



GOBIERNO DEL  
**CESAR**



INSTITUTO  
DEPARTAMENTAL  
DE TRÁNSITO DEL CESAR

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO  
DEL CESAR – IDTRACESAR**

**VIGENCIA 2024**

---

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

**Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM** Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa:** Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	4
<b>1. MARCO LEGAL .....</b>	<b>5</b>
1.1. La Constitución Política de Colombia .....	5
1.2. Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación. ....	5
1.3. Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40 .....	6
1.4. Ley 909 de 2004 .....	7
1.5. La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998 .....	7
1.6. Ley 1064 de Julio 26 de 2006.....	7
1.7. Decreto 1083 de 2015.....	7
1.8. Decreto 648 de 2017 .....	7
1.9. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030.....	7
1.10. Ley 1960 de 2019.....	8
1.11. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano .....	8
<b>2. POLITICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION .....</b>	<b>8</b>
<b>3. OBJETIVO ESTRATEGICO .....</b>	<b>8</b>
<b>4. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....</b>	<b>8</b>
<b>5. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>9</b>
5.1. Formación y Capacitación.....	9
<b>6. CONSTRUCCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION .....</b>	<b>10</b>
6.1. Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación .....	10
<b>7. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CONFORMIDAD CON SUS EJES .....</b>	<b>11</b>
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la innovación .....	12
EJE 2. Creación de Valor Publico .....	14
EJE 3. Transformación Digital .....	15
EJE 4. Probidad y Ética de lo Publico .....	17
7.1. INDUCCION Y REINDUCCION .....	18
7.2. OTRAS OBLIGACIONES INSTITUCIONALES.....	19
<b>8. EJECUCION DEL PLAN .....</b>	<b>19</b>
8.1. NECESIDADES DE CAPACITACION.....	19
EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación .....	19
EJE 2. Creación del valor publico.....	20

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



<b>EJE 3. Transformación digital</b> .....	20
<b>EJE 4. Probidad y ética de lo público</b> .....	21
<b>8.2. ESTRATEGIAS DE EJECUCIÓN</b> .....	21
<b>9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b> .....	22

### INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Temas sugeridos en el eje 1: gestión del conocimiento y la innovación. .	13
<b>Tabla 2</b> Temas sugeridos en el eje 2: creación de valor público.....	14
<b>Tabla 3</b> Temas sugeridos en el eje 3: transformación digital. ....	16
<b>Tabla 4</b> Temas sugeridos en el eje 4: probidad y ética de lo público. ....	17
<b>Tabla 5</b> Necesidades de capacitación eje 1. gestión del conocimiento y la innovación. ....	20
<b>Tabla 6</b> Necesidades de capacitación eje 2. Creación del valor público.....	20
<b>Tabla 7</b> Necesidades de capacitación eje 3. Transformación digital.....	20
<b>Tabla 8</b> Necesidades de capacitación eje 4. Probidad y ética de lo público. ....	21

### INDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1</b> Sistema nacional de capacitación y sus componentes. ....	6
<b>Ilustración 2</b> Ejes de contenido del plan institucional de capacitaciones. ....	12

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa:** Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



## INTRODUCCION

El empleo público en Colombia ha experimentado una transformación significativa, enfocándose en normativas que rigen los procesos de selección, capacitación y bienestar de los servidores públicos. Estos procesos están diseñados para preparar a los funcionarios no solo para el presente, sino también para el futuro, creando así una cultura organizacional arraigada en los valores y principios de lo público. En este contexto, la Función Pública ha trazado su visión a largo plazo a través del Plan de Capacitación y Formación 2020 – 2030, destacando la importancia de un desempeño continuo por parte de los servidores públicos, con la convicción de que esto redundará en una mejora en la calidad de los servicios y, por ende, en el fortalecimiento de la confianza ciudadana en el Estado.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 establece los lineamientos para que la administración pública oriente sus programas y planes de capacitación, abordando desafíos cruciales como la innovación, la gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público, la probidad y ética en lo público. Esto implica un cambio de paradigma, donde la formación y capacitación dejan de ser consideradas un costo para convertirse en una inversión estratégica, pasando de ser algo improvisado a ser una herramienta fundamental para el desarrollo de carreras y la movilidad laboral.

