trabajo teórico, lo que podría hacer difícil para los servidores públicos equilibrar su formación continua con sus responsabilidades laborales.

6. Escalabilidad y Expansión

- Platzi tiene una excelente capacidad para escalar su plataforma en el contexto de un proyecto piloto y luego expandir su alcance a otras entidades públicas o incluso otras regiones del país. Esto es posible gracias a la flexibilidad de su plataforma y su capacidad para ofrecer programas de formación continua adaptados a diversos sectores.
- Coursera / UdeMy / Crehana: Si bien estas plataformas tienen un alcance global, su escalabilidad en el contexto de un programa institucional o gubernamental puede ser más difícil. No están tan preparadas para ofrecer soluciones personalizadas o adaptadas a los requisitos específicos de entidades públicas en un país, como lo hace Platzi en su piloto.

1.2 Entendimiento de las necesidades del área y/o unidad de negocio (Diagnóstico interno)

Platzi tiene una estructura organizacional horizontal, enfocada en los procesos más que en el orden jerárquico. Esto permite una comunicación clara y eficiente entre los diferentes procesos, evitando la complejidad de jerarquías tradicionales que dificultan la interacción. Su

estructura, típica de una empresa tecnológica, es más plana para favorecer la agilidad y la colaboración. imagen 2: Estructura Organizacional – Platzi.

El análisis estratégico se desarrolló a partir de la aplicación de la herramienta utilizada en la planificación estratégica para sus etapas Debilidades, Amenazas Fortalezas, Oportunidades,

Ilustración 2. Matriz DOFA



Nota. En la gráfica se observa el análisis de los factores internos y externos que inciden en el desarrollo del proyecto. Fuente: Elaboración propia.

Platzi, una plataforma de educación en línea enfocada en nuevas tecnologías, marketing, diseño y negocios, ha logrado un notable crecimiento gracias a una inversión de US\$62 millones en su ronda Serie B, lo que refleja una expansión significativa en comparación con rondas anteriores. La compañía, con más de 200 empleados que operan remotamente desde ciudades como Ciudad de México, Bogotá y San Francisco, ha alcanzado un millón de estudiantes en 20 países (Crunchbase, s.f.). Además, su misión es transformar la economía de América Latina mediante la creación de una economía digital que exporte talento y conocimiento. Platzi ha forjado alianzas con gobiernos, como la de El Salvador, donde ofrece cursos a jóvenes de escuelas públicas, demostrando su compromiso con la inclusión educativa (Portafolio, 2024). A nivel organizacional, Platzi funciona con una estructura horizontal que facilita la comunicación y la interacción entre procesos, evitando las barreras jerárquicas y promoviendo una mayor agilidad.

En cuanto a sus procesos, la compañía se enfoca en siete áreas claves: crecimiento, educación, talento humano, finanzas, desarrollo de negocios, ingeniería y producción audiovisual, con un modelo de mejora continua que transforma la educación tradicional, no como competencia directa de universidades, sino como un complemento para la aceleración profesional (Platzi, s.f.). Además, Platzi se destaca por su cultura de innovación social, utilizando herramientas como el Social Business Model Canvas para generar soluciones que no solo sean rentables sino que también contribuyan al bienestar social, particularmente en la reducción de la brecha educativa. La empresa ha logrado integrar su crecimiento acelerado con un modelo de negocio enfocado en la inclusión social, buscando mejorar la calidad de vida a través de la educación, lo que se considera una forma de innovación social (Lizcano, 2023).

A nivel de medición, los KPIs de Platzi se centran en la rentabilidad y la monetización del modelo de suscripción, con énfasis en usuarios activos, retención, frecuencia de interacción y la fidelización de estudiantes (Portafolio, 2018). Su estrategia se alinea con los principios del e-business y las startups, utilizando una plataforma digital que prioriza la experiencia del usuario y mantiene un enfoque constante en la innovación y escalabilidad. Además, Platzi busca abordar problemas sociales de Colombia, como la pobreza, el desempleo y la exclusión educativa, con el objetivo de posicionarse como un referente en la formación pública continua, especialmente en el sector público colombiano, para lograr su objetivo de convertirse en un unicornio (Santofimio, 2023).

1.3. Mapa de empatía del cliente/usuario

Platzi, una plataforma educativa fundada en Colombia en 2013, ha experimentado un notable crecimiento, alcanzando 500,000 estudiantes, de los cuales el 23% son colombianos (Crunchbase, s.f.). Con oficinas en Bogotá, Ciudad de México y San Francisco, Platzi se ha establecido como una opción educativa flexible y accesible, centrada en áreas clave de tecnología, ofreciendo más de 140 cursos en 30 carreras. Para maximizar su efectividad en la formación continua de servidores públicos, es fundamental comprender sus necesidades, deseos, emociones, comportamientos y el contexto en el que operan.

Ilustración 3. Mapa de empatía.



Nota. En la gráfica se muestra información detallada de los usuarios y/o clientes, para conocer necesidades, motivaciones y expectativas. Fuente: Elaboración propia.

Esta información es esencial para adaptar la plataforma a las expectativas del público objetivo. La visualización de estos datos puede proporcionar una visión más clara de cómo Platzi

se ajusta a las necesidades de los servidores públicos y su entorno. Platzi, una plataforma educativa fundada en Colombia en 2013, ha experimentado un notable crecimiento, alcanzando 500,000 estudiantes, de los cuales el 23% son colombianos (Crunchbase, s.f.). Con oficinas en Bogotá, Ciudad de México y San Francisco, Platzi se ha establecido como una opción educativa flexible y accesible, centrada en áreas clave de tecnología, ofreciendo más de 140 cursos en 30 carreras. Para maximizar su efectividad en la formación continua de servidores públicos, es fundamental comprender sus necesidades, deseos, emociones, comportamientos y el contexto en el que operan. Esta información es esencial para adaptar la plataforma a las expectativas del público objetivo. La visualización de estos datos puede proporcionar una visión más clara de cómo Platzi se ajusta a las necesidades de los servidores públicos y su entorno.

Su modelo de enseñanza innovador permite a estudiantes de todo el mundo acceder a educación de alta calidad sin limitaciones geográficas, lo que es particularmente beneficioso para la capacitación de servidores públicos. Esta flexibilidad permite que funcionarios de cualquier región reduzcan la brecha tecnológica y accedan a contenidos que favorecen el desarrollo uniforme de competencias tecnológicas en el país. Además, Platzi ha establecido una alianza con DeVry University, lo que posibilita a estudiantes latinoamericanos fortalecer su formación académica a un costo reducido y con la posibilidad de obtener certificaciones, licenciaturas y maestrías, todo sin necesidad de salir de su país (Platzi, s.f.). De acuerdo con Feddy Vega, cofundador de Platzi, el propósito de la educación digital es construir con excelencia lo que ya representa a una nación, y no sustituir su identidad (Portafolio, 2018). Esto posiciona a Platzi como un puente de oportunidades para el crecimiento personal y profesional, tanto en el ámbito público como privado.

Es importante destacar que los estudiantes colombianos y latinoamericanos activos en Platzi tienen la oportunidad de reforzar sus conocimientos en la prestigiosa DeVry University of Estados Unidos, sin necesidad de visa y a un costo de hasta un 75% menor (Platzi, s.f.). Esta alianza permite obtener certificaciones, licenciaturas y maestrías, aunque también tienen la opción de continuar su formación académica en su país de origen. Platzi actúa como un orientador en el proceso de aprendizaje, facilitando el acceso a oportunidades educativas de calidad tanto a nivel local como internacional. Ver anexo 3: Imágenes 5,6 y 7.

1.4. Definición del problema utilizando "How Might We" (HMW)

Utilizando la metodología How Might We (HMW), el problema se reformula como una oportunidad de innovación en el sector público colombiano mediante la adopción de la plataforma Platzi para la formación continua en entidades gubernamentales, buscando posicionarla como un referente en la capacitación para el empleo en el contexto digital. La clave está en cómo facilitar esta adopción dentro de una institución piloto, creando estrategias que permitan no solo la implementación efectiva, sino también su replicabilidad y sostenibilidad. Para ello, diversas preguntas pueden ser exploradas: ¿Cómo facilitar la integración de los programas de Platzi en instituciones educativas públicas? ¿Cómo crear incentivos para que servidores públicos y ciudadanos utilicen la plataforma? ¿Cómo diseñar alianzas estratégicas con el gobierno y las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas para acelerar la digitalización de la educación? ¿Cómo aumentar la retención de usuarios mediante experiencias adaptadas a las necesidades regionales? Y, finalmente, ¿cómo transformar las alianzas existentes en programas escalables que impacten a gran escala?

El HMW final seleccionado, *¿Cómo podríamos facilitar la adopción en una institución piloto de Platzi en educación continua en el sector público colombiano como referente en la formación para el empleo en entidades gubernamentales?*, tiene una amplitud adecuada para

explorar distintas estrategias colaborativas sin perder el foco. Es inspirador y orientado a la acción, motivando soluciones concretas para la integración de la plataforma en el ámbito institucional, centrado tanto en las necesidades de los servidores públicos como en los beneficios que puede ofrecer la formación continua. Además, se alinea con los objetivos estratégicos de Platzi, apoyando su posicionamiento en el sector público y consolidando su rol en la transformación digital de la educación.

Derivado de este HMW, se identifican varios subproblemas y áreas de oportunidad. Primero, el fortalecimiento de alianzas estratégicas con el Ministerio TIC y universidades públicas para co-crear programas que integren certificaciones oficiales y créditos académicos, alineados con las políticas públicas. También se proponen incentivos para la participación activa, como certificaciones válidas para ascensos, gamificación de la experiencia educativa y beneficios adicionales para los estudiantes. En cuanto al diseño de programas personalizados, se plantea la creación de contenidos regionalizados y el uso de instructores locales para hacer la formación más relevante. Además, para asegurar la retención y el compromiso de los usuarios, se sugiere un sistema de seguimiento personalizado, comunidades activas de aprendizaje y mentorías. Finalmente, para escalar el modelo, se propone un sistema de franquicia educativa, con monitoreo continuo del impacto, alianzas público-privadas para financiamiento y un diseño modular de los cursos que permita la adaptación local en otras entidades. Este enfoque integral permitirá transformar la experiencia de aprendizaje digital en el sector público colombiano, asegurando su continuidad y expansión.

2. Solución Innovadora

2.1 Solución innovadora

Partiendo de la descripción general del problema, el objetivo es facilitar la adopción de la plataforma Platzi en una institución piloto en el sector público colombiano, posicionándola como un referente en la formación para el empleo dentro de las entidades gubernamentales. Platzi ofrece una plataforma educativa flexible y accesible, lo que facilita la formación continua en habilidades tecnológicas clave, especialmente esenciales para el sector público. Esta formación garantiza que los servidores públicos mantengan su relevancia y estén actualizados con respecto a las tecnologías emergentes, mejorando la eficiencia, transparencia y atención al ciudadano.

Es importante tener en cuenta que las tendencias emergentes, como la inteligencia artificial y las energías renovables, están en desarrollo, mientras que las tecnologías disruptivas están provocando cambios sustanciales en los procesos existentes. La Ley 909 de 2004, en su Artículo 36, resalta que la capacitación pública tiene como objetivo desarrollar competencias para mejorar la eficacia personal, grupal y organizacional, lo que propicia la profesionalización y mejora los servicios prestados.

Ejemplos como Duolingo, que utiliza gamificación para facilitar el aprendizaje de idiomas, demuestran cómo la tecnología puede transformar la educación de manera accesible y motivadora. De manera similar, las universidades registradas ante el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en Colombia están promoviendo la capacitación de servidores públicos a través del sistema SECOP, impulsando su profesionalización.

La solución propuesta a través de Platzi responde de manera única a este desafío, sugiriendo una implementación inicial en la Agencia Nacional de Tierras, enfocándose en preparar a los servidores públicos para cumplir con sus funciones mediante competencias y habilidades alineadas con los objetivos institucionales. El enfoque comenzará en la Dirección Central, con planes de expansión hacia los territorios colombianos. Un Plan Institucional de Capacitación priorizará inicialmente las áreas misionales, para luego abordar las áreas de apoyo, de modo que se puedan satisfacer integralmente las necesidades formativas de todos los servidores públicos de la Agencia.

Se propone capacitar a los funcionarios públicos en "alfabetización digital" como una estrategia para mejorar el rendimiento de las unidades del sector público colombiano, aprovechando la alianza de Platzi con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). Esta capacitación es fundamental para fomentar la innovación en el sector público, mejorando la eficiencia, la capacidad de respuesta y la adopción de nuevas tecnologías entre los funcionarios. La digitalización de procesos y la integración de nuevas herramientas tecnológicas son claves para optimizar la eficiencia y los resultados en las organizaciones públicas.

