PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR – IDTRACESAR

VIGENCIA 2025

CANALES DE ATENCION AL USUARIO

institutodetransito@cesar.gov.co

@transitocesar

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

Sede Operativa Carrera 8 No. 4- 78 San Diego - Cesar

Call Center: 324 100 0057

http://www.transitocesar.gov.co

INTRODUCCIÓN

El empleo público en Colombia ha evolucionado hacia un enfoque estratégico que prioriza la selección, capacitación y bienestar de los servidores públicos, cimentando una cultura organizacional basada en los valores y principios de lo público. En este marco, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 establece directrices claras para fortalecer la capacidad de las entidades públicas de enfrentar desafíos contemporáneos como la innovación, la gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la ética en lo público. Este cambio de paradigma considera la capacitación no como un gasto, sino como una inversión estratégica que fomenta el desarrollo profesional, la movilidad laboral y el incremento de la confianza ciudadana en el Estado.

El Instituto Departamental de Tránsito del Cesar, alineado con estos lineamientos, asume el compromiso de fortalecer el talento humano mediante un enfoque integral que permita a sus servidores públicos enfrentar las demandas de la modernidad con altos estándares de calidad. El **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025** tiene como propósito principal dar continuidad a los procesos de formación y desarrollo de competencias laborales del personal, promoviendo la eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio público.

Este plan no solo busca optimizar el desempeño institucional, sino también potenciar el liderazgo y fomentar una gestión basada en los principios de integridad, legalidad y valor público. En su diseño e implementación, el PIC 2025 se adapta a las dinámicas institucionales, las prioridades presupuestales y las necesidades emergentes, asegurando que los servidores públicos cuenten con las herramientas necesarias para ofrecer un servicio óptimo y eficiente a la comunidad.

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 delinean 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 planes de acción que operativizan el Plan Institucional de Capacitación. Estos actos representan el eslabón final que convierte las disposiciones 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 establece en su Artículo 53 “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo, 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.

Ilustración 1 Sistema nacional de capacitación y sus componentes.

Fuente: Plan Nacional de capacitación y formación 2020 – 2030

1.3. 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.

1.4. Decreto 1083 de 2015

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

1.5. Decreto 648 de 2017

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

1.6. 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.

1.7. 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. 3°literal g) del artículo 6°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.

1.8. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano Abril de 2018 Función Pública.

1.9 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. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC del Instituto Departamental de Tránsito 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 ESTRATÉGICO

Impulsar el Desarrollo Integral de los funcionarios a través de actividades de formación, capacitación y 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 ESPECÍFICOS

- 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.
- Desarrollar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a los planes, políticas, programas, proyectos los objetivos y los procesos del Instituto.
- Fortalecer las capacidades tonto 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, articulo 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).
- **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, familiarizarse con el servicio público, instruir 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. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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 competencias están 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 permitirá 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, solicitando 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.