El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar se suma a estos lineamientos, enfrentando los nuevos retos planteados por la función pública y adaptándose a las demandas de la modernidad global. En este sentido, el enfoque del Instituto se centra en comprender las necesidades de su talento humano, preparándolo para ofrecer servicios óptimos y eficientes a la comunidad, después de proporcionar una instrucción integral a todos sus servidores públicos

El Plan Integral de Capacitación (PIC) 2024 se orienta hacia la continuidad de fortalecer las competencias laborales del personal de la entidad, con el objetivo de alcanzar estándares elevados de eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio público. Este plan también busca potenciar el liderazgo y el talento humano, basándose en los principios de integridad y legalidad como fundamentos esenciales para lograr resultados significativos en la administración.

Es importante señalar que el PIC 2024 está sujeto a posibles modificaciones en función de las dinámicas de la población, la satisfacción, la asistencia, la cobertura, el presupuesto y las prioridades institucionales, así como cualquier situación administrativa que pueda surgir durante la implementación en la Administración.

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa:** Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



## 1. MARCO LEGAL

La construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto Departamental de Tránsito se erige sobre un sólido andamiaje jurídico que establece los parámetros y directrices esenciales para su desarrollo y ejecución. Este marco normativo no solo delimita las acciones, sino que también proporciona un respaldo legal fundamental que asegura la coherencia y alineación del PIC con las disposiciones legales vigentes.

El punto de partida de este marco legal se encuentra en la Constitución, la piedra angular que establece los principios y valores fundamentales que orientan la gestión pública. A partir de este referente, se despliega un conjunto de normativas, leyes y reglamentaciones específicas que abordan la formación y desarrollo del talento humano en las entidades públicas.

A medida que avanzamos en este análisis, se encuentran leyes y decretos que regulan de manera detallada los procesos de capacitación, formación y desarrollo de los empleados públicos. Estas disposiciones no solo delimitan las obligaciones institucionales, sino que también definen los derechos y deberes de los servidores públicos en relación con su crecimiento profesional.

El marco legal también abarca los instrumentos administrativos, entre ellos los actos administrativos que adoptan y operativizan el Plan Institucional de Capacitación. Estos actos representan el eslabón final que convierte las disposiciones legales en acciones concretas, proporcionando la base para la implementación efectiva del PIC. Su papel es crucial, ya que dan vida y operatividad al plan, asegurando que se ajuste a las normativas establecidas y a las necesidades particulares de la entidad.

### 1.1. La Constitución Política de Colombia

La Constitución Política Colombiana en aras de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su Artículo 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

### 1.2. Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

En la presente Ley el estado establece el pilar fundamental sobre el cual se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal,

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutedetransito@cesar.gov.co](mailto:institutedetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar





grupales y organizacionales, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Si bien es cierto fue con la expedición del **Decreto Ley 1567 de 1998** que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación; el cual establece cinco componentes que se describen a continuación:

- Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
- Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
- Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

En el esquema siguiente tomado de documentos DAFF, se describen el Sistema Nacional de Capacitación y sus respectivos componentes:

**Ilustración 1** Sistema nacional de capacitación y sus componentes.



*Fuente: Plan Nacional de capacitación y formación 2020 – 2030*

### 1.3. Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40

En la presente Ley y los artículos mencionados se los cuales establecen los Derechos y Deberes de los servidores públicos de como recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.



#### 1.4. Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Especialmente los siguientes artículos:

**Artículo 15:** Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**Artículo 36: Objetivos de la Capacitación:** La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

#### 1.5. La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

#### 1.6. Ley 1064 de Julio 26 de 2006

Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de Educación.

#### 1.7. Decreto 1083 de 2015

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

#### 1.8. Decreto 648 de 2017

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

#### 1.9. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030

Expedido por el Departamento Administrativo de la función Pública 2020-2030: expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública ESAP.

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



### 1.10. Ley 1960 de 2019

“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

### 1.11. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

Abril de 2018 Función Pública. Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.

