



GOBERNACIÓN DEL  
**CESAR**

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL  
DE TRÁNSITO DEL CESAR**

**Plan Institucional de  
Capacitaciones**

**Código:**  
GRE-PL-15

**Versión:** 02

**Fecha:**  
31/01/2025



**I N S T I T U T O  
D E P A R T A M E N T A L  
D E T R Á N S I T O D E L C E S A R**

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



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

**VIGENCIA 2026**

## CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  @transitocesar

## TABLA DE CONTENIDO

|  |           |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN .....   | 5         |
| <b>1. MARCO LEGAL .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>1.1. La Constitución Política de Colombia .....</b>                                       | <b>6</b>  |
| <b>1.2. Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación. ....</b> | <b>6</b>  |
| <b>1.3. Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40 .....</b>                  | <b>7</b>  |
| <b>1.4. Ley 909 de 2004.....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>1.5. Ley 1064 de Julio 26 de 2006 .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>1.6. Decreto 1083 de 2015.....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>1.7. Decreto 648 de 2017.....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>1.8. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030.....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>1.9. Ley 1960 de 2019.....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>2. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>3. OBJETIVOS GENERAL .....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>5. MARCO CONCEPTUAL.....</b>  | <b>10</b> |
| <b>DEFINICIONES GENERALES .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>6. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....</b>                          | <b>13</b> |
| <b>6.1. Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación .....</b>                             | <b>13</b> |
| <b>7. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CONFORMIDAD CON SUS EJES .....</b>                 | <b>17</b> |
| EJE 1: Gestión del Conocimiento y la innovación.....   | 17        |
| EJE 2. Creación de Valor Publico .....   | 20        |
| EJE 3. Transformación Digital .....  | 22        |
| EJE 4. Probidad y Ética de lo Publico.....   | 24        |
| <b>7.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN .....</b>  | <b>26</b> |
| <b>7.2. OTRAS OBLIGACIONES INSTITUCIONALES .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>8. EJECUCIÓN DEL PLAN .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>8.1. ESTRATEGIAS DE EJECUCIÓN.....</b>  | <b>28</b> |

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  @transitocesar

**9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO ..... 29**



**CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

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>



## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> Temas sugeridos en el eje 1: gestión del conocimiento y la innovación. .... | 18 |
| <b>Tabla 2</b> Temas sugeridos en el eje 2: creación de valor público. ....                | 20 |
| <b>Tabla 3</b> Temas sugeridos en el eje 3: transformación digital. ....                   | 23 |
| <b>Tabla 4</b> Temas sugeridos en el eje 4: probidad y ética de lo público. ....           | 25 |

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

|   |    |
|---|----|
| <b>Ilustración 1</b> Sistema nacional de capacitación y sus componentes. ....         | 7  |
| <b>Ilustración 2</b> Ejes de contenido del plan institucional de capacitaciones. .... | 17 |



### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

## INTRODUCCIÓN

El empleo público en Colombia continúa su consolidación hacia un enfoque estratégico que prioriza el mérito, el desarrollo integral y el bienestar de los servidores públicos. Este proceso evolutivo no solo busca atender las necesidades actuales de la administración, sino cimentar una cultura organizacional resiliente, arraigada en los valores y principios de lo público, capaz de responder a los retos del futuro inmediato.

En este marco, el **Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020–2030** sigue siendo la hoja de ruta que orienta a las entidades del Estado para fortalecer sus capacidades institucionales. Para la vigencia 2026, estos lineamientos cobran especial relevancia al enfocarse en desafíos contemporáneos como la innovación pública, la gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la ética administrativa. Este cambio de paradigma reafirma que la capacitación no es un gasto, sino una **inversión estratégica** fundamental para el desarrollo de carrera, la movilidad laboral y el incremento de la confianza ciudadana en el Estado.

El **Instituto Departamental de Tránsito del Cesar (IDTRACESAR)**, alineado con estas directrices y comprometido con su **Visión 2030** de ser un modelo de excelencia en seguridad vial y gestión eficiente de trámites, asume el compromiso de cualificar a su talento humano. Para el año 2026, el enfoque se centra en cerrar las brechas de competencias identificadas, preparando a los servidores para gestionar de manera integral la movilidad, promoviendo el equilibrio entre la seguridad vial, la sostenibilidad y el desarrollo social del departamento.