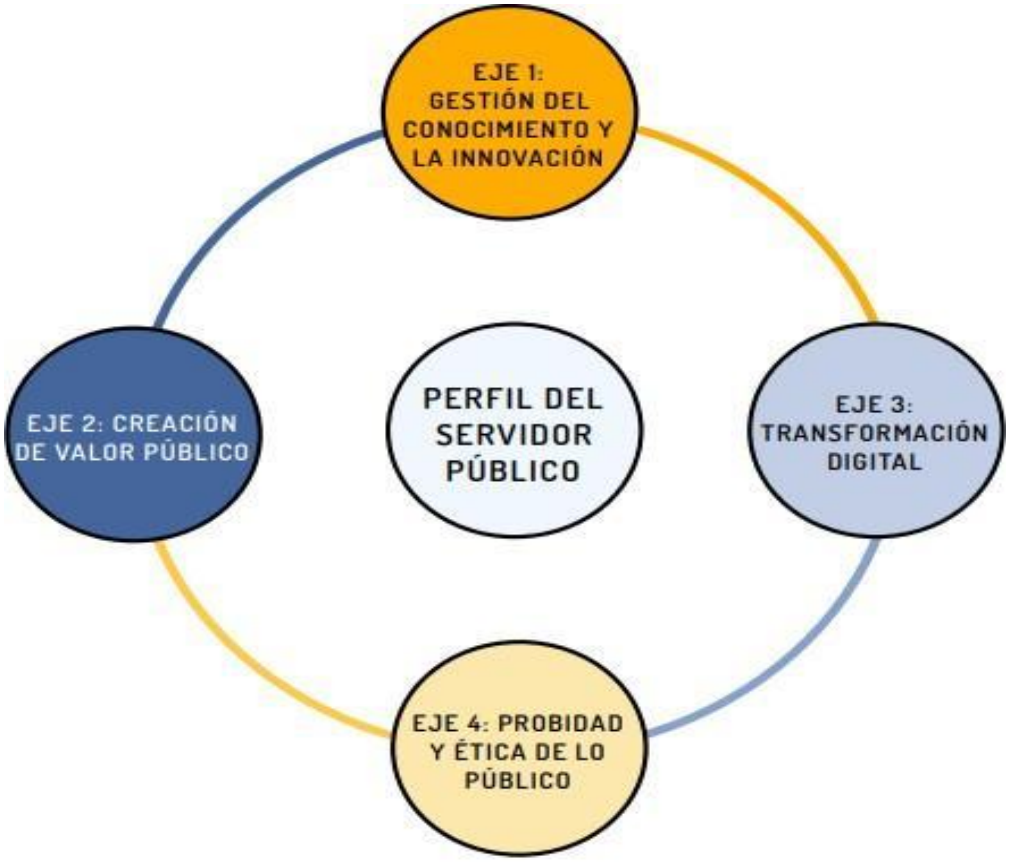
Como elemento adicional, se incorporaron temas de capacitación definidos por la Dirección de Administración y Función Pública (DAFP), los cuales están estrechamente vinculados con la gestión y administración del talento humano. Esta inclusión fortalece la conexión del PIC con las directrices y mejores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

El diagnóstico del PIC será 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 consolidado en cuatros ejes resumidos en la siguiente gráfica.

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 (intangible, 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).

Temas Sugeridos:

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	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.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Innovación.
	Analítica de datos.
	Construcción sostenible.
	Ciencias del comportamiento.
SABER HACER	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.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Análisis de indicadores y estadísticas territoriales.
	Pensamiento de diseño.
	Diseño de servicios.
SABER SER	Orientación al servicio.
	Cambio cultural para la experimentación e innovación.
	Flexibilidad y adaptación al cambio.
	Trabajo en equipo.
	Gestión por resultados.
	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 Público

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
SABERES	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 de 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.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Catastro multipropósito.
SABER HACER	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.
SABER SER	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	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, 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
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología.
	Apropiación y uso de la tecnología.
	Solución de problemas con tecnologías.
	Tecnología y sociedad.
	Big Data.
	Economía naranja.
SABER HACER	Automatización de procesos.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Maximización de la eficiencia.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	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 plataformas tecnológicas para la gestión de datos.
	Análisis de datos para territorios.
	Seguridad digital.
	Interoperabilidad.
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico.
	Creatividad.
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos.
	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
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	Conocimiento crítico de los medios.
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	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).
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	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.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	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 marginaliza 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
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
	público

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

7.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

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.

7.2. OTRAS OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

El Instituto Departamental de transito del Cesar además de asumir los resultados que arrojó el diagnosticó 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. EJECUCIÓN 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:

1. **Capacitación Interna.**
2. **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.
3. **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.

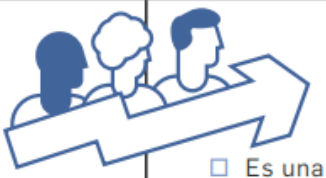
a. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para entender las necesidades de capacitación en primer lugar hay que consultar al público objeto de estas capacitaciones. Así pues, que una vez ejecutada la encuesta sobre necesidad de capacitaciones se realizará el plan de acción.