## 2. POLITICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El Plan Institucional de Capacitación PIC del Instituto Departamental de Transito se orienta en el fortalecimiento y desarrollo integral de las capacidades y competencias de los empleados públicos del Instituto teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica, aunado y en concordancia con la misión y la visión en la Entidad.

## 3. OBJETIVO ESTRATEGICO

Impulsar el Desarrollo Integral de los funcionarios a través de actividades de formación, capacitación entrenamiento, orientadas al fortalecimiento en materia de gestionar el conocimiento y la innovación, la creación de valor público, transformación digital, la probidad y ética de lo público, como cimiento del perfil del servidor público. bajo los principios de integridad y legalidad. Además de complementar competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas y competencias tanto individuales como organizacionales, consolidar sus aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual promoviendo así la movilidad laboral y una cultura centrada en la innovación, transparencia; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

## 4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos del Instituto, desde el Ser, saber y hacer.
- Integrar a los servidores públicos del Instituto, a la cultura organizacional, que abarca desde el proceso de inducción, pasando por cada una de las etapas de su ciclo de vida laboral.
- Gestionar el conocimiento institucional, fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo, a través de la implementación de mecanismos y acciones orientadas a identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar y difundir y preservar el conocimiento.

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar





- Desarrollar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a los planes, políticas, programas, proyectos los objetivos y los procesos del Insitituto.
- Fortalecer las capacidades tanto individual como colectivas de aportar conocimientos, habilidades para mejorar el desempeño laboral para el logro de los objetivos.
- Generar conciencia de la importancia de la gestión del conocimiento.

## 5. MARCO CONCEPTUAL

La definición de los principales conceptos en materia de capacitación se define a continuación los cuales serán tenidos en cuenta para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación PIC del Instituto Departamental de Transito del Cesar de acuerdo a la normatividad vigente.

### 5.1. Formación y Capacitación

- **Aptitud.** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.
- **Compromiso organizacional.** Es el compromiso de un funcionario con el Instituto para compartir sus conocimientos presentes y futuros.
- **Formación.** Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros funcionarios de la Administración.
- **Capacitación.** Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los funcionarios.
- **Competencia.** capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Guía para la formulación de capacitación y Decreto 2359 de 2005, artículo 2).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grado establecidos para la educación formal (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009) Se ofrece con el fin de complementar conocimientos en aspectos laborales sin sujeción a grados. (Ley 115 de 1994).
- **Educación No Formal.** proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. (Decreto 2020 de 2006).

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



- **Formación.** es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Dimensión Ser.** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso, disciplina, liderazgo entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de la Entidad.
- **Dimensión Hacer.** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimiento necesarios para el desempeño de una actividad, mediante las cuales se ponen en práctica el conocimiento que se posee. Debe identificarse lo que se debe saber hacer la persona es decir los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.
- **Dimensión Saber.** El conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del ambiente, de un texto, de un docente o de cualquier otra fuente de información.
- **Inducción.** El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores éticos, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.
- **Reinducción.** El programa de Reinducción Institucional está dirigido a reorientar la integración servidores públicos a la cultura organizacional, con el propósito de actualizarlos con respecto a los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia e identidad frente al ente Territorial.
- **Cultura Organizacional.** Se concibe como los principios, valores, creencias, costumbres y mitos que identifican un grupo humano.
- **Competencias Laborales.** Decreto 815 de 2018 Artículo 2.2.4.2. Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Es de anotar que el principal reto de la Política Nacional de Formación y Capacitación registrado en el Plan Nacional de Capacitación de los Empleados Públicos, adoptados por el Decreto 4665 de 2007 son:

## 6. CONSTRUCCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

### 6.1. Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación

El proceso de diagnóstico para la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se fundamenta en la identificación y análisis detallado de las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los servidores del Instituto Departamental de Tránsito. El objetivo central es asegurar que estas

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



competencias estén directamente alineadas con los procesos que generan productos o servicios, buscando la excelencia y la plena satisfacción de los usuarios y ciudadanos.