El **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026** tiene como propósito principal dar continuidad a los procesos de formación y desarrollo de competencias laborales (del Ser, Saber y Hacer) del personal. Este instrumento de gestión busca optimizar el desempeño institucional, potenciar el liderazgo y fomentar una gestión basada en los principios de **integridad, legalidad y valor público**, asegurando que el equipo humano cuente con las herramientas necesarias para ofrecer un servicio ágil y transparente a la ciudadanía del Cesar.

Finalmente, es importante señalar que el PIC 2026 se concibe como un instrumento dinámico. Su ejecución podrá estar sujeta a ajustes en función de las necesidades emergentes, las dinámicas de la población, los resultados de las evaluaciones de satisfacción, la disponibilidad presupuestal y las prioridades estratégicas que surjan durante su implementación.

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL<br/>CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de<br/>Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO<br/>DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

## 1. MARCO LEGAL

La formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar para la vigencia 2026 se fundamenta en un sólido andamiaje jurídico. Este marco normativo no solo establece la obligatoriedad de la capacitación, sino que la define como un derecho del servidor público y una herramienta estratégica para el cumplimiento de los fines del Estado.

### 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, grupal y organizacional, 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.

#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

|   |   |                             |  |
|---|---|-----------------------------|--|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |  |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |  |

- 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 DAFP, se describen el Sistema Nacional de Capacitación y sus respectivos componentes:

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



### 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.

#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  @transitocesar

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL<br/>CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de<br/>Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO<br/>DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

#### 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. 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.

#### 1.6. Decreto 1083 de 2015

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

#### 1.7. Decreto 648 de 2017

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

#### 1.8. 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.

#### 1.9. 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

#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  @transitocesar

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

## 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. OBJETIVOS GENERAL

Impulsar el desarrollo integral de los servidores públicos del Instituto Departamental de Tránsito del Cesar mediante un programa continuo de formación y capacitación que fortalezca sus competencias laborales (del Ser, Saber y Hacer). Este plan busca cerrar las brechas de conocimiento, fomentar la innovación, la transformación digital y la ética de lo público, garantizando así una gestión eficiente orientada a la seguridad vial, la movilidad sostenible y la generación de valor público para la ciudadanía del Cesar.

## 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Cerrar brechas de competencias:** Fortalecer los conocimientos técnicos y habilidades específicas requeridas para el desempeño óptimo de las funciones en cada área misional y administrativa del Instituto.
- **Fomentar la cultura de la integridad:** Promover comportamientos éticos y transparentes en los servidores públicos, alineados con el Código de Integridad y los valores del servicio público, para fortalecer la confianza ciudadana.
- **Impulsar la transformación digital:** Capacitar a los funcionarios en el uso de nuevas tecnologías, herramientas ofimáticas y sistemas de información que agilicen los trámites de tránsito y modernicen la gestión interna.
- **Fortalecer la atención al ciudadano:** Mejorar las habilidades de servicio y comunicación de los funcionarios para garantizar una atención cálida, oportuna y efectiva a los usuarios del Instituto.
- **Gestionar el conocimiento institucional:** Implementar estrategias que permitan identificar, capturar y transferir el conocimiento crítico de la entidad, asegurando la memoria institucional y el aprendizaje continuo.
- **Promover el bienestar y el liderazgo:** Desarrollar habilidades blandas como el liderazgo, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, contribuyendo al clima laboral y al crecimiento personal de los colaboradores.

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

## 5. MARCO CONCEPTUAL

Para la correcta interpretación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026, se adoptan las siguientes definiciones y conceptos fundamentales, alineados con el Decreto Ley 1567 de 1998, el Plan Nacional de Formación y Capacitación y la normativa vigente del Departamento Administrativo de la Función Pública:

### Conceptos Básicos de Aprendizaje

- **Capacitación:** Se entiende como el conjunto de procesos organizados, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.
- **Formación:** Hace referencia a los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios y valores que rigen la función administrativa.
- **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** Modalidad de capacitación a corto plazo que busca impartir la preparación práctica para el ejercicio de las funciones del empleo, facilitando la adaptación del servidor a su cargo y el desarrollo de destrezas específicas.
- **Aprendizaje Organizacional:** Capacidad de la entidad para crear, organizar y procesar información, generando nuevo conocimiento que permita mejorar procesos, diseñar nuevos servicios y adaptarse a los cambios del entorno.