Platzi, con su enfoque en la educación continua y en la capacitación tecnológica, tiene la capacidad de desarrollar contenidos específicos para la Agencia Nacional de Tierras, comenzando con su misión central y luego extendiéndolos a las áreas territoriales. Este enfoque permite modernizar las instituciones públicas mediante el uso de soluciones digitales que mejoren la gestión de datos, la seguridad informática y la automatización de trámites. Esto convierte al sector público en una entidad más ágil y preparada para enfrentar los retos digitales del futuro.

Ilustración 4. Ejes temáticos priorizados.



Nota. En la gráfica se muestra información relacionada con el perfil del servidor público.
Fuente: Elaboración propia.

El proyecto está orientado a la capacitación continua de los funcionarios públicos, tanto a nivel central como en las regiones, con el objetivo de promover el desarrollo tecnológico en todo el sector público y garantizar una atención de calidad y uniforme en los servicios prestados, mejorando así la eficiencia y efectividad de las entidades gubernamentales. Las capacitaciones propuestas abarcarán una amplia gama de temas clave, como la aplicación avanzada de Power BI para la toma de decisiones basadas en datos precisos y relevantes, el uso estratégico de datos abiertos para mejorar la transparencia y la accesibilidad de la información pública, y la atención digital de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (PQRSF)

Con un enfoque centrado en el usuario. Además, se abordarán temas como el modelo de privacidad de la información, la ciberseguridad para proteger los datos y sistemas, y el manejo eficiente de herramientas ofimáticas, esenciales para la gestión diaria de las funciones públicas. La capacitación también incluirá la formación en la gestión del Sistema Electrónico para la Contratación Pública (SECOP II), mejorando así la transparencia, agilidad y efectividad en los procesos de contratación pública. Estas formaciones buscan no solo mejorar la capacidad de respuesta del sector público, sino también elevar la calidad, accesibilidad e innovación en la prestación de servicios a nivel nacional. Además, el proyecto se enfoca en garantizar que los servidores públicos estén preparados para una transición digital efectiva, permitiéndoles adoptar nuevas tecnologías y enfoques que respondan a las exigencias del entorno moderno, contribuyendo al fortalecimiento del servicio público y a la modernización del Estado.

2.2 Propuesta de experiencia del usuario (journey map)

Mapa visual que muestra el recorrido completo del usuario con tu solución

Ilustración 5. Journey Map.

Etapas	Conciencia	Consideración	Adquisición	Onboarding	Uso Regular	Retención	Recomendación
Positiva	Generar la curiosidad intelectual en los servidores públicos.	Contar con certificación de MinTic y MEN para que aporte en la toma de decisión de las entidades del sector público.	Otorgar capacitaciones transversales gratuitas y posteriormente orientas a Alfabetización tecnológica	Generar relaciones de confianza a largo plazo con las entidades públicas en el proceso misional central y posteriormente en las regiones.	Impulsar la adquisición de competencias técnicas digitales para fortalecimiento de competencias organizacionales.	El estudiante aprende de forma individual y a su propio ritmo. Esto le sirve para avanzar en su plan de desarrollo individual.	Evaluar el conocimiento y control que los funcionarios públicos desarrollan sobre sus procesos cognitivos
Negativa	Baja confianza en la educación virtual	Al ser ETDH, el MEN otorgará el VObO a las Secretarías de Educación por territorio.	Lograr generar la convocatoria cerrada al cumplir las expectativas de la entidad.	Tener una trazabilidad en el sector privado y carecer de la misma en el sector público.	Baja necesidad de capacitación y desarrollo, al no ser mandante por proceso.	Baja adaptabilidad al modelo Online, generando deserción.	Bajas expectativas académicas que se difunden al interior de la entidad.
Puntos de Contacto.	Mail marketing proporcionado por la entidad.	Licencia de funcionamiento	Página Web Platzi. Social Media, Publicidad, marketing	Casos de éxito profesionales	Casos de éxito profesionales, Social Media.	Voz a Voz, sitio web, call center Platzi	Resultados KPI orientado a un Plan de Desarrollo Individual.
Estados de ánimo del usuario.	Expectante y con desconocimiento	Necesidad de contar con una certificación, licencia o acreditación	Emoción, proyección	Confianza, seguridad,	Ansioso, seguro, motivado	Seguro o inseguro. Conexión o desconexión con el programa	Ansioso para dar continuidad al proceso de formación y desarrollo.

Fuente: Elaboración propia

Nota. En la gráfica se puede observar la interacción que tienen los clientes con el proyecto en cada una de sus etapas. Fuente: Elaboración propia.

3. Análisis de mercado y competencia

3.1. Análisis de competidores y entorno de mercado

Platzi se enfrenta a varios competidores directos e indirectos en el mercado de la educación en línea y la capacitación en habilidades digitales. Entre los competidores directos se encuentran plataformas como Udemy, que ofrece una amplia variedad de cursos con un modelo de pago por curso, Coursera y edX, que se enfocan en colaboraciones con universidades para ofrecer certificaciones y grados completos en línea, y Crehana, que se especializa en cursos más cortos y orientados a la creatividad y el diseño, especialmente en América Latina. Por otro lado, competidores indirectos como YouTube, LinkedIn Learning y Skillshare también ofrecen formación, aunque con un enfoque menos estructurado o sin certificación formal. YouTube proporciona contenido gratuito pero no siempre es tan estructurado, LinkedIn Learning se centra en el desarrollo profesional e integra su plataforma con LinkedIn, y Skillshare, aunque se orienta principalmente a creativos, tiene un modelo de suscripción similar al de Platzi. Si bien Platzi tiene competencia en todas estas plataformas, su enfoque único en la formación continua de talento humano en sectores público y privado, con énfasis en la innovación digital, le permite destacar en un mercado cada vez más demandante de habilidades tecnológicas y digitales para el futuro.

Tabla 1. Análisis comparativo de características y precios de productos/servicios.

Plataforma	Características Clave	Precio
Platzi	Enfoque en tecnología, emprendimiento y habilidades digitales, acceso ilimitado mediante suscripción, énfasis en comunidad y mentoría.	\$25/mes aprox. (suscripción mensual)
Udemy	Pago por curso, temas diversos, cursos independientes, sin mentoría ni comunidad estructurada.	\$10-\$200 por curso
Coursera	Colaboración con universidades, certificaciones profesionales y grados.	Desde \$39/mes para especializaciones
edX	Ofrece programas de MicroMasters y licenciaturas en línea.	\$50-\$300 por curso
LinkedIn Learning	Enfocado en formación profesional, integración con LinkedIn.	\$39.99/mes (suscripción mensual)
Skillshare	Cursos enfocados en creatividad, diseño, y tecnología.	\$14/mes (suscripción mensual)

Nota. En la tabla se muestran las diferentes características que presentan las plataformas de formación. Fuente: Elaboración propia.

Platzi ha consolidado una posición destacada en el mercado de educación en línea, especialmente en Latinoamérica, a pesar de que competidores globales como Udemy y Coursera tienen un mayor alcance. Se estima que Platzi tiene una participación significativa en la región, con un enfoque en habilidades tecnológicas altamente demandadas, aunque no se cuentan con cifras exactas de su participación global. En cuanto a sus competidores directos, Udemy y Coursera dominan a nivel mundial, con participaciones de aproximadamente 15% y 12% del mercado global de educación en línea, respectivamente. Platzi se ha diferenciado mediante una comunidad activa, eventos en vivo como los "Platzi Live" y una fuerte presencia en redes

sociales. Por otro lado, Udemy se enfoca en SEO y SEM, mientras que Coursera se apoya en alianzas con instituciones de prestigio para fortalecer su credibilidad.

Platzi tiene oportunidades significativas para mejorar su posicionamiento mediante alianzas estratégicas con proveedores tecnológicos como AWS o Google Cloud, y posibles colaboraciones con universidades latinoamericanas para validar sus certificaciones. Además, su modelo flexible y accesible se adapta a las tendencias actuales del mercado, donde los consumidores prefieren contenido especializado y aprendizaje que puedan ajustar a sus horarios. La creciente demanda de educación continua y la preferencia por cursos que mejoren la empleabilidad inmediata favorecen a Platzi, que ofrece acceso ilimitado a su plataforma a través de suscripciones.

En términos de oportunidades de mercado no atendidas, Platzi puede aprovechar la educación en el sector público, proporcionando formación continua a empleados gubernamentales y mejorando la eficiencia y productividad de estos. También existe una brecha en el acceso a educación en áreas rurales de Latinoamérica, lo que representa una oportunidad para ofrecer contenido adaptado a las necesidades locales. Asimismo, la creciente demanda de formación en habilidades blandas y en idiomas abre nuevas posibilidades de expansión para Platzi, complementando su oferta de formación tecnológica con cursos en liderazgo, comunicación y otras competencias claves en el ámbito laboral.

3.2. Evaluación de la solución con las partes interesadas

Tabla 2. Identificación de las partes interesadas (Stakeholders).

Stakeholder	Interés	Influencia	Estrategia
Usuarios/Estudiantes	Alto	Bajo	Mantener informados
Instructores	Alto	Alto	Gestionar de cerca
Inversores	Alto	Alto	Gestionar de cerca
Empleados internos	Alto	Alto	Gestionar de cerca
Socios y aliados	Medio	Alto	Mantener satisfechos
Gobierno/Reguladores	Bajo	Alto	Mantener satisfechos
Competencia	Bajo	Bajo	Monitorear con poco esfuerzo
Medios de comunicación	Medio	Medio	Mantener satisfechos

Nota. En la tabla se pueden ver las partes interesadas del proyecto, sus intereses, influencia y estrategias. Fuente: Elaboración propia.

La evaluación de Platzi se ha centrado en diversos aspectos clave a través de encuestas, entrevistas en profundidad y grupos focales. Los criterios de evaluación incluyen la calidad del contenido, la efectividad del aprendizaje, la accesibilidad, los costos, el soporte al usuario y la satisfacción con las certificaciones, segmentando a las audiencias entre estudiantes, empresas y académicos. La flexibilidad y la claridad de los cursos son puntos destacados para los usuarios, mientras que la accesibilidad horaria y la facilidad de comprensión de los contenidos son prioritarios.

Los estudiantes muestran una alta aceptación de la plataforma, valorando su estructura práctica y enfoque en habilidades demandadas, así como el acceso a mentores y la flexibilidad. Los inversores consideran que Platzi representa una oportunidad rentable, pero algunas preocupaciones surgen sobre la competencia global y la rentabilidad a largo plazo. Las empresas

que emplean graduados de Platzi valoran la formación técnica, aunque algunas solicitan más cursos sobre habilidades blandas y liderazgo. La aceptación en el sector universitario es moderada, ya que algunas instituciones consideran a Platzi más como competencia que como aliada. En cuanto a las organizaciones gubernamentales, se observa un creciente interés en establecer convenios con Platzi para ofrecer capacitaciones personalizadas y rápidas.

Entre los hallazgos clave, se destacan las fortalezas de la plataforma en términos de flexibilidad, programas orientados a la empleabilidad y la calidad del contenido técnico, pero se mencionan debilidades como la falta de certificaciones formalmente reconocidas y el interés por tutorías más cercanas. Las oportunidades incluyen la expansión en áreas como liderazgo, gestión de proyectos, y la inclusión de contenido en otros idiomas, lo cual podría ampliar su atractivo. Las preocupaciones incluyen la validez de los certificados fuera del sector tecnológico y la necesidad de integrar más habilidades blandas en los cursos. Las sugerencias de mejora provienen de los estudiantes, que piden más personalización y la incorporación de tecnologías emergentes, mientras que las empresas sugieren el desarrollo de programas especializados en liderazgo. Los inversores han sugerido diversificar la monetización de la plataforma, por ejemplo, mediante la creación de contenido exclusivo para empresas.

La viabilidad técnica de Platzi es sólida, pero la incorporación de características más personalizadas podría requerir inversiones adicionales en infraestructura y en la contratación de mentores. Comercialmente, existe un alto potencial en la expansión hacia nuevas áreas como habilidades blandas, certificaciones formales y formación en el sector público, especialmente si se establecen alianzas estratégicas con empresas y universidades. En cuanto al plan de acción, se recomienda expandir las alianzas con universidades y el sector público para ofrecer certificaciones más reconocidas, desarrollar contenido en habilidades blandas, aumentar la personalización de las rutas de aprendizaje e implementar micro-certificados validados por empresas e instituciones. Las recomendaciones para la siguiente fase incluyen fortalecer las alianzas estratégicas, diversificar la oferta con nuevos cursos y mejorar la experiencia de usuario, además de enfocarse en mercados emergentes con una oferta adaptada a sus necesidades locales y sectoriales.