Para llevar a cabo este diagnóstico, se implementó un instrumento de encuesta diseñado específicamente para este propósito. Esta herramienta permitió recopilar información valiosa sobre las áreas de competencia que requieren fortalecimiento, identificando temas cruciales para la formación y capacitación en el PIC. Es relevante destacar que, durante el análisis de las solicitudes de capacitación de vigencias anteriores, se evidenció que algunos temas no fueron abordados, lo que motivó su inclusión en los cronogramas de actividades para la presente vigencia.

Adicionalmente, se promovió una participación activa de cada dependencia en el proceso, solicitándoles identificar temas relacionados con sus funciones misionales y administrativas. Esta consulta interna resultó en la identificación de áreas de gran relevancia, garantizando que el PIC se alinee con las necesidades específicas de cada unidad dentro del Instituto.

Como elemento adicional, se incorporaron temas de capacitación definidos por la Dirección de Administración y Función Pública (DAFP), los cuales están estrechamente vinculados con la gestión y administración del talento humano. Esta inclusión fortalece la conexión del PIC con las directrices y mejores prácticas a nivel nacional.

El diagnóstico del PIC se ha llevado a cabo de manera integral, aprovechando tanto la retroalimentación directa de los servidores como las evaluaciones institucionales, con el objetivo de garantizar que el plan de capacitación aborde de manera efectiva las necesidades reales del talento humano del Instituto Departamental de Tránsito. Este enfoque colaborativo y basado en datos sólidos establece las bases para un PIC que responda de manera precisa a las demandas y expectativas de la institución y sus usuarios.

## **7. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CONFORMIDAD CON SUS EJES**

Los temas priorizados se han consolidados en cuatro ejes resumidos en la siguiente grafica.

---

### **CANALES DE ATENCION AL USUARIO**

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa:** Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (605) 5840313

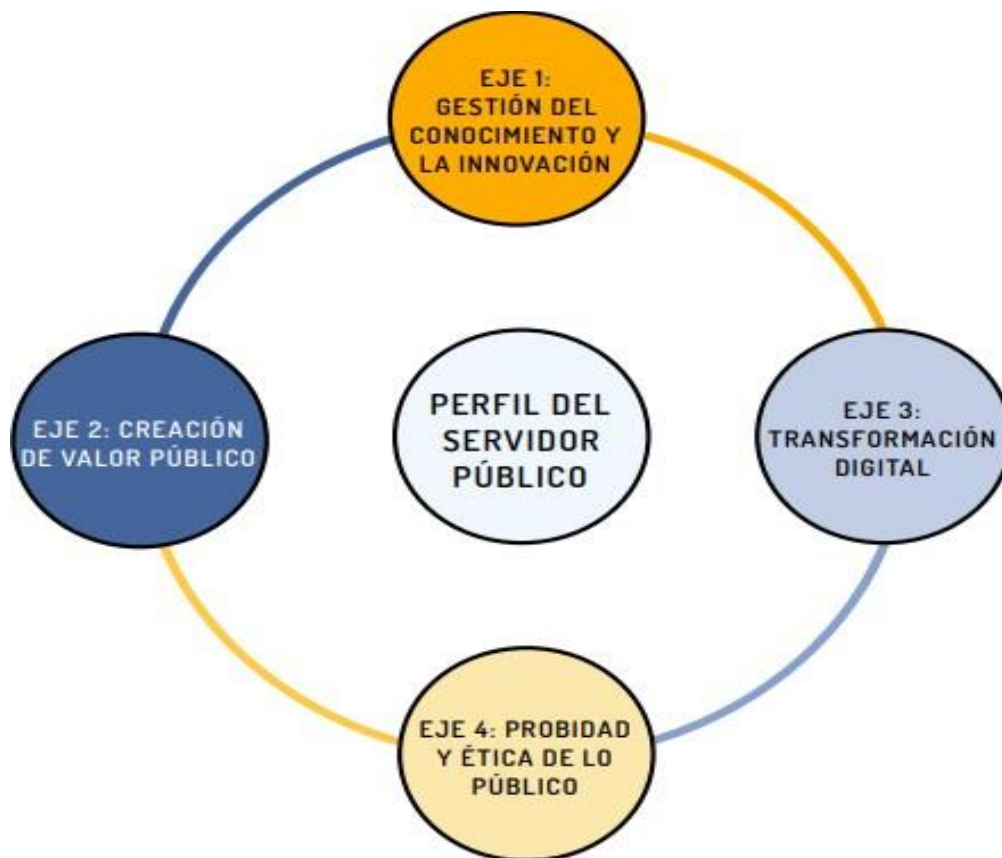
<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