### Enfoque de Competencias Laborales

El PIC 2026 se estructura bajo el modelo de competencias laborales, definidas como la capacidad de una persona para desempeñar funciones inherentes a un empleo en diferentes contextos, integrando las siguientes dimensiones:

- **El SABER (Conocimientos):** Comprende el conjunto de conocimientos teóricos, técnicos y normativos que el servidor debe dominar para el ejercicio de su cargo.
- **El HACER (Habilidades):** Corresponde a la capacidad de aplicación práctica del conocimiento. Incluye destrezas, manejo de herramientas y procedimientos necesarios para obtener resultados concretos.
- **El SER (Actitudes):** Abarca las características personales, valores y comportamientos (como el liderazgo, la ética y la vocación de servicio) que determinan la calidad de la interacción del servidor con su entorno y con la ciudadanía.

#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  @transitocesar

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL<br/>CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de<br/>Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO<br/>DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

## Procesos de Vinculación y Adaptación

- **Inducción:** Proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, familiarizarlo con la misión y visión del IDTRACESAR, y clarificar sus funciones y responsabilidades desde el momento de su vinculación.
- **Reinducción:** Proceso dirigido a todos los servidores (generalmente cada dos años) con el fin de reorientar su integración a la cultura organizacional frente a cambios normativos, estructurales o estratégicos de la entidad o del Estado.

## DEFINICIONES GENERALES

- **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

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. (Decreto 2020 de 2006).

- **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.

#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  @transitocesar

## 6. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### 6.1. Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación

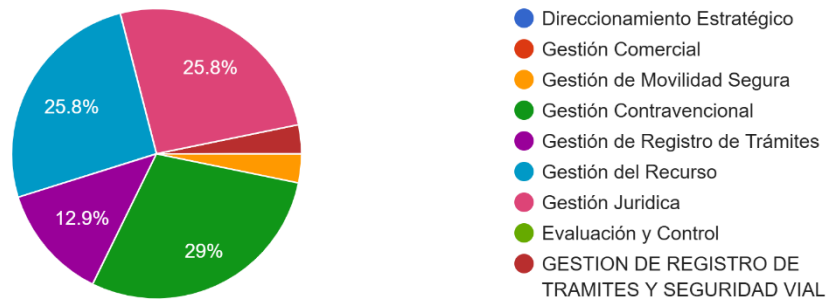
La construcción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 parte de un ejercicio riguroso de diagnóstico, entendido no como un simple listado de cursos, sino como el análisis de las brechas existentes entre las competencias actuales de los servidores y los retos estratégicos que enfrenta IDTRACESA.

Para este diagnóstico se utilizaron las siguientes fuentes de información, garantizando la participación de todas las áreas y niveles jerárquicos:

1. **Encuesta de Detección de Necesidades:** Aplicada a todos los servidores (carrera, libre nombramiento, provisionales y contratistas), indagando sobre requerimientos en las dimensiones del Saber, Hacer y Ser.
2. **Cambios Normativos y Tecnológicos:** Revisión de las nuevas regulaciones del Ministerio de Transporte, la Agencia Nacional de Seguridad Vial y actualizaciones en plataformas como RUNT y SIMIT que exigen actualización inmediata.
3. **Resultados de Auditorías:** Insumos provenientes de la Oficina de Control Interno y entes de control, enfocados en subsanar hallazgos mediante el fortalecimiento del conocimiento técnico.
4. **Direccionamiento Estratégico:** Requerimientos de la Alta Dirección para cumplir con las metas del Plan de Desarrollo Departamental en su recta final.