El mercado de la educación en línea se encuentra en un periodo de expansión, con un creciente interés por parte de los gobiernos y las organizaciones públicas en la capacitación continua de sus empleados, especialmente en áreas tecnológicas y digitales. Plataformas educativas como Coursera, Udemy y Crehana se han consolidado como actores clave en este sector, ofreciendo una amplia gama de cursos y programas enfocados en el aprendizaje autónomo y especializado. Sin embargo, aunque estas plataformas han logrado captar a un gran número de usuarios, su modelo de enseñanza carece en muchos casos de la interacción continua y mentoría personalizada que los servidores públicos requieren para una implementación efectiva de los conocimientos adquiridos.

En este contexto, Platzi se destaca como una alternativa innovadora, especialmente orientada a tecnologías emergentes y habilidades prácticas, lo que la convierte en una opción ideal para el sector público colombiano. A diferencia de otras plataformas que se enfocan en modelos de aprendizaje pasivos, Platzi utiliza una metodología de enseñanza activa, permitiendo que los estudiantes no solo adquieran conocimientos, sino que también los apliquen en tiempo real a través de proyectos y desafíos prácticos. Esta metodología es particularmente relevante para el sector público, donde los servidores necesitan no solo comprender nuevas tecnologías, sino integrarlas en sus actividades diarias para mejorar la eficiencia de los procesos administrativos.

El análisis de mercado revela una alta demanda en el sector público por capacitación digital. El Gobierno Nacional, en su esfuerzo por modernizar el aparato estatal, ha implementado varias

iniciativas para digitalizar los procesos gubernamentales. Sin embargo, la brecha digital sigue siendo un desafío importante, especialmente en áreas como la seguridad informática, el análisis de datos y la gestión de información pública. Aquí es donde la propuesta de Platzi se convierte en una solución innovadora, al ofrecer cursos diseñados específicamente para las necesidades del sector público, que no solo mejoran las habilidades técnicas, sino que también promueven una cultura de innovación y mejora continua.

La propuesta de innovación consiste en utilizar la plataforma de Platzi para ofrecer formación práctica y continua a los servidores públicos de la Agencia Nacional de Tierras (ANT). Este piloto se diseñó para que, mediante 10 módulos educativos, los participantes puedan fortalecer sus competencias en áreas clave como análisis de datos, ciberseguridad y gestión de procesos administrativos. La innovación no solo reside en la oferta de contenidos, sino también en la integración de metodologías ágiles como el Design Sprint, que permite ajustar los módulos de capacitación según la retroalimentación continua de los participantes, asegurando así que el aprendizaje sea efectivo y aplicable a las necesidades reales de la institución.

Además, la propuesta se enfoca en monitorear la mejora de las competencias digitales a través de un sistema de evaluación robusto, con la meta de lograr un incremento del 15% en las habilidades digitales de los servidores públicos. Este enfoque no solo proporciona una capacitación técnica de calidad, sino que también contribuye a la transformación digital de la entidad, impulsando mejoras tangibles en los procesos internos y en la atención al ciudadano.

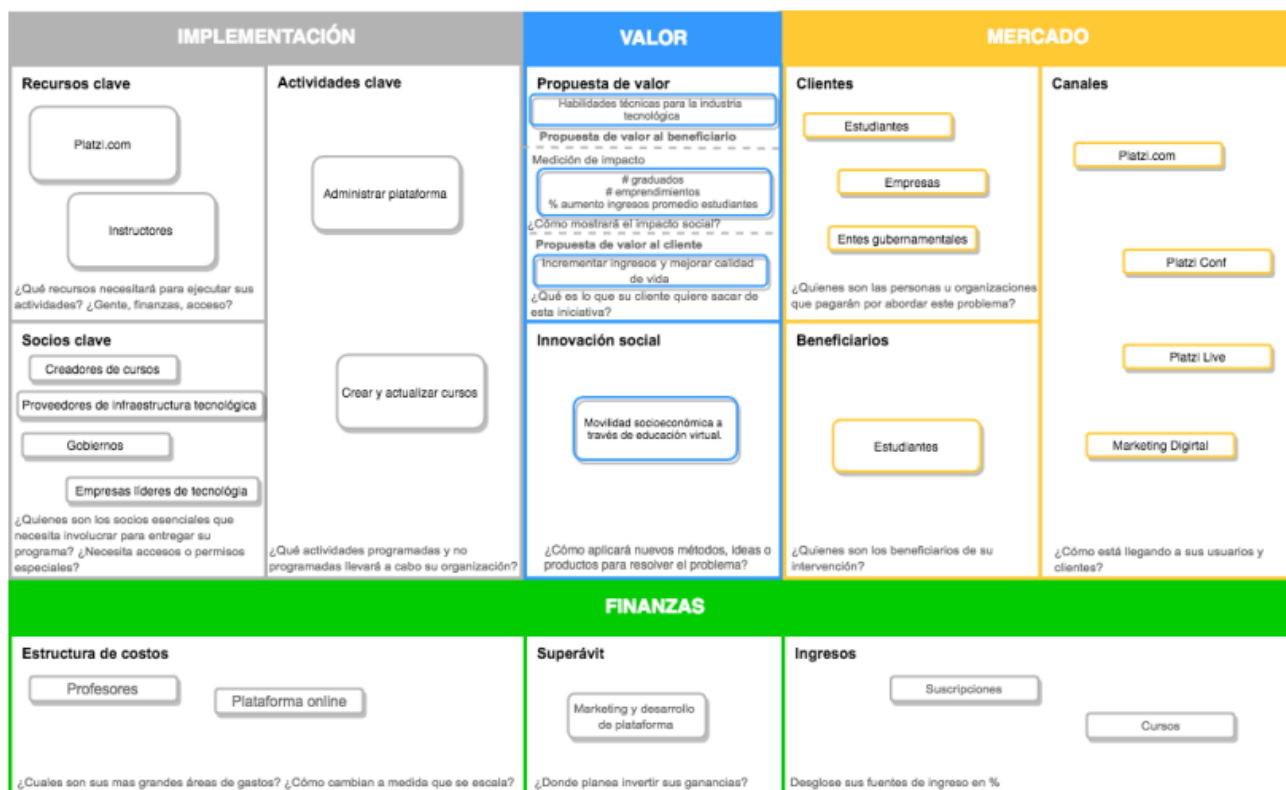
En resumen, el análisis del mercado muestra que, aunque existen otras plataformas educativas en línea, Platzi se diferencia por su metodología activa, su enfoque en tecnologías emergentes y su capacidad para adaptarse a las necesidades del sector público. La propuesta de innovación, alineada con los objetivos del proyecto, busca reducir la brecha digital y mejorar la eficiencia operativa del sector público, ofreciendo una solución sostenible y escalable que podría replicarse en otras entidades gubernamentales del país.

4. Modelo de negocio innovador

4.1. Canvas de modelo de negocio

Para convertir a Platzi en un auténtico emprendimiento social, se plantea el modelo Social Business Model Canvas SBMC

Ilustración 6. *Modelo Canvas.*



Nota. En la gráfica se muestra una visión global de lo concerniente al proyecto. Fuente: Elaboración propia.

4.2. Propuesta de valor canvas

El proyecto busca ser un modelo exitoso de innovación social, mejorando las competencias del servidor público y promoviendo su desarrollo profesional, lo que se traduce en competitividad, mayores ingresos (ascensos) y una mejor calidad de vida. A través de la formación virtual, se impulsará la movilidad socioeconómica en los territorios de Colombia, ofreciendo acceso a conocimientos y oportunidades de crecimiento para los servidores públicos, sin importar su ubicación. Esto no solo mejorará el bienestar individual, sino también la calidad de los servicios públicos, contribuyendo al desarrollo sostenible y la equidad en el país.

Plan Financiero para el Proyecto de Capacitación Digital de Servidores Públicos en la Agencia Nacional de Tierras (ANT):

1. Fuentes de Financiamiento: Proyecto de Inversión Pública

El financiamiento del proyecto provendrá de un proyecto de inversión pública del Gobierno Nacional de Colombia denominado "Fortalecimiento Institucional de Capacidades Digitales en Entidades Públicas". Este programa busca optimizar el uso de la tecnología en el sector público, mejorando la eficiencia administrativa y la calidad del servicio público a través de la capacitación digital.

- Nombre del Proyecto: Fortalecimiento Institucional de Capacidades Digitales en Entidades Públicas
- Fuente de Financiamiento: Recursos Públicos del Gobierno Nacional (Presupuesto de Inversión del Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia)
- Presupuesto Asignado para el Proyecto: \$50,000,000 COP
Este presupuesto se destina a la capacitación de servidores públicos y a la implementación de herramientas tecnológicas para mejorar la gestión pública.

2 Inversión Inicial para la implementación del programa de capacitación de los servidores públicos en la Agencia Nacional de Tierras (ANT) está dividida de la siguiente manera:

- Licencias de Software (Platzi): \$20,000,000 COP Cubre el acceso a la plataforma Platzi para 60 funcionarios de la ANT durante el piloto del programa.
- Recursos Humanos (Consultores y Mentores): \$10,000,000 COP Incluye los honorarios de los consultores especializados en educación digital y mentores que guiarán a los servidores públicos durante la capacitación.
- Materiales Didácticos: \$5,000,000 COP Desarrollo y personalización de contenido educativo específico para los servidores públicos de la ANT, adaptado a las necesidades de su trabajo.
- Infraestructura Tecnológica: \$3,000,000 COP Costos asociados con ajustes técnicos y soporte para la implementación de plataformas digitales y su mantenimiento. Total de la Inversión Inicial: \$38,000,000 COP

3. Costos Operativos Anuales

Los costos operativos anuales para la continuación del programa y su sostenibilidad se estiman de la siguiente manera: Mantenimiento de la Plataforma y Licencias: \$5,000,000 COP anuales

- Esta inversión cubrirá la renovación de licencias y el acceso continuo a Platzi para nuevos funcionarios en los años siguientes.
- Honorarios de Consultores y Mentores: \$6,000,000 COP anuales, Incluye los costos por la contratación de nuevos mentores y consultores para garantizar la calidad del acompañamiento a los servidores públicos.
- Materiales Didácticos y Actualización de Contenidos: \$3,000,000 COP anuales. Se destinan a la actualización periódica del contenido educativo conforme a nuevas tecnologías y cambios en los procesos administrativos de la ANT.
- Total, de Costos Operativos Anuales: \$14,000,000 COP

4. Proyección de Impacto y Beneficios Esperados

- Aunque el proyecto no busca generar utilidades directas, los beneficios esperados para el sector público y los ciudadanos incluyen: Mejora en la Productividad Administrativa:
- Se proyecta una mejora del 15% en eficiencia operativa, lo que permitirá una reducción de costos operativos internos y una optimización de los tiempos administrativos.
- Ahorro en Tiempos Administrativos: Se estima que la mejora en la productividad y la eficiencia de los funcionarios generará un ahorro mensual de aproximadamente \$24,000,000 COP, basado en la reducción de tiempos en trámites administrativos.
- Mejora en la Calidad del Servicio al Ciudadano: Al mejorar los tiempos de respuesta y la capacitación de los servidores públicos, se espera un aumento en la satisfacción ciudadana y una mejor atención a los ciudadanos.

5. Proceso de Evaluación y Seguimiento El proyecto contará con un proceso de evaluación continua, con mediciones de impacto mensuales y anuales para verificar el cumplimiento de los objetivos del programa. El seguimiento incluirá:

- Evaluaciones de Productividad:
Se medirá la mejora en la eficiencia operativa de los servidores públicos con indicadores clave como tiempo de respuesta y costos administrativos reducidos.
- Encuestas de Satisfacción Ciudadana:
Se llevará a cabo un seguimiento trimestral de la satisfacción ciudadana, con el fin de conocer el impacto directo del programa en la calidad del servicio público.

6. Proyección Financiera y Sostenibilidad

Para garantizar la sostenibilidad del proyecto, se tiene en cuenta:

- Escalabilidad:
El proyecto está diseñado para ser escalable, con la posibilidad de replicarlo en otras entidades públicas. La capacitación de servidores públicos en otras regiones del país permitirá compartir costos y recursos, lo que ayudará a reducir los gastos a largo plazo.
- Financiamiento Continuo:
Dado que el proyecto se financia a través de recursos públicos asignados para fortalecer la administración pública, se buscará mantener el financiamiento en los años siguientes para seguir mejorando la formación de los servidores públicos y la eficiencia en la gestión pública.

Resumen del Plan Financiero

Inversión Inicial Total: \$38,000,000 COP

- 1) Presupuesto Asignado (Proyecto de Inversión Pública): \$50,000,000 COP
- 2) Costos Operativos Anuales: \$14,000,000 COP
- 3) Fuente de Financiamiento: Recursos Públicos del Gobierno Nacional (Ministerio de Hacienda rubro de inversión)
- 4) Beneficios Esperados:
- 5) Mejora del 15% en la eficiencia operativa

- 6) Ahorro de \$24,000,000 COP mensuales en tiempos administrativos
- 7) Aumento en la satisfacción ciudadana
- 8) Sostenibilidad: Garantizada a través de financiamiento público y escalabilidad del proyecto en otras entidades.