**Ilustración 2** Ejes de contenido del plan institucional de capacitaciones.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

## **EJE 1: Gestión del Conocimiento y la innovación**

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. (Pública, Función, 2020).

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

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) (Pública, Función, 2020).

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

 @transitocesar





Temas Sugeridos:

**Tabla 1** Temas sugeridos en el eje 1: gestión del conocimiento y la innovación.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Herramientas para estructurar el conocimiento.
	Cultura organizacional orientada al conocimiento.
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.
	Diversidad de canales de comunicación.
	Capital intelectual.
	Procesamiento de datos e información.
	Innovación.
	Analítica de datos.
	Construcción sostenible.
	Ciencias de comportamiento.
<b>SABER HACER</b>	Administración de datos.
	Administración del conocimiento.
	Gestión de aprendizaje institucional.
	Planificación y organización del conocimiento.
	Gestión de la información.
	Mecanismos para la medición del desempeño institucional.
	Técnicas y métodos de investigación.
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.
	Instrumentos estadísticos.
	Big Data.
	Competitividad e innovación.
	Economía naranja.
	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales.
	Pensamiento de diseño.
Diseño de servicios.	
<b>SABER SER</b>	Orientación al servicio.
	Cambio cultural para la experimentación e innovación.
	Flexibilidad y adaptación al cambio.
	Trabajo en equipo.
	Gestión por resultados.

CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar





COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Formas de interacción.
	Diseño centrado en el usuario.
	Gestión del cambio.
	Ética en la explotación de datos.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

## EJE 2. Creación de Valor Publico

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Pública, Función, 2020).

Temas sugeridos:

**Tabla 2** Temas sugeridos en el eje 2: creación de valor público.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas).
	Gerencia de proyectos públicos.
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional.
	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y desarrollo urbano.
	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento.
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.
	Competitividad territorial.
	Crecimiento económico y productividad.
	Catastro multipropósito.

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABER HACER</b>	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones.
	Seguridad ciudadana.
	Biodiversidad y servicios eco-sistémicos.
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.
	Construcción de indicadores.
	Evaluación de políticas públicas.
	Esquemas asociativos territoriales.
	Análisis de impacto normativo.
<b>SABER SER</b>	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.
	Focalización del gasto social.
	Lenguaje claro.
	Servicio al ciudadano.

**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

### EJE 3. Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Pública, Función, 2020) En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera,

#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutedetransito@cesar.gov.co](mailto:institutedetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Pública, Función, 2020).

Temas Sugeridos:

**Tabla 3** Temas sugeridos en el eje 3: transformación digital.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SABERES</b>	Naturaleza y evolución de la tecnología.
	Apropiación y uso de la tecnología.
	Solución de problemas con tecnologías.
	Tecnología y sociedad.
	Big Data.
	Economía naranja.
<b>SABER HACER</b>	Automatización de procesos.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Maximización de la eficiencia.
	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.
	Operación de sistemas de información y plataformatecnológicas para la gestión de datos.
	Análisis de datos para territorios.
<b>SABER SER</b>	Seguridad digital.
	Interoperabilidad.
	Comunicación y lenguaje tecnológico.
	Creatividad.
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos.

**CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

**Sede Administrativa** IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

**Sede Operativa:** Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

**Teléfonos:** (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Manejo del tiempo.
	Pensamiento sistémico.

**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

#### EJE 4. Probidad y Ética de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Pública, Función, 2020).

Temas Sugeridos:

**Tabla 4** Temas sugeridos en el eje 4: probidad y ética de lo público.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS</b>	Conocimiento crítico de los medios.
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas predominantes.
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
<b>EMPATÍA Y SOLIDARIDAD</b>	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
	Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
<b>AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN</b>	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
	Enfatizar en la creación de "poder junto con otros(as)" y no "poder sobre otros(as)" en los procesos de acción colectiva.
	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
<b>COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO</b>	Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.
	Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.
	Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.
	Código de integridad

**CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN</b>	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
	Comunicación asertiva.
	Lenguaje no verbal.
	Programación neurolingüística asociada al entorno público

**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

## 7.1. INDUCCION Y REINDUCCION

El objetivo del Programa de Inducción y Reinducción se estructura en dos componentes fundamentales que buscan orientar de manera efectiva la integración de los funcionarios a la cultura organizacional y responder a los cambios dinámicos del Estado o la entidad. Estos dos componentes son:

### Programa de Inducción

El objetivo del Programa de Inducción es proporcionar a los nuevos funcionarios una introducción completa y efectiva a la entidad, permitiéndoles integrarse de manera armoniosa a la cultura organizacional y al sistema de valores. Se centra en:

**Cultura Organizacional.** Iniciar al funcionario en la comprensión de la cultura organizacional, promoviendo la asimilación de los valores fundamentales de la entidad.

**Servicio Público.** Familiarizar al nuevo integrante con el contexto del servicio público, destacando su importancia y las responsabilidades inherentes.

**Misión, Visión, Objetivo:** Instruir al funcionario acerca de la misión, visión y objetivos institucionales para alinear su trabajo con los propósitos de la entidad.

**Sentido de Pertenencia.** Crear un fuerte sentido de pertenencia hacia la entidad, fomentando la identificación y compromiso desde el inicio de su trayectoria laboral.

### Programa de Reinducción

El objetivo del Programa de Reinducción es reorientar la integración del empleado en respuesta a los cambios ocurridos en el Estado o la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa se realiza:

**Reorientación Cultural.** Ajustar la comprensión del empleado a la cultura organizacional en función de los cambios internos o externos, manteniendo la coherencia con los valores institucionales.

**Fortalecimiento de la identidad.** Reforzar el sentido de pertenencia e identidad del empleado, destacando su papel en la nueva realidad de la entidad.

**Conocimientos Normativos.** Afianzar los conocimientos normativos y de obligatorio cumplimiento para aquellos que se vinculan con el Estado, asegurando el cumplimiento de las regulaciones vigentes.

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar





## 7.2. OTRAS OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

El Instituto Departamental de tránsito del Cesar además de asumir los resultados que arroja el diagnóstico de necesidades, los planes de mejoramiento, también acopia otras obligaciones y compromisos que se desprenden de:

- Plan de Desarrollo de Departamental 2024-2027.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y Código de Integridad.
- Programa de Gestión Documental – PGD.
- Acciones de Mejoramiento, Auditoría al Seguimiento de la implementación de la Política de Participación Ciudadana del Departamento.

## 8. EJECUCION DEL PLAN

Para la ejecución de las formaciones solicitadas, el Instituto desde la oficina de Talento Humano establece un cronograma adecuado para la operación del Instituto y se garantizan los recursos necesarios para el óptimo cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, el cual podrá ejecutarse de tres maneras:

Capacitación Interna. Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad o con aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.

Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

Todo esto tendiente de fortalecer el desempeño individual e institucional, a partir de los procesos de aprendizaje, para la mejora continua en la prestación del servicio, el logro de los objetivos Institucionales y la consolidación de una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la productividad, la gestión del conocimiento, la innovación para afrontar los desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral y la generación de satisfacción y confianza de la ciudadanía.

### 8.1. NECESIDADES DE CAPACITACION

Así bien, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2024 así:

#### EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Transmisión de información a todos los funcionarios del Instituto, permitiendo un funcionamiento eficiente.