¿Área en la que trabaja? Tenga en cuenta que el área denominada Gestión de Cobros corresponde a la Gestión Jurídica. Y las áreas de Gestión Doc...e TIC's corresponde al área de Gestión del Recurso.

31 respuestas



#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

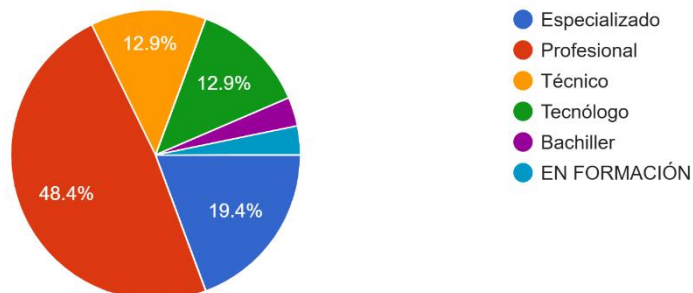
 [institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

  @transitocesar



### Nivel académico

31 respuestas

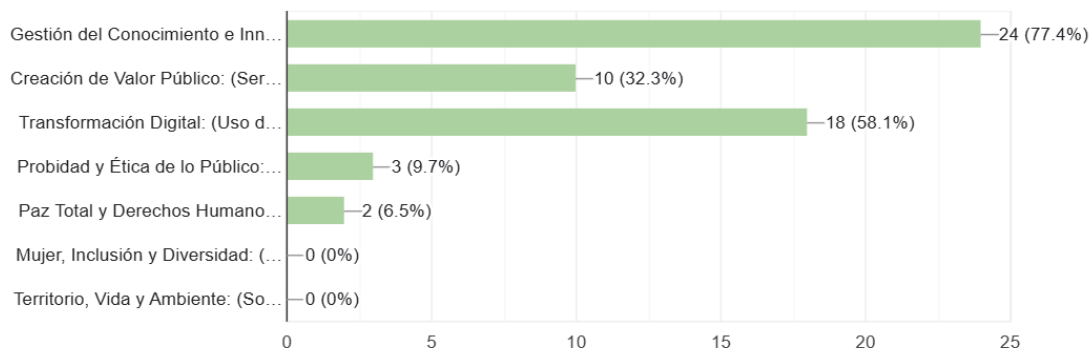


### Ejes Temáticos Estratégicos PIC

De los siguientes Ejes Temáticos Nacionales, seleccione los dos (2) que considera prioritarios para su gestión actual:

[Copiar gráfico](#)

31 respuestas



### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

[@transitocesar](#)

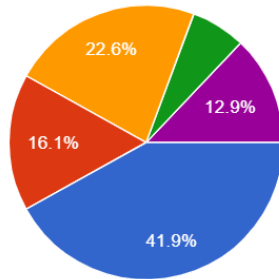


### Competencias Funcionales (El Hacer - Técnico)

¿En qué herramientas ofimáticas o tecnológicas requiere capacitación para mejorar su productividad?

Copiar gráfico

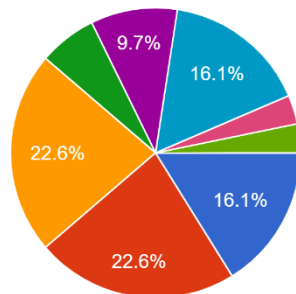
31 respuestas



- Excel Intermedio/Avanzado (Tablas dinámicas, fórmulas, macros).
- Redacción de documentos técnicos y jurídicos.
- Gestión Documental (Manejo de archivos, TRD, ORFEO/Gestor docum...)
- Seguridad Digital y Protección de la Información.
- Uso de Inteligencia Artificial (IA) en el...
- Ninguna de las anteriores.

Seleccione los temas normativos o de gestión pública que necesita reforzar:

31 respuestas



- Contratación Estatal (SECOP II, supervisión de contratos).
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Atención y Servicio al Ciudadano (PQ...)
- Gestión de Proyectos (Metodología M...)
- Gestión Financiera y Presupuestal.
- Procesos Disciplinarios y Control Inter...
- Ninguna de las anteriores.
- Seguridad y salud en el trabajo

#### CANALES DE ATENCION AL USUARIO

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>

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

@transitocesar