Este plan está alineado con los objetivos del gobierno colombiano de mejorar la eficiencia administrativa y la calidad del servicio público.

5. Plan de implementación bajo metodologías ágiles

5.1. Roadmap de innovación y metodología de desarrollo (ej. Design Sprint, Lean Startup)

El objetivo de este proyecto es posicionar a Platzi dentro del sector público de Colombia, convirtiéndola en un catalizador clave para transformar la educación en los territorios a nivel nacional. Se busca que la plataforma contribuya a mejorar la calidad educativa, impactando positivamente las vidas de los ciudadanos y asegurando una educación profesional efectiva y accesible. Para lograrlo, se ha optado por la metodología Design Sprint, que permite obtener resultados rápidos y medibles. Esta metodología facilita la validación de conceptos con usuarios reales, reduciendo riesgos al evitar el desarrollo de características innecesarias. Además, se utiliza para crear una base sólida a través de investigaciones previas, como mapas de empatía, user journeys y análisis DAFO, lo que garantiza que el enfoque, los objetivos y las métricas de éxito estén alineados con las necesidades reales del proyecto.

El Design Sprint se utilizó para el diseño y prueba rápida de los módulos educativos. El proceso enmarca los puntos:

1. Entender – Definir las necesidades de la ANT con entrevistas y sesiones colaborativas.
2. Idear – Generar ideas para los módulos educativos.
3. Decidir y Prototipar – Crear un prototipo simplificado de los módulos.
4. Probar – Probar el prototipo con un grupo de servidores públicos y obtener retroalimentación.
5. Ajustar – Mejorar los módulos basados en la retroalimentación recibida.

Esta metodología permite validar rápidamente los módulos con los usuarios, asegurando que se alineen con sus necesidades.

El Lean Startup, por su parte, será utilizado para el desarrollo incremental de los módulos educativos. El ciclo será:

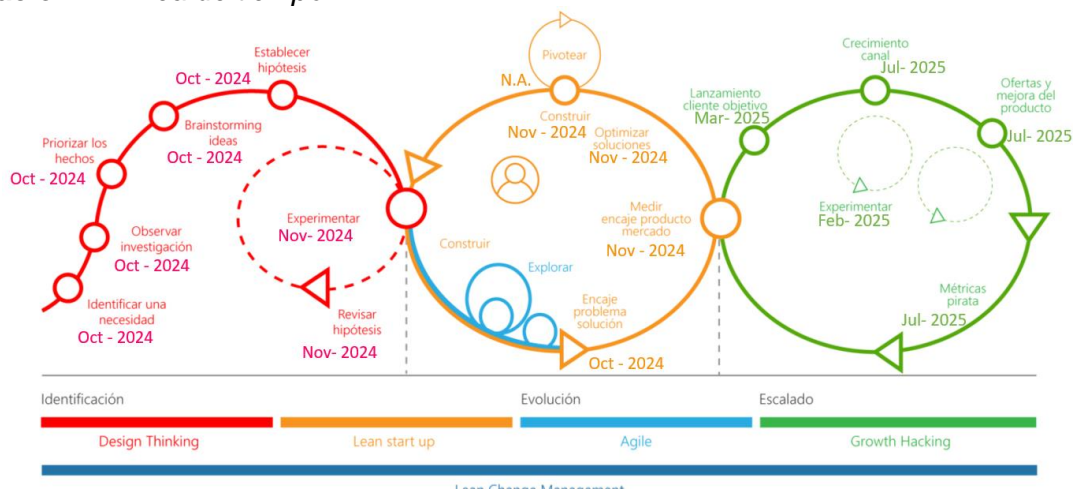
1. Construir – Desarrollar los módulos iniciales.
2. Medir – Evaluar la efectividad mediante pruebas y encuestas.
3. Aprender – Ajustar los módulos según la retroalimentación para mejorar continuamente el contenido y la experiencia de aprendizaje.

Este enfoque permite una mejora continua y una rápida adaptación a las necesidades cambiantes de los servidores públicos.

Beneficios

- Rapidez en la validación de ideas y adaptabilidad a las necesidades de los usuarios.
 - Reducción de riesgos al validar los módulos de manera iterativa.
- Estas metodologías aseguran que los módulos educativos sean efectivos, relevantes y alineados con los objetivos del proyecto.

Ilustración 7. Línea de tiempo.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

El proyecto de Platzi para la formación de talento humano en el sector público y privado bajo innovación digital está diseñado para ser un proceso continuo de mejora. Cada etapa del proyecto está conectada y se revisan los resultados, como pruebas de conocimientos y encuestas, para realizar ajustes en la siguiente fase. Esto implica una mejora continua en el programa educativo. Los puntos de decisión críticos incluyen la evaluación de conocimientos progresiva después de cada capacitación, la satisfacción de los participantes a través de encuestas, y el impacto en el desempeño mediante evaluaciones periódicas. Estos resultados permiten ajustar y actualizar el programa en función de la retroalimentación recibida.

Las métricas de éxito para cada etapa del proyecto incluyen evaluaciones de conocimientos, encuestas de satisfacción con escala Likert, evaluaciones mensuales del impacto en conocimientos digitales y evaluación de indicadores.

Tabla 3. Fases del proyecto y entregables específicos para cada fase.

No.	FASE	DESCRIPCIÓN DE LA FASE	FASE APLICADA A PLATZI	ENTREGABLE	FECHA
0	Comprender	Conocer el contexto para poder plantear el problema, Se debe realizar una pequeña investigación aportando cada componente datos relevantes sobre el negocio, los usuarios y clientes, competidores y fortalezas, debilidades técnicas, etc.	Conocer la falta de penetración en el mercado del sector público en Colombia. Escoger la entidad Piloto " Agencia Nacional de Tierras. Priorizar necesidades y presentar la propuesta.	Necesidad identificada, hechos y datos priorizados, hipótesis establecida	IV Q 2024
1	Investigar y Definir	Se debe establecer el enfoque a través de la presentación del contexto y resultados requeridos para alcanzar las posibles soluciones del problema.	Se efectúa el Brainstorming para identificar los puntos clave a trabajar en mapa de empatía, en Journey map, en análisis DAFO y modelo Canvas de PLATZI, aplicado al proyecto de formación de talento humano en el sector público, bajo innovación digital.	Mapas de elaboración propia que soportan el enfoque de investigación y definición.	IV Q 2024
2	Boceto	Consiste en trabajar individualmente en la mejor solución que resuelva el problema, sin que la solución, opinión o propuesta del resto de componentes influya en la solución planteada colectivamente.	Medición de encaje producto en la entidad central para visualizar en mediano plazo, bajar a territorio. Optimizar las soluciones en términos de capacitación a nivel nacional.	Plan de capacitación en entidad central y en territorio.	II Q 2025
3	Decidir	En esta fase se toma una decisión sobre qué idea (o ideas) se van a llevar a cabo en la fase de prototipo. Es necesario determinar de qué manera las soluciones elegidas pueden generar conflictos con los objetivos, clientes, usuarios, recursos o el propio negocio.	Se inicia la planificación del prototipo temario de capacitación en Alfabetización digital para aprobación de la entidad central.	Contendio programático en alfabetización digital para aprobación	II Q 2025
4	Prototipo	Al mismo tiempo que se realiza el prototipo, el equipo de investigación o Research debe de concretar los horarios de las pruebas o test con usuarios y elaborar el guión de las entrevistas y cuestionarios para llevar a cabo la investigación,	Lanzamiento prueba piloto en capacitación a entidad central de la Agencia Nacional de Tierras en Alfabetización Digital.	Prueba piloto en funcionamiento.	II Q 2025
5	Validar	Habrà que reunir hasta un máximo de 20 usuario y un mínimo de 6 para realizar las pruebas con el prototipo. El hecho de crear registros mediante la observación, ayudará a saber que partes del prototipo testado hay que mejorar y cuales serán las iteraciones.	Encuestas de satisfacción de una muestra escogida de funcionarios públicos de oficina central que permitan tomar acción para la implementación en territorio a través de la mejora del producto.	Encuestas de satisfacción	III Q 2025

Nota. En la tabla se evidencia cada una de las etapas del proyecto, sus características y productos. Fuente: Elaboración propia.

Los riesgos potenciales en el sector público se gestionan a través de un enfoque estructurado que incluye la identificación, evaluación y mitigación proactiva de riesgos a partir del análisis de procesos clave. Este mapa de riesgos se actualiza regularmente para garantizar la transparencia, la eficiencia y la sostenibilidad en la operación del proyecto.

El cronograma de actividades del proyecto se ajusta constantemente basado en los resultados de las evaluaciones y las encuestas de satisfacción. Esto permite generar una actualización continua y mejora del programa educativo, asegurando que mantenga su relevancia a lo largo del tiempo y cumpla con los objetivos institucionales.

Ilustración 8. Línea de tiempo cronograma de actividades del proyecto.



Nota. En la gráfica se muestra el orden cronológico de las actividades del proyecto. Fuente: Elaboración propia.

En el proyecto de alfabetización digital, el grupo de investigación será responsable de desarrollar la propuesta educativa y hacer el seguimiento, mientras que Platzi se encargará de la implementación del proyecto y la ANT evaluará el impacto positivo dentro de la entidad. El plan de integración y mejora continua se fundamenta en el informe de necesidades de capacitación en tecnología de la ANT, que surge de la falta de alfabetización tecnológica y los resultados de la encuesta sobre conocimientos digitales de los funcionarios (Agencia Nacional de Tierras, 2022). El plan se basará en metodologías de educación por proyectos y capacitación adaptada al perfil de cada funcionario, buscando resultados que impacten directamente en sus funciones.

Las métricas clave para evaluar el progreso incluyen una encuesta inicial para identificar las dificultades de los servidores públicos en conocimientos digitales, seguida de evaluaciones de conocimientos después de cada curso y encuestas de satisfacción con escala Likert. La ANT realizará una evaluación mensual para seguir el impacto en el conocimiento digital, asegurando que el proyecto cumpla con sus objetivos y brinde mejoras continuas a lo largo del tiempo.

5.2. Equipo y recursos necesarios (incluir roles de innovación)

Para el desarrollo de este proyecto, se prevé aplicar herramientas de diagnóstico, que planteará el director del equipo de innovación PLATZI y como la persona que conoce la dinámica de este. Como primer paso se aplicará el diagnóstico que identificarán nueve componentes así: ideas de producto, desarrollo de productos, proceso de innovación, tecnología, mercado objetivo, liderazgo, asignación de recursos y evaluación de resultados de innovación. Se obtuvieron calificaciones bajas principalmente en los componentes mercado objetivo y evaluación de resultados de innovación. Dentro de estos dos componentes, es necesario definir elementos como los procesos para el análisis de mercado y la planeación para llegar al consumidor final (Barrero, 2023). Un elemento muy importante está constituido por los objetivos de innovación, para poder evaluar los resultados.

El equipo de innovación de Platzi liderará el proyecto de alfabetización digital en la ANT, aplicando herramientas de diagnóstico, comenzando con una evaluación de nueve componentes clave como el desarrollo de productos, tecnología y mercado objetivo. Los resultados de esta evaluación indicaron debilidades en la identificación del mercado objetivo y la evaluación de resultados, por lo que es esencial definir procesos claros para analizar el mercado y planificar la llegada al consumidor final, siempre con un enfoque en la innovación continua. Además, un desarrollador técnico gestionará la parte tecnológica, trabajando de cerca con la ANT para levantar las necesidades de formación, y un experto en negocios orientará la alianza estratégica para posicionar a Platzi dentro del sector público. Finalmente, el gestor de proyectos de innovación y el analista de datos se encargarán de gestionar y monitorear el progreso del proyecto, asegurando el cumplimiento de cada fase.

Los roles requieren habilidades en informática, desarrollo de software, gestión de proyectos y emprendimiento sostenible, todas competencias presentes en la estructura organizacional de Platzi (Crunchbase, s.f.). En cuanto a los recursos tecnológicos, se incluyen herramientas de hardware y software adaptadas al entorno de aprendizaje de la ANT, con espacio físico adecuado como aulas de capacitación, salas de reuniones, espacios de innovación y un laboratorio de tecnología para el desarrollo de contenido técnico. También se identifican recursos externos, como consultores en educación digital e innovación, que apoyarán en el desarrollo del contenido y en la gestión del cambio dentro del sector público. No se prevé la necesidad de contratar personal adicional, ya que el equipo interno de Platzi tiene la capacidad de liderar el proyecto y ejecutar la formación digital en la ANT se requiere de recursos externos tales como Expertos en educación digital, Consultores Desarrolladores de contenido, Consultores de innovación, Consultoría y Asesoría como gestión del cambio y tecnologías para el sector público, adicional de los equipos de cómputo para los docentes.