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



**Tabla 5** Necesidades de capacitación eje 1. gestión del conocimiento y la innovación.

EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES	OBJETIVOS	
1. <b>GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION</b>	Busca entender el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesamiento de datos e información.</li> <li>- conocimiento y la innovación.</li> <li>- Discapacidad e inclusión social.</li> <li>- Formulación de proyectos.</li> <li>- Contratación Pública.</li> <li>- Gestión Financiera.</li> <li>- Gestión presupuestal</li> <li>- Gestión documental.</li> <li>- Gestión administrativa y del Talento Humano.</li> <li>- Seguridad vial.</li> <li>- Normatividad tránsito y transportes</li> </ul>

## EJE 2. Creación del valor publico

Creación de valor Publico a través de dar a conocer el rol de los funcionarios en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la Ciudadanía.

**Tabla 6** Necesidades de capacitación eje 2. Creación del valor público.

EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES	OBJETIVOS	
2. <b>CREACION DE VALOR PUBLICO</b>	Se orienta a la capacidad que tienen los servidores públicos, para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de las políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado Ciudadano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción – Reinducción.</li> <li>- Cultura organizacional.</li> <li>- Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>- Atención al usuario interno y externo.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Gestión del Cambio.</li> <li>- liderazgo.</li> </ul>

## EJE 3. Transformación digital

Se implementan acciones orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas y mejorar la prestación de los servicios.

**Tabla 7** Necesidades de capacitación eje 3. Transformación digital.

EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES	OBJETIVOS	
3. <b>TRANSFORMACION DIGITAL</b>	Proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades	Capacitación en temáticas de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- herramientas tecnológicas.</li> <li>- Seguridad digital.</li> </ul>

### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES	OBJETIVOS	
	reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la implementación dinámica de las tecnologías.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicativos de reportes de informes</li> <li>- Transparencia y acceso a la información.</li> <li>- Racionalización de tramites</li> </ul>

#### EJE 4. Probidad y ética de lo público

Procesos a través de los cuales los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo la institucionalidad y la práctica de función pública.

**Tabla 8** Necesidades de capacitación eje 4. Probidad y ética de lo público.

EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES	OBJETIVOS	
<b>4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO</b>	Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobierno en Línea.</li> <li>- Participación ciudadana.</li> <li>- Derecho de acceso a la Información.</li> <li>- Sostenibilidad ambiental.</li> <li>- Código de integridad</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Conflicto de interés</li> </ul>

#### Plan de Formación y Capacitación - Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo -SSST

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Para dar cumplimiento a lo se asignan responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo, concretamente en el artículo primero, numeral 1.5 se determina la necesidad de integrar en el las acciones que la Unidad de Gestión del Riesgo Laboral priorice para la vigencia.

#### 8.2. ESTRATEGIAS DE EJECUCIÓN

Para la ejecución de los componentes de Socialización Organizacional (Inducción, Reinducción, Entrenamiento), Formación, Capacitación, se aplicarán las siguientes estrategias, apalancando con éstas, el cumplimiento del objetivo general del PIC, el cual busca fortalecer el desempeño individual e institucional, para la mejora continua en la prestación del servicio, el logro de los objetivos Institucionales y la consolidación de una cultura organizacional.



- **Formadores Internos:** en la priorización de necesidades se identificarán aquellos temas que, como consecuencia de los procesos de gestión del conocimiento en la entidad, pueden ser ofrecidos por los servidores y se destinará del presupuesto una partida para la compra de materiales e insumos necesarios para el desarrollo de los programas de aprendizaje.
- **Facilitadores Internos:** para desarrollar los contenidos del Componente de Socialización Organizacional (inducción y reinducción) se continuará con la participación de los servidores expertos en los temas propios que deben abordarse en las jornadas de inducción y reinducción, identificando previamente los temas, facilitadores responsables, población objetivo, metodología, intensidad y cronograma, pasando luego al alistamiento y ejecución de las jornadas.
- **Alianzas Interinstitucionales:** se fortalecerán las alianzas con el SENA, Departamento Administrativo de la Función Pública, Escuela Superior de Administración Pública, Policía Nacional, Ministerio de la tecnología y la información, entes de control, Ministerio de transporte entre otros, para el desarrollo de los diferentes programas relacionados con entrenamiento, formación, capacitación y programas especiales. Y algunas capacitaciones que son de vital importancia para el buen funcionamiento de la Administración, se complementaran con las invitaciones de forma virtual o presencial que extiende el Gobierno Nacional a través del plan Nacional de Capacitación a los Departamento y Municipios.
- **Escuela Virtual:** como estrategia de aprendizaje y entrenamiento virtual a través de las diferentes plataformas, se constituye en otra oportunidad para sumar a las estrategias descritas, aportando en caso de tener coincidencia con algunas necesidades priorizadas, al cumplimiento del PIC 2024.
- **Formadores Externos (Contratación):** una vez realizado el análisis de todas las necesidades temáticas y la cobertura que puedan alcanzar cada una de las anteriores estrategias, se adelantará la contratación pertinente para abordar las temáticas no incluidas, atendiendo a las prioridades y al presupuesto asignado al Plan de Capacitación Institucional.