Estas capacitaciones que figurarán como el plan de acción materializado, girarán en torno a lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E-LEARNING)
Especializados →	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultado de DNAO →	**Entidades públicas** – programas de capacitación
Específico →	sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP →	**Líderes de políticas MIPG** **Coordinación sectorial** **Entidades públicas** – programas de capacitación
Esenciales →	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales. →	**ESAP** – Programa de banco de capacitación **Líderes de políticas MIPG** **Entidades públicas** – programas de inducción

- FUNCIÓN PÚBLICA -

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	
☐ Es un costo ☐ Sin dirección estratégica ☐ Desligada de objetivos ☐ Ocupación del tiempo ☐ Espontaneidad ☐ Sólo es adiestramiento para un puesto ☐ Castigo	☐ Es una inversión ☐ Con orientación estratégica ☐ Atada a objetivos de aprendizaje ☐ Educación ☐ Plan de carrera ☐ Preparación para movilidad ☐ Polivalencia ☐ Aprendizaje organizacional

Del uso de bienes y servicios se derivan beneficios para los ciudadanos
El Estado busca enfocar sus esfuerzos a mejores resultados
SERVICIOS
RESULTADOS
CONFIANZA
Eficiencia de la gestión a través de encadenamientos para formar valor, fortalecer la legitimidad y la gobernanza
Respuesta a problemas públicos
Procesos que construyen tejido social, forman ciudadanías y fortalecen la democracia
Creación de nuevas oportunidades para generaciones actuales y/o futuras
La confianza se ubica en el corazón de la relación entre Estado y Ciudadano

EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación

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

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

EJES TEMÁTICOS		CAPACITACIONES
EJES	**OBJETIVOS**	
1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	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.	- Procesamiento de datos e información. - conocimiento y la innovación. - Discapacidad e inclusión social. - Formulación de proyectos. - Contratación Pública. - Gestión Financiera. - Gestión presupuestal - Gestión documental. - Gestión administrativa y del Talento Humano. - Seguridad vial. - Normatividad tránsito y transportes

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 TEMÁTICOS		CAPACITACIONES
EJES	**OBJETIVOS**	
2. CREACIÓN DE VALOR PUBLICO	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.	- Cultura organizacional. - Atención al usuario interno y externo. - Trabajo en equipo. - Gestión del Cambio. - liderazgo. - 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 de desarrollo urbano

EJE 3. Transformación digital

La transformación digital implica que organizaciones, empresas y entidades reconfiguren sus estrategias y formas de trabajo, integrando tecnologías de la información y comunicación de manera dinámica y centrada en el ser humano. Esto incluye acciones dirigidas a identificar, compartir y conservar el conocimiento, fortaleciendo así la gestión institucional y optimizando la calidad de los servicios ofrecidos.

Tabla 7 Necesidades de capacitación eje 3. Transformación digital.

EJES TEMÁTICOS		CAPACITACIONES
EJES	**OBJETIVOS**	
3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	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 la implementación dinámica de las tecnologías.	Capacitación en temáticas de: - herramientas tecnológicas. - Seguridad digital. - Aplicativos de reportes de informes - Transparencia y acceso a la información. - Racionalización de tramites - Digitalización de los procesos - Automatización de procesos

Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

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 TEMÁTICOS		CAPACITACIONES
EJES	**OBJETIVOS**	
4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PUBLICO	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.	- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. - Participación ciudadana. - Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. - Derecho de acceso a la Información. - Sostenibilidad ambiental. - Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. - Código de integridad - Trabajo en equipo - Conflicto de interés

9. 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 buscará fortalecer 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 complementarán con las invitaciones de forma virtual o presencial que extiende el Gobierno Nacional a través del plan Nacional de Capacitación a los Departamentos 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 2025.

- **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, implementará 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 correos electrónicos institucionales personalizados.

9.1. CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES

Como se dejó por sentado en el Plan Estratégico de Talento Humano, las actividades relacionadas a los planes, se centralizaron en un Cronograma de actividades general.

https://lookerstudio.google.com/reporting/61f662fe-0d5d-44bb-b8f9-efb4a70b6eb5/page/p_tnuu9wcbpd/edit