La estrategia para fomentar una cultura de innovación en el equipo se basará en varios puntos clave: primero, se implementará un sistema de reconocimiento para las ideas innovadoras, donde los empleados que presenten propuestas exitosas recibirán certificados y podrán optar por premios mensuales. Además, se promoverá la formación continua mediante una plataforma interna que permita la capacitación y el intercambio de ideas (Platzi, s.f.). Para fortalecer la colaboración, se formarán equipos multidisciplinarios y se habilitarán espacios informales donde los empleados puedan compartir y desarrollar sus ideas. Los incentivos para la creatividad incluirán bonificaciones para aquellos cuyos proyectos sean implementados y generen impacto positivo, así como el acceso a recursos exclusivos para continuar impulsando la innovación. Para asegurar el éxito de estas iniciativas, se establecerá un calendario anual con actividades relacionadas con la innovación, junto con mecanismos para evaluar su efectividad y realizar ajustes cuando sea necesario. Las métricas para evaluar el desempeño del equipo de innovación incluirán la tasa de adopción de nuevas soluciones, el tiempo promedio de implementación, el índice de satisfacción del equipo, y la retención de conocimientos adquiridos a través de las iniciativas implementadas (Crunchbase, s.f.).

Plan de gestión del conocimiento y colaboración

Tabla 4. Plan de Gestión del conocimiento y colaboración.

Actividad	Descripción
1. Objetivos del Plan	Facilitar la creación y compartición de contenido educativo sobre la gestión de tierras a través de la plataforma de Platzi.
	Mejorar la capacitación de funcionarios y la comunidad en temas agrarios y de desarrollo territorial.
	Fomentar la colaboración entre Platzi y la Agencia Nacional de Tierras en el desarrollo de cursos y recursos.
2. Identificación del Conocimiento	Conocimiento Explícito: Cursos y materiales de Platzi sobre gestión de tierras, guías de mejores prácticas, informes y recursos digitales.
	Conocimiento Tácito: Experiencias de funcionarios de la Agencia, mejores prácticas en gestión territorial, y habilidades específicas compartidas por expertos de Platzi.
3. Mecanismos de Captura y Almacenamiento	Repositorio Digital de Conocimiento: Espacio en la nube, gestionado por Platzi, para almacenar documentos, informes y materiales de capacitación sobre tierras y desarrollo.
	Documentación Estandarizada SGC: Guías y plantillas para procesos relacionados con la gestión de tierras, desarrolladas en conjunto por Platzi y la Agencia.
4. Fomento de la Colaboración	Foros de Discusión en Platzi: Espacios en línea donde funcionarios, expertos de Platzi y estudiantes puedan plantear preguntas y compartir experiencias sobre gestión de tierras.
	Grupos de Trabajo: Equipos multidisciplinarios de Platzi y la Agencia que desarrollen proyectos conjuntos y cursos específicos.
	Reuniones de Retrospectiva: Sesiones periódicas entre representantes de Platzi y la Agencia para discutir lo que ha funcionado y lecciones aprendidas.
5. Capacitación y Formación	Programas de Capacitación: Talleres y cursos en línea sobre gestión de tierras, impartidos por Platzi y expertos en el sector.
	Mentoría y Entrenamiento Cruzado: Programas donde expertos de Platzi compartan conocimientos con nuevos funcionarios de la Agencia.
6. Cultura Organizacional	Promover un ambiente que valore el aprendizaje continuo y la colaboración en el manejo de tierras.
	Reconocimiento público en Platzi y la Agencia para quienes contribuyan al repositorio y a la mejora continua en la gestión de tierras.
7. Evaluación y Mejora Continua	Métricas de Éxito: Indicadores como la satisfacción de los participantes de Platzi y la Agencia, la efectividad de los cursos, y el impacto en la gestión de tierras.
	Revisiones Periódicas: Evaluaciones semestrales del contenido, impacto y herramientas utilizadas, realizadas por ambas organizaciones.

Nota. En la tabla se presenta cada una de las características inherentes al Plan de Gestión del conocimiento. Fuente: Elaboración propia.

6. Análisis Financiero y de Impacto

6.1. La inversión inicial

Para el proyecto de implementación de la plataforma Platzi en alfabetización digital, dirigido a 60 funcionarios de la Agencia Nacional de Tierras (ANT) en el primer semestre de 2025, se destinará a varios componentes clave. Primero, se cubrirá el costo de la licencia de uso de TEAMS y el hosting con la licencia de funcionamiento de la plataforma Platzi, que son esenciales para el acceso y la operación del programa de formación (Platzi, s.f.). Además, se necesitará talento humano específico, con el soporte de los ingenieros de la Oficina de Sistemas de la ANT para proporcionar asistencia técnica. También se requiere un grupo organizador de cursos y contenido didáctico, además de capacitadores con experiencia en áreas de conocimiento avanzadas, como analítica predictiva, detección, visión por computadora y procesamiento de lenguaje natural, para asegurar que los funcionarios reciban una formación de alta calidad en temas digitales e inteligencia artificial (Vásquez, 2021). Por último, se invertirán recursos en aplicaciones de soporte que faciliten la capacitación y el seguimiento de los funcionarios a lo largo del proceso (Crunchbase, s.f.). Los Costos operativos proyectados se presentan en la siguiente imagen.

Ilustración 9. Relación de costos para la implementación del proyecto.

Cantidad	CONCEPTO	COSTO UNITARIO MES	COSTO TOTAL
4 Meses	Licencia Teams	N/A	Propiedad de la ANT
4 Meses	Licencia PLATZI	\$4.745.040 (60 Funcionarios)	\$18.980.160
4 Meses	Ingenieros Soporte	N/A	Oficina Sistemas ANT
2/4 Meses	Organizador capacitaciones y material didáctico, medio tiempo	\$2.000.000	\$8.000.000
1/4 Meses	Capacitadores de apoyo, virtuales	\$1.826.944	\$7.307.776
			Tota: \$34.287.936

Nota. En la gráfica se presenta la descripción, costo unitario y costo total de los elementos del proyecto. Fuente: Costos PLATZI, (platzi.com), <https://co.computrabajo.com/salarios/docente-virtual>.

6.2. Impacto social y ambiental

Platzi puede tener un impacto ambiental, tanto positivo como negativo, dependiendo de cómo gestione sus operaciones y proyectos. Aunque se centra en la educación digital, un sector que aparentemente tiene un menor impacto ambiental directo que otros, sus actividades también generan efectos relacionados con el uso de recursos tecnológicos y el consumo de energía. Se hace necesario identificar los stakeholders:

- Estudiantes y Usuarios Finales: Beneficiarios directos de los cursos y formación digital, quienes mejoran sus oportunidades laborales (Barrero, 2023).
- Empleados de Platzi: El equipo interno que maneja operaciones y desarrollo de cursos, quienes se ven impactados por la cultura organizacional (Platzi, s.f.).
- Instituciones Educativas y Empresas: Plataformas educativas y empleadores que se benefician del talento formado en Platzi (Vásquez, 2021).
- Proveedores de Tecnología: Empresas que suministran el hardware y software necesario para el funcionamiento de la plataforma (Crunchbase, s.f.).
- Comunidades Locales y Regiones en Desarrollo: Poblaciones que se benefician del acceso a educación online, mejorando sus habilidades y posibilidades de empleo (Alcaldía de Bogotá, 2023). El impacto social de Platzi es significativo en diversos aspectos. En primer lugar, contribuye a la creación de empleo tanto directo, a través de su equipo interno, como indirecto, al formar profesionales que acceden a mejores oportunidades laborales (Santofimio, 2023). Además, mejora la calidad de vida de los usuarios, al proporcionarles herramientas educativas que potencian sus habilidades y aumentan su competitividad en el mercado laboral. Platzi juega un papel clave en la contribución a la educación y formación, ofreciendo acceso a programas de aprendizaje de alta calidad, especialmente en áreas digitales (Guzmán, 2021). Asimismo, al facilitar el trabajo remoto y flexible, tiene un impacto positivo en la salud y bienestar, permitiendo a los estudiantes lograr un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional (Lizcano, 2023).

Platzi tiene un impacto ambiental principalmente a través de su uso de infraestructuras tecnológicas, que generan emisiones de carbono, aunque esto puede mitigarse con energías renovables. Su consumo energético es significativo, pero puede reducirse optimizando la infraestructura y usando fuentes de energía más limpias (Olea, 2019). En cuanto a los residuos, es importante gestionar adecuadamente los dispositivos electrónicos usados para minimizar su impacto (Presidencia de la República de Colombia, 2015). Platzi también puede contribuir a la economía circular promoviendo el reciclaje y reutilización de dispositivos. Aunque no tiene un impacto directo en los ecosistemas, puede colaborar con iniciativas ambientales que favorezcan la protección del medio ambiente (Congreso de Colombia, 2004).

El impacto social de Platzi se refleja en el porcentaje de estudiantes que consiguen empleo tras finalizar un curso, el nivel de satisfacción de los usuarios con los beneficios obtenidos y el porcentaje de estudiantes de comunidades marginadas que acceden a la plataforma. En cuanto al impacto ambiental, se mide a través de la huella de carbono de las operaciones tecnológicas de Platzi, el porcentaje de energía renovable utilizada en la infraestructura de servidores y el número de dispositivos reciclados o donados a comunidades necesitadas, lo cual contribuye a la sostenibilidad (Presidencia de la República de Colombia, 2015).

El proyecto de Platzi se alinea con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, particularmente aquellos relacionados con la educación de calidad, la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico (Vásquez, 2021). Al ofrecer formación accesible en plataformas digitales, Platzi contribuye a mejorar las oportunidades laborales y a promover la inclusión social, especialmente en comunidades marginadas. Además, Platzi puede contribuir indirectamente a la acción por el clima al optimizar su infraestructura tecnológica y reducir su huella de (Santofimio, 2023).

Para medir el impacto social y ambiental de sus acciones, Platzi puede utilizar métricas específicas, como el porcentaje de estudiantes que consiguen empleo tras completar los cursos, la satisfacción de los usuarios con los beneficios obtenidos y el porcentaje de estudiantes de comunidades marginadas que acceden a la plataforma. En cuanto al impacto ambiental, sería importante medir la huella de carbono generada por sus operaciones y el porcentaje de energía renovable utilizada en la infraestructura de servidores. También se debe monitorear el número de dispositivos reciclados o donados a comunidades necesitadas (Barrero, 2023).

Las estrategias para maximizar los impactos positivos incluyen optimizar el uso de recursos naturales y fomentar la inclusión digital, mientras que la minimización de impactos negativos puede lograrse mediante el uso de tecnologías más limpias y la gestión adecuada de residuos electrónicos (Lizcano, 2023). Es fundamental realizar un análisis de costo-beneficio social y ambiental, que permita evaluar los beneficios de la formación digital y el impacto positivo en la sociedad frente a los costos derivados de la infraestructura tecnológica y la huella ambiental (Lizcano, 2023).

La comunicación del impacto a los stakeholders debe ser transparente y continua, utilizando informes periódicos y canales de comunicación directa para informar sobre avances en la sostenibilidad y las acciones sociales (Vásquez, 2021). Certificaciones relevantes como ISO 14001 para la gestión ambiental o el sello B de Empresa B pueden servir para respaldar los esfuerzos de Platzi hacia una gestión más responsable. En cuanto a los riesgos potenciales, como la saturación del mercado o el impacto ambiental de la infraestructura tecnológica, se deben implementar estrategias de mitigación, como la mejora continua de la eficiencia energética y la colaboración con expertos en sostenibilidad (Guzmán, 2021).

Análisis ROI

1. Cálculo de los Beneficios

Los beneficios proyectados incluyen:

- **Ahorro en tiempos administrativos:**
Se estima un ahorro mensual de \$24,000,000 COP debido a la mejora en la eficiencia operativa. El ahorro anual sería: $24,000,000 \text{ COP} \times 12 \text{ meses} = 288,000,000 \text{ COP anuales}$
- **Mejora en la Productividad:**
Se proyecta una mejora del 15% en la eficiencia operativa. Si consideramos que esta mejora se traduce en una reducción de costos operativos adicionales y en un ahorro en el tiempo dedicado a tareas repetitivas, el beneficio proyectado es equivalente a los ahorros de tiempo, por lo que lo consideraremos dentro de los \$288,000,000 COP anuales de ahorro en tiempo laboral. Total, de los beneficios anuales esperados: \$288,000,000 COP.

2. Costos Totales de la Inversión Inicial

El costo inicial total para implementar el proyecto es de \$38,000,000 COP.

Además, se tienen costos operativos anuales de \$14,000,000 COP, pero estos son recurrentes y no afectan directamente la inversión inicial.

3. Cálculo del ROI

El ROI se calcula considerando que los beneficios anuales son de \$288,000,000 COP y la inversión inicial es de \$38,000,000 COP.

ROI=657.89%

El ROI calculado es 657.89%. Esto indica que, en términos financieros, el proyecto tiene un alto retorno sobre la inversión en relación con los costos iniciales. Aunque el proyecto no busca generar utilidades (dado que se trata de un servicio público sin fines de lucro), el beneficio indirecto de la mejora en la productividad y la calidad del servicio es significativo.

Este ROI refleja los beneficios operativos de la mejora en la eficiencia administrativa y la reducción de costos debido al ahorro de tiempo. Así, el proyecto no solo justifica la inversión inicial, sino que también genera beneficios tangibles a largo plazo para la Agencia Nacional de Tierras (ANT) y sus ciudadanos.

Análisis Costo – Beneficio

El análisis de costo-beneficio se realiza con el fin de evaluar la viabilidad económica del programa piloto propuesto por Platzi en la Agencia Nacional de Tierras (ANT), destinado a capacitar a servidores públicos en habilidades digitales. La finalidad es determinar si la inversión inicial en licencias, personal y recursos será justificable en términos de los beneficios esperados, especialmente en relación con la mejora en la productividad administrativa y el ahorro de tiempo en procesos clave dentro de la entidad pública.

El análisis busca proporcionar una base cuantificable para la toma de decisiones sobre la continuidad y expansión del programa, permitiendo evaluar no solo los costos directos, sino también el impacto positivo en la eficiencia operativa y la calidad de los servicios prestados al ciudadano. Al realizar este ejercicio, se pretende garantizar que los recursos invertidos se traduzcan en mejoras tangibles que optimicen el funcionamiento de las instituciones públicas, contribuyendo así a la transformación digital y a una administración pública más ágil y eficiente.

Este análisis será clave para validar la implementación del programa piloto, asegurando que los beneficios superen los costos en el corto y mediano plazo, y ofreciendo una proyección clara de los resultados obtenidos.

Análisis de Costo-Beneficio

Inversiones Iniciales:

- 1. Licencias de software:**

Licencia para el uso de la plataforma Platzi: \$20,000,000 COP (incluye acceso para los 60 servidores públicos durante el piloto).

- 2. Recursos Humanos:**

Consultores especializados en educación digital y mentores: \$10,000,000 COP.

- 3. Materiales Didácticos:**

Desarrollo y personalización de contenido educativo: \$5,000,000 COP.

- 4. Infraestructura Tecnológica:**

Ajustes técnicos y soporte para el uso de plataformas digitales: \$3,000,000 COP.

Total de Inversión: \$38,000,000 COP.

Beneficios Esperados:

- 1. Aumento en la Productividad Administrativa:**

Se proyecta una mejora del 15% en eficiencia operativa, traducido en la reducción de tiempos administrativos en trámites claves (ejemplo: disminución de 1 hora diaria por funcionario en actividades repetitivas).

Valor monetario estimado del ahorro en tiempo laboral: \$20,000 COP por hora.

Con 60 funcionarios, trabajando 20 días al mes, el ahorro total sería: \$20,000 COP x 1 hora x 60 funcionarios x 20 días = \$24,000,000 COP mensuales.

2. Impacto en la Calidad del Servicio al Ciudadano:

Mejora en tiempos de respuesta para los trámites y consultas, aumentando la satisfacción ciudadana y optimizando recursos.

3. Reducción de Costos Operativos:

Digitalización de procesos clave, eliminando gastos relacionados con el uso de papel y desplazamientos. Se estima un ahorro anual del 10% en costos administrativos.

Retorno Estimado (en el primer semestre):

1. Ahorro por mejora en productividad (6 meses): \$24,000,000 COP x 6 meses = \$144,000,000 COP.

2. Ahorro por reducción de costos operativos: 10% de costos operativos actuales (estimado en \$30,000,000 COP anuales) = \$3,000,000 COP.

Beneficio Total (Primer Semestre): \$147,000,000 COP.

Relación Costo-Beneficio:

- Inversión Inicial: \$38,000,000 COP.
- Beneficios Estimados (6 meses): \$147,000,000 COP.
- Relación Beneficio/Costo: 3.87 (por cada peso invertido, se generan casi 4 pesos en beneficios).

7. Gestión de riesgos y oportunidades

La gestión de riesgos es crucial para asegurar el éxito y la sostenibilidad tanto de Platzi como de la Agencia Nacional de Tierras (ANT) en sus respectivos proyectos de capacitación basados en tecnología. En el caso de Platzi, aplicar una metodología estructurada de gestión de riesgos permite identificar y mitigar posibles problemas relacionados con su infraestructura tecnológica, la calidad de los contenidos educativos y la integración de nuevos usuarios. La correcta gestión de estos riesgos optimiza recursos, mejora la experiencia de los estudiantes y asegura que los programas de formación sean efectivos y estén alineados con las necesidades del mercado laboral.

Para la ANT, la gestión de riesgos es igualmente esencial en la implementación de su plan de capacitación digital para su personal. La capacitación tecnológica mejora la eficiencia operativa de la agencia y promueve una mayor transparencia en los procesos de titulación de tierras. Los riesgos asociados con la adopción de nuevas tecnologías, como la falta de infraestructura adecuada, problemas financieros o la resistencia al cambio, pueden ser mitigados a través de un enfoque preventivo.

La metodología de riesgos adoptada en ambos casos sigue las pautas del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), lo que permite una identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos de manera sistemática. Este enfoque asegura que las decisiones tomadas sean informadas y contribuye a la optimización de recursos, lo que es fundamental para el éxito de estos proyectos, especialmente cuando involucran tanto a entidades públicas como privadas.

Las categorías y riesgos identificados son

- Técnico: Falta de infraestructura adecuada para soportar el volumen de usuarios del sector público
- Financiero: Pérdida de financiamiento para el proyecto
- De Mercado: Baja aceptación de la plataforma por parte de los funcionarios
- Legal/Regulatorio Cambios en normativas sobre educación digital en el sector público
- Operativo: Demoras en la implementación debido a falta de recursos humanos en ANT
- Gestión: Falta de coordinación y comunicación entre Platzi y ANT
- Seguridad de la Información Pérdida o filtración de datos sensibles de los funcionarios
- Seguridad y Salud en el Trabajo: Accidentes laborales o problemas de salud derivados de las capacitaciones presenciales
- Corrupción: Riesgo de soborno o conflicto de intereses en la ejecución del proyecto
- Reputación: Experiencia negativa de los usuarios que afecte la imagen de Platzi o ANT

- Ambiental: Impacto ambiental por actividades presenciales (residuos, consumo energético)
- Cumplimiento Ético y Social: Falta de accesibilidad o inclusión para poblaciones vulnerables

Tabla 5. Matriz de gestión de riesgos y oportunidades.

Categoría	Descripción del Riesgo	Probabilidad	Impacto	Nivel de Riesgo	Estrategias de Mitigación	Planes de Contingencia	Controles	Responsable	Monitoreo
Técnico	Falta de infraestructura adecuada para soportar el volumen de usuarios del sector público	Alta	Alto	Alta	Escalabilidad en la nube para ampliar capacidad rápidamente Monitoreo continuo del tráfico para ajustes de capacidad	Habilitar servidores de respaldo y acuerdos con proveedores de soporte tecnológico externo	Monitoreo de tráfico en tiempo real, pruebas de carga cada trimestre	Director de Tecnología de Platzi	Trimestral
Financiero	Pérdida de financiamiento para el proyecto	Media	Alto	Alta	Diversificación de fuentes de ingresos, incluidos convenios con otros entes gubernamentales Fondo de emergencia para mantener operaciones en situaciones críticas	Reducción de servicios no esenciales, renegociación de tarifas y búsqueda de financiamiento alternativo	Análisis financiero trimestral; revisión de ingresos y egresos	Director Financiero de Platzi y ANT	Semestral
De Mercado	Baja aceptación de la plataforma por parte de los funcionarios	Media	Medio	Media	Adaptación de contenidos a las necesidades específicas del sector público Encuestas retroalimentación de mejora continua	Campañas de comunicación, jornadas de familiarización y talleres presenciales para promover la aceptación	Encuestas de satisfacción y seguimiento mensual de participación	Gerente de Proyecto de Platzi	Anual
Legal/Regulatorio	Cambios en normativas sobre educación digital en el sector público	Media	Alto	Alta	Contrato con consultores de derecho regulatorio para anticipar cambios Alianza con instituciones reguladoras para acceso temprano a normativas	Rediseño de cursos para alinearlos con las nuevas normativas y directrices gubernamentales	Monitoreo constante de normativas gubernamentales; actualización cada seis meses	Responsable Legal de Platzi y ANT	Quincenal
Operativo	Demoras en la implementación debido a falta de recursos humanos en ANT	Baja	Medio	Media	Asignación de un equipo dedicado y soporte técnico específico Automatización de procesos de capacitación y seguimiento	Contratación de personal adicional temporal y apoyo de Platzi en operaciones clave	Evaluación semanal del avance del proyecto y disponibilidad de recursos	Director de RR.HH. de Platzi y ANT	Mensual
Gestión	Falta de coordinación y comunicación entre Platzi y ANT	Media	Medio	Media	Reuniones periódicas de seguimiento Definición clara de roles y responsabilidades	Creación de un comité de crisis para coordinar decisiones rápidamente	Revisión de cumplimiento de tareas y comunicación efectiva semanal	Líder de Proyecto de Platzi y ANT	Semanal

Seguridad de la	Pérdida o filtración de datos sensibles de los funcionarios	Alta	Alto	Alta	Implementación de cifrado de datos	Activación de protocolos de respuesta a incidentes de seguridad	Auditorías de seguridad trimestrales y capacitación en ciberseguridad	Director de TI y Seguridad de Platzi	Trimestral
					Autenticación multifactor para acceso seguro				
Seguridad y Salud	Accidentes laborales o problemas de salud derivados de las capacitaciones presenciales	Media	Medio	Media	Capacitación en prevención de riesgos laborales	Acceso rápido a servicios médicos y seguros de salud para los trabajadores	Inspecciones de seguridad de mensuales en el lugar de trabajo	Coordinador de Seguridad de ANT	Anual
					Provisión de equipos de protección personal				
Corrupción	Riesgo de soborno o conflicto de intereses en la ejecución del proyecto	Baja	Alto	Media	Políticas de ética y transparencia	Reporte inmediato a las autoridades y revisión de contratos sospechosos	Auditorías externas anuales y declaraciones de conflicto de intereses	Oficial de Cumplimiento de ANT y Platzi	Trimestral
					Auditorías independientes del proyecto				
Reputación	Experiencia negativa de los usuarios que afecte la imagen de Platzi o ANT	Media	Alto	Alta	Control de calidad en los contenidos	Comunicación efectiva para atender quejas; soporte técnico para resolver problemas	Encuestas de satisfacción, monitoreo de quejas y reclamaciones	Gerente de Proyecto de Platzi y ANT	Mensual
					Pruebas piloto para evaluar la plataforma antes de la implementación completa				
Ambiental	Impacto ambiental por actividades presenciales (residuos, consumo energético)	Baja	Medio	Baja	Digitalización de contenidos para reducir uso de papel	Compensación ambiental, como jornadas de reciclaje o reforestación	Auditorías ambientales trimestrales y revisión de prácticas sostenibles	Coordinador de Sostenibilidad de ANT	Semestral
					Incentivo al uso de transporte compartido				
Cumplimiento Ético	Falta de accesibilidad o inclusión para poblaciones vulnerables	Media	Alto	Alta	Asegurar accesibilidad de contenidos para personas con discapacidades	Adaptación de contenido para necesidades específicas detectadas	Auditorías de accesibilidad; revisión de inclusión social	Responsable de Cumplimiento de Platzi y ANT	Semestral
					Traducción a lenguas indígenas si es necesario				

Nota. En la tabla se presentan las acciones pertinentes, enfocadas a gestionar los riesgos y las oportunidades. Fuente: Elaboración propia.

8. Métricas de éxito y KPIs de Innovación

8.1. OKRs (Objectives and Key Results)

El proyecto se enfoca en la optimización de la formación digital e innovación dentro de la Agencia Nacional de Tierras (ANT), buscando alinearse con los objetivos estratégicos a largo plazo. Se establecen los OKRs como herramientas clave para evaluar el progreso y asegurar el cumplimiento de metas específicas.

Objetivo I: Optimización del proceso de formación para aumentar la innovación digital a través de Platzi.

Resultado clave 1: Incremento progresivo en la formación de funcionarios (60 a 150 en el mediano plazo y 1.000 a largo plazo).

Resultado clave 2: Incremento de la participación en el plan de desarrollo individual de los funcionarios (de 60 a 1.000).

Iniciativas: Definir el calendario de cursos y asegurar un cumplimiento del 90% en los cronogramas del proyecto.

Responsables: Talento Humano de la ANT, interventor del contrato, equipo Platzi y equipo de innovación.

KPI: Cumplimiento del 90% en cronogramas e hitos del proyecto; mejorar productividad en un 70%.

Objetivo II: Introducción de nuevas versiones de los cursos para corregir errores y mejorar la involucración.

Resultado clave 1: Reducción de incidencias de soporte técnico.

Resultado clave 2: Aumento del tiempo de permanencia de usuarios en el sitio.

Iniciativas: Realizar un estudio de clics y generar un informe de errores.

Responsables: Talento Humano de la ANT, interventor del contrato, equipo Platzi y equipo de innovación.

KPI: Cumplir con el 90% de los cronogramas; optimizar procesos y mejorar la productividad en un 70%.

Objetivo III: Mejorar el embudo de marketing para posicionar a Platzi como líder en formación de talento humano en el sector público.

Resultado clave 1: Ejecución de seis campañas dirigidas a clientes potenciales.

Resultado clave 2: Obtención de 60 nuevos clientes potenciales calificados en marketing durante el primer trimestre.

Iniciativa: Actualización de materiales de marketing.

Responsables: Talento Humano de la ANT, interventor del contrato, equipo Platzi y equipo de innovación.

KPI: Cumplimiento del 90% en cronogramas y optimización de procesos.

Métricas y medición: Se establecerán revisiones trimestrales para medir el avance de los OKRs, donde se evaluarán los resultados clave mediante indicadores como el cumplimiento de hitos, optimización de gestión y mejoras en los procesos. Estas métricas ayudarán a asegurar el éxito del proyecto a lo largo del tiempo, adaptando objetivos y estrategias cuando sea necesario.

Alineación con la estrategia de la ANT:

Enfoque y disciplina: Impulsar una gestión eficiente del tiempo y de las cargas de trabajo.

Alineación y cooperación: Fomentar una mayor colaboración entre los equipos, alineando objetivos y metas.

Establecimiento de objetivos rápidos: Simplificar el proceso de establecimiento de objetivos para que sean más ágiles.

Comunicación clara: Asegurar que los objetivos sean comprendidos por todos los colaboradores.

Compromiso: Conectar a los funcionarios con la misión de la ANT.

Autonomía: Promover la autonomía y responsabilidad de los funcionarios en su trabajo diario.

Agilidad e innovación: Adaptar los equipos a cambios estratégicos y nuevas políticas públicas de manera dinámica.

Revisión y actualización de OKRs: A medida que avanza el proyecto, los OKRs se formularán o reformularán para asegurar su efectividad, permitiendo ajustar las metas conforme las necesidades de la ANT evolucionen en el corto y largo plazo.

8.2. Métricas de innovación para el proyecto de formación de talento humano en la ANT, utilizando la plataforma Platzi.

Se centran en la evaluación de distintos aspectos clave que permitirán medir el progreso y efectividad de la innovación. Estas métricas incluyen indicadores sobre la adopción de nuevos productos, la implicación de los empleados en la innovación, y la satisfacción del cliente con los servicios ofrecidos.

Métricas clave de innovación:

Tiempo de lanzamiento al mercado:

Objetivo: Evaluar la efectividad de la innovación en la fase de planeación y durante su implementación en la ANT, con un lanzamiento planeado para el primer semestre de 2025.

Métricas:

Número de ideas sugeridas por el equipo durante un periodo determinado.
Porcentaje de ideas que se convierten en experimentos.
Tiempo dedicado a realizar los experimentos.

Porcentaje de ingresos de nuevos productos/servicios:

Objetivo: Asegurar la efectividad del lanzamiento de nuevos productos y servicios digitales en la ANT y su escalabilidad.

Métricas:

Identificación y validación de mejores prácticas para la implementación a mayor escala.
Disponibilidad y asignación de recursos para implementar estas prácticas.

Porcentaje de empleados involucrados en innovación:

Objetivo: Evaluar el nivel de compromiso y alineación de los grupos de interés, tanto internos como externos, con el proceso de innovación.

Métricas:

Grado de alineación entre los grupos de interés respecto a la innovación digital.
Adherencia de los colaboradores a la estrategia de innovación.
Satisfacción del cliente con nuevos productos/servicios:

Objetivo: Medir la percepción de los clientes internos y externos sobre la efectividad de la innovación y la generación de valor.

Métricas:

Resultados de encuestas de satisfacción para medir la percepción del cliente.

Índice de compromiso en el entrenamiento de funcionarios y usuarios con los nuevos productos y servicios.

9. Plan de gestión del cambio y adopción 2025

Tabla 6. *Plan de Gestión del Cambio y Adopción - 2025*

Elemento	Detalles	Fecha de Ejecución	Responsable
Estrategia de comunicación interna y externa	Interna: Fomentar habilidades digitales en los funcionarios mediante correos, intranet y redes sociales.	Enero - Diciembre	Dirección de Comunicaciones de la ANT, equipo de formación de Platzi
	Externa: Generar interacción digital con usuarios para mejorar tiempos de respuesta a través de canales virtuales y públicos.		
Objetivos de comunicación	1. Garantizar la capacitación digital de los funcionarios para optimizar procesos internos.	Enero - Diciembre	Dirección de Comunicaciones de la ANT, Talento Humano, equipo de estrategia de Platzi
	2. Mejorar la interacción con comunidades mediante lenguajes claros y accesibles.		
Audiencias clave	Internas: Funcionarios y directivos de la ANT, UGTs y Junta Directiva.	Enero - Diciembre	Dirección de Comunicaciones de la ANT, líderes de UGTs, equipo de soporte de Platzi
	Externas: Campesinos, grupos étnicos, oferentes y poseedores de tierras.		
Mensajes clave para cada audiencia	Internas: "La innovación mejora procesos y fortalece la misión de la ANT".	Enero - Marzo	Dirección de Comunicaciones de la ANT, equipo de contenido de Platzi
	Externas: "Los canales digitales optimizan el acceso y reducen costos".		
Canales de comunicación a utilizar	Correo electrónico, intranet, redes sociales institucionales, plataformas virtuales.	Enero - Diciembre	Dirección de Comunicaciones de la ANT, área técnica de Platzi
Cronograma de actividades de comunicación	Enero - Febrero: Lanzamiento de campaña interna.	Según actividad	Dirección de Comunicaciones de la ANT, Talento Humano, equipo de estrategia y analítica de Platzi
	Marzo - Junio: Capacitaciones y talleres virtuales.		
	Julio - Agosto: Promoción intensiva en redes sociales.		
	Septiembre - Octubre: Encuestas de impacto y retroalimentación.		
	Noviembre - Diciembre: Ajustes finales y reporte de resultados.		

Nota. En la tabla se presentan las actividades necesarias para el Plan de Gestión del Cambio y Adopción. Fuente: Elaboración propia.

El plan de transición hacia una cultura digital en la Agencia Nacional de Tierras (ANT) está diseñado para ser efectivo, con un enfoque claro en la sensibilización, capacitación y evaluación. Se establece una estrategia que comienza con la formación interna y una sensibilización inicial en el primer semestre del año, seguida por evaluaciones periódicas y ajustes en la segunda mitad, lo que asegura una implementación ordenada y continua.

Incluir a la ANT en el plan de comunicaciones es fundamental para asegurar que las acciones sean coherentes con los objetivos institucionales. La ANT no solo es la beneficiaria directa del proyecto, sino que su participación activa en la estrategia garantiza que todos los procesos estén alineados con las prioridades de la organización. Además, su rol en la coordinación interna y el impulso al compromiso de funcionarios y directivos es clave para fomentar la apropiación del proyecto y reducir las resistencias al cambio, lo que facilita su implementación efectiva.

La ANT, al estar en contacto directo con audiencias externas, como campesinos, grupos étnicos y oferentes de tierras, juega un papel vital en la adaptación de los mensajes y canales de comunicación. Esto asegura que la información sea culturalmente relevante y accesible para estos grupos, mejorando la relación con los usuarios y fortaleciendo la percepción de calidad de la entidad.

Finalmente, al involucrar a la ANT en la medición y evaluación de los resultados, se facilita la identificación de áreas de mejora, asegurando que el proyecto sea sostenible y pueda adaptarse a las necesidades cambiantes de la organización y de la comunidad a lo largo del tiempo.

10. Cultura de innovación y mejora continua

La formación de talento humano en el sector público bajo innovación digital es un pilar esencial para transformar la Agencia Nacional de Tierras (ANT), fomentando una cultura de innovación que se alinee con los valores fundamentales de la función pública en Colombia, como los establecidos en la Ley 909 de 2004, el Código de Ética del Servidor Público (Congreso de Colombia, 2002) y el Decreto 1083 de 2015. Estos valores incluyen principios como la transparencia, eficiencia, compromiso social, responsabilidad, legalidad, imparcialidad y respeto por los derechos de los ciudadanos.

Platzi, como aliado estratégico, tiene un papel clave en el fortalecimiento de estos valores a través de la capacitación digital. Mediante el uso de herramientas tecnológicas, los funcionarios pueden mejorar la transparencia y la rendición de cuentas al facilitar el acceso a la información pública. Además, la optimización de los procesos administrativos contribuye a la eficiencia operativa y mejora la calidad del servicio al ciudadano. Platzi también tiene la capacidad de reforzar el compromiso social al ofrecer formación en habilidades que permitan una mejor comprensión de las necesidades de las comunidades, utilizando plataformas accesibles y adaptadas a diversos públicos.

En este contexto, la proactividad y la adaptabilidad se convierten en competencias esenciales, alineadas con los principios de responsabilidad y compromiso, ya que los servidores públicos capacitados estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos y aplicar soluciones innovadoras en el sector agrario.

Para fortalecer la adopción de estos valores y facilitar la transición hacia la innovación digital, es crucial integrar programas de incentivos. Estos reconocerían explícitamente a aquellos funcionarios que, a través de su formación con Platzi, demuestren un impacto positivo en la implementación de tecnologías que refuercen la legalidad, la imparcialidad y el respeto por los derechos ciudadanos. Los premios podrían incluir bonificaciones y otros incentivos que premien el uso destacado de tecnologías en procesos clave de la ANT, además de crear espacios de reconocimiento para quienes desarrollen proyectos innovadores que mejoren la prestación del servicio público.

La resistencia al cambio, un desafío común en procesos de transformación digital, se puede mitigar mediante talleres que integren los valores éticos de los servidores públicos con el contenido digital impartido por Platzi. Esto fortalecería la conexión entre la innovación tecnológica y los principios fundamentales del sector público, ayudando a garantizar que la digitalización no solo mejore los procesos internos, sino que también aumente la confianza y la calidad en el servicio público.

La medición del éxito de estos esfuerzos se basará en diversas métricas. Entre ellas se destaca el índice de adopción de nuevas tecnologías, que permitirá conocer el porcentaje de empleados que utilizan las herramientas digitales en su trabajo cotidiano. Además, se llevarán a cabo encuestas de satisfacción y compromiso para evaluar cómo perciben los colaboradores la implementación de la innovación. También se monitoreará el número de propuestas innovadoras recibidas, lo cual indicará el nivel de creatividad y participación en la mejora de procesos. Finalmente, se medirá el impacto de la capacitación digital en la productividad y la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos, asegurando que la transformación digital cumpla con los objetivos institucionales y los principios de la función pública en Colombia.

La formación de talento humano en el sector público bajo innovación digital es un pilar esencial para transformar la Agencia Nacional de Tierras (ANT), fomentando una cultura de innovación que se alinee con los valores fundamentales de la función pública en Colombia, como los establecidos en la Ley 909 de 2004, el Código de Ética del Servidor Público (Congreso de Colombia, 2002) y el Decreto 1083 de 2015. Estos valores incluyen principios como la transparencia, eficiencia, compromiso social, responsabilidad, legalidad, imparcialidad y respeto por los derechos de los ciudadanos.

Platzi, como aliado estratégico, tiene un papel clave en el fortalecimiento de estos valores a través de la capacitación digital. Mediante el uso de herramientas tecnológicas, los funcionarios pueden mejorar la transparencia y la rendición de cuentas al facilitar el acceso a la información pública. Además, la optimización de los procesos administrativos contribuye a la eficiencia operativa y mejora la calidad del servicio al ciudadano. Platzi también tiene la capacidad de reforzar el compromiso social al ofrecer formación en habilidades que permitan una mejor comprensión de las necesidades de las comunidades, utilizando plataformas accesibles y adaptadas a diversos públicos.

En este contexto, la proactividad y la adaptabilidad se convierten en competencias esenciales, alineadas con los principios de responsabilidad y compromiso, ya que los servidores públicos capacitados estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos y aplicar soluciones innovadoras en el sector agrario.

Para fortalecer la adopción de estos valores y facilitar la transición hacia la innovación digital, es crucial integrar programas de incentivos. Estos reconocerían explícitamente a aquellos funcionarios que, a través de su formación con Platzi, demuestren un impacto positivo en la implementación de tecnologías que refuercen la legalidad, la imparcialidad y el respeto por los derechos ciudadanos. Los premios podrían incluir bonificaciones y otros incentivos que premien el uso destacado de tecnologías en procesos clave de la ANT, además de crear espacios de reconocimiento para quienes desarrollen proyectos innovadores que mejoren la prestación del servicio público.

La resistencia al cambio, un desafío común en procesos de transformación digital, se puede mitigar mediante talleres que integren los valores éticos de los servidores públicos con el contenido digital impartido por Platzi. Esto fortalecería la conexión entre la innovación tecnológica y los principios fundamentales del sector público, ayudando a garantizar que la digitalización no solo mejore los procesos internos, sino que también aumente la confianza y la calidad en el servicio público.

La medición del éxito de estos esfuerzos se basará en diversas métricas. Entre ellas se destaca el índice de adopción de nuevas tecnologías, que permitirá conocer el porcentaje de empleados que utilizan las herramientas digitales en su trabajo cotidiano. Además, se llevarán a cabo encuestas de satisfacción y compromiso para evaluar cómo perciben los colaboradores la implementación de la innovación. También se monitoreará el número de propuestas innovadoras recibidas, lo cual indicará el nivel de creatividad y participación en la mejora de procesos. Finalmente, se medirá el impacto de la capacitación digital en la productividad y la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos, asegurando que la transformación digital cumpla con los objetivos institucionales y los principios de la función pública en Colombia.

Conclusiones y recomendaciones

El panorama empresarial está en constante transformación, lo que obliga a las empresas a adoptar enfoques innovadores para mantenerse competitivas. En este contexto, las startups han ganado relevancia como emprendimientos que, a partir de una base tecnológica y propuestas disruptivas, buscan crecer rápidamente en el mercado. Su principal motor es la innovación, permitiéndoles ofrecer soluciones novedosas o reinventar ofertas existentes a través del uso eficiente de la tecnología.

Platzi, como startup destacada en el ámbito educativo y social, se ha consolidado como un modelo innovador y sostenible, con proyección de convertirse en un unicornio colombiano. Su enfoque en el diseño exclusivo de contenidos educativos y la colaboración con expertos la posicionan como una alternativa diferenciadora frente a los tradicionales MOOCS, que dependen de las universidades para generar contenido.

Si Platzi logra posicionarse como aliado estratégico de la ANT, se consolidaría como el principal proveedor de formación tecnológica en el sector público, acelerando su camino hacia el estatus de unicornio. Este tipo de colaboración no solo contribuiría a la profesionalización y arraigo laboral de los servidores públicos, sino que también reduciría la rotación del personal y fomentaría la construcción de tejido social.

En alianza con la Agencia Nacional de Tierras (ANT), entidad adscrita al Ministerio de Agricultura, se planea implementar un programa piloto de alfabetización digital para los colaboradores de la Entidad Central. Este proyecto busca, en el mediano plazo, extenderse a nivel nacional, impactando positivamente la formación del talento humano en el sector público y fomentando la innovación en los procesos institucionales.

La implementación de la metodología ágil Design Sprint permitirá, en solo cinco días, validar soluciones específicas para la ANT, asegurando que los hitos del cronograma se cumplan de manera eficiente y que la fase 1 del proyecto inicie en el segundo trimestre de 2025.

En conclusión, este proyecto resalta la importancia de introducir procesos de capacitación tecnológica en las entidades gubernamentales, comenzando con este piloto en la ANT. Esta modernización no solo optimizará la gestión institucional, sino que también fortalecerá la transparencia, eficiencia y equidad en la administración pública. Además, la colaboración con Platzi podría extenderse a otras entidades gubernamentales, fomentando la innovación y la cooperación interinstitucional.

El impacto positivo se reflejará en la ciudadanía, al facilitar un acceso más justo y eficiente a los recursos naturales y a las políticas de distribución de tierras. Este proyecto reafirma que la digitalización es esencial para una gestión pública moderna y efectiva, marcando un avance significativo en los servicios ofrecidos a la población, por lo que se plantean acciones a tomar en el corto, mediano y largo plazo así:

1. **Corto plazo (2025):** Implementación del piloto en la ANT con ajustes según la retroalimentación inicial.
2. **Mediano plazo (2026):** Ampliación del programa a otras entidades públicas.
3. **Largo plazo (2027-2028):** Consolidación de Platzi como el principal proveedor de formación continua en el sector público colombiano.

El programa piloto propuesto con Platzi en la Agencia Nacional de Tierras (ANT) tiene como objetivo fundamental mejorar la eficiencia operativa del sector público mediante la capacitación de los servidores públicos en habilidades digitales esenciales. A lo largo de este proyecto, se espera que el 80% de los servidores públicos seleccionados participen activamente en la capacitación, lo que permitirá alcanzar un incremento del 15% en sus habilidades digitales, evaluado a través de pruebas iniciales y finales.

Los 10 módulos educativos diseñados específicamente para las necesidades de la ANT, enfocados en áreas como análisis de datos, ciberseguridad y herramientas tecnológicas para la gestión administrativa, se desarrollaron con el propósito de optimizar los procesos internos. Esta capacitación no solo busca mejorar las competencias técnicas, sino también generar una mayor satisfacción en los participantes, con la meta de lograr un 95% de satisfacción en las encuestas de evaluación del programa.

Los hallazgos clave indican que la mejora en las habilidades digitales de los servidores públicos tendrá un impacto directo en la productividad administrativa, contribuyendo a la mejora en los tiempos de respuesta y la eficiencia de los procesos dentro de la ANT. La retroalimentación continua será crucial para ajustar y mejorar los módulos educativos, lo que garantizará que los contenidos se mantengan relevantes y alineados con las necesidades de los participantes.

El éxito de este piloto contribuirá al objetivo general de digitalizar y modernizar las funciones del sector público, ofreciendo un modelo que podrá replicarse en otras entidades gubernamentales. Así, se logra no solo fortalecer las capacidades del personal público, sino también contribuir al desarrollo de una administración pública más ágil, eficiente y alineada con las exigencias del entorno digital contemporáneo.

Referencias

- Agencia Nacional de Tierras. (2022). *Enfoque de género y mujer rural en la Agencia Nacional de Tierras*. Obtenido de <https://repository.agrosavia.co/handle/20.500.12324/38619>
- Alcaldía de Bogotá. (s.f.). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de <https://www.bogota.gov.co>
- Barrero, K. (28 de Septiembre de 2023). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de <https://www.bogota.gov.co>
- Congreso de Colombia. (5 de Febrero de 2002). Ley 734 de 2002. Obtenido de <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>
- Congreso de Colombia. (23 de Septiembre de 2004). Ley 909 de 2004. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Crunchbase. (s.f.). *Crunchbase*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2024, de https://www.crunchbase.com/search/funding_rounds/field/organizations/last_funding_type/platzi
- Guzmán, F. (2021). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de <https://www.bogota.gov.co>
- Lizcano, M. (2023). *Infobae*. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com>
- Olea, C. (16 de Octubre de 2019). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de <https://www.bogota.gov.co>
- Platzi. (s.f.). *Platzi*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2024, de <https://platzi.com>
- Portafolio. (25 de Julio de 2018). Platzi cuenta con más de 500.000 alumnos virtuales. *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/platzi-cuenta-con-mas-de-500-000-alumnos-virtuales-519449>
- Presidencia de la República de Colombia. (7 de Diciembre de 2015). Decreto 2363 de 2015. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67314>
- Presidencia de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). Decreto Número 1083 de 2015. Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co>
- Santofimio, N. (2023). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de <https://www.bogota.gov.co>
- Vásquez, J. (1 de Abril de 2021). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de <https://www.bogota.gov.co>

A. Anexo. Nombre del Anexo

Anexo 1.

Ilustración 10. Estructura organizacional Platzi.

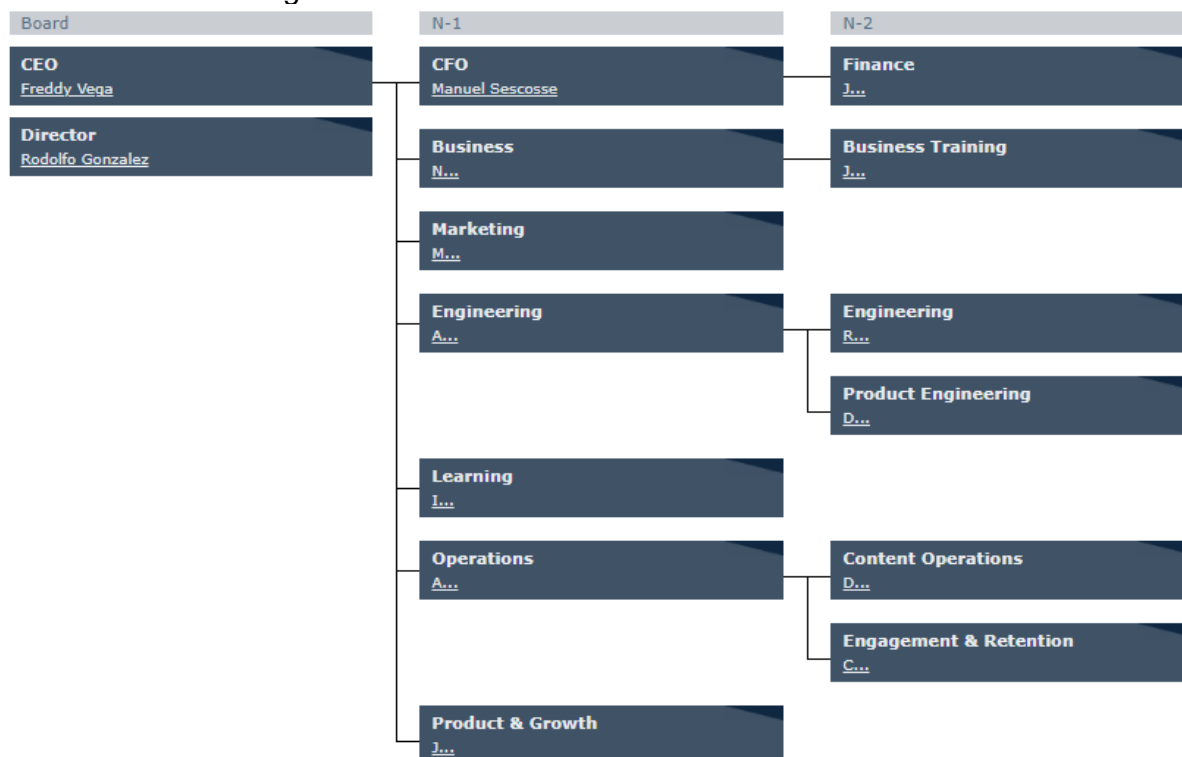


Ilustración 11. Rondas de inversión.

	Transaction Name	Organization Name	Funding Type	Money Raised	Announced Date
<input type="checkbox"/>	1. Series A - Platzi	Platzi	Series A	\$6,000,000	Jun 7 2019
<input type="checkbox"/>	2. Venture Round - Platzi	Platzi	Venture - Series Unknown	\$8,278,315	May 22 2018
<input type="checkbox"/>	3. Non Equity Assistance - ...	Platzi	Non-equity Assistance	\$50,000	Nov 22 2016
<input type="checkbox"/>	4. Seed Round - Platzi	Platzi	Seed	\$2,100,000	Jan 8 2016
<input type="checkbox"/>	5. Seed Round - Platzi	Platzi	Seed	-	Dec 1 2014

Fuente: https://www.crunchbase.com/search/funding_rounds/field/organizations/last_funding_type/platzi.

Ilustración 12. Pantallazo opiniones.

The image shows two screenshots. The top one is a tweet from Sergio Fajardo (@sergio_fajardo) with the text: "De ser expulsado de la universidad a CEO de Platzi, la escuela de tecnología más grande de América Latina. Freddy Vega nos cuenta, con humor y pasión, cómo su amor por la tecnología y su persistencia lo llevaron a crear un imperio educativo." The bottom screenshot shows a user profile on the Platzi platform for Yael Manuel Flores Cornejo, with 9,253 points, 1 question, and 393 answers.

Al final, el grupo cerro debido a que solo era para guiar los nuevos usuarios. Cada quien siguió con su rumbo. Por mi parte, recibí un mensaje de Platzi comentando que me pueden ayudar en caso de que no supiera que camino o ruta de aprendizaje tomar.

Fuente redes sociales