**Estrategias de Divulgación:** La oficina de Talento Humano, implementara una estrategia de comunicación dirigida a los servidores públicos del Instituto; lo anterior con el propósito de divulgar todas las actividades programadas en el cronograma construido para la ejecución del PIC. Esta estrategia se realizará a través de piezas comunicativas digitales, así mismo la oficina de talento Humano enviará a correos electrónicos institucionales personalizados.

### 8.3. CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES

En el Cronograma de Actividades a desarrollar se encuentran incluidas que se encuentren se lleven a cabo en las vigencias 2024, dejando abierta la posibilidad de modificarlo según la disponibilidad de las fechas; de la misma manera si llegado el caso de presentarse la imposibilidad de la ejecución del cien por ciento se tendrá en cuenta para ejecutarse en la siguiente vigencia.

## 9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

En este punto se validará el cumplimiento de las actividades programadas y la cobertura, se busca realizar el seguimiento oportuno de la gestión de capacitación enfocado a generar estrategias que permitan realizar acciones de mejoras.

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

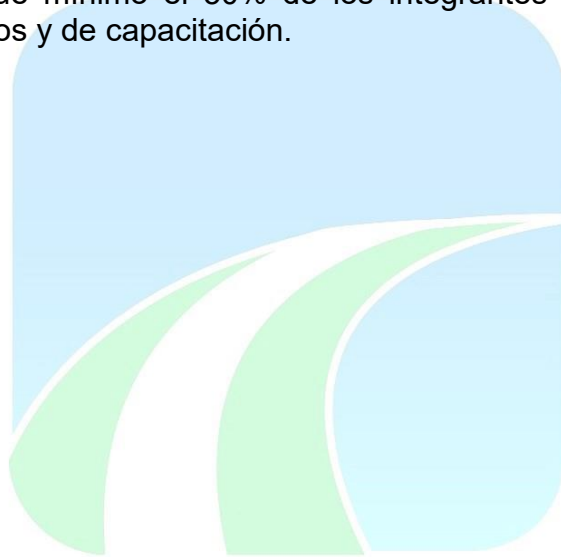
 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



Se han determinado dos mediciones.

- **Indicador de Cumplimiento:** Seguimiento trimestral al cumplimiento del cronograma; horas cumplidas, etc.
- **Indicador de Eficacia.** Medición de la satisfacción por lo menos al 50% de los asistentes a todos los programas.
- **Indicador de Cubrimiento:** Capacitaciones ejecutadas \*100 / capacitaciones programadas.
- **Indicador de Cobertura:** Total de funcionarios asistentes \*100 / Total de funcionarios.
- **Indicador de Efectividad - Evaluación de impacto:** Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su cumplimiento a los objetivos del área. La Medición de impacto en la prestación del servicio se realizará a los líderes de equipos en los que mínimo el 50% de los integrantes hayan participado en procesos formativos y de capacitación.



CANALES DE ATENCION AL USUARIO

Sede Administrativa IDTRACESAR-SEM Calle 17 No. 12-24 Valledupar - Cesar

Sede Operativa: Carrera 8 #4 - 78 San Diego - Cesar

Teléfonos: (605) 5840313

<http://www.transitocesar.gov.co>

 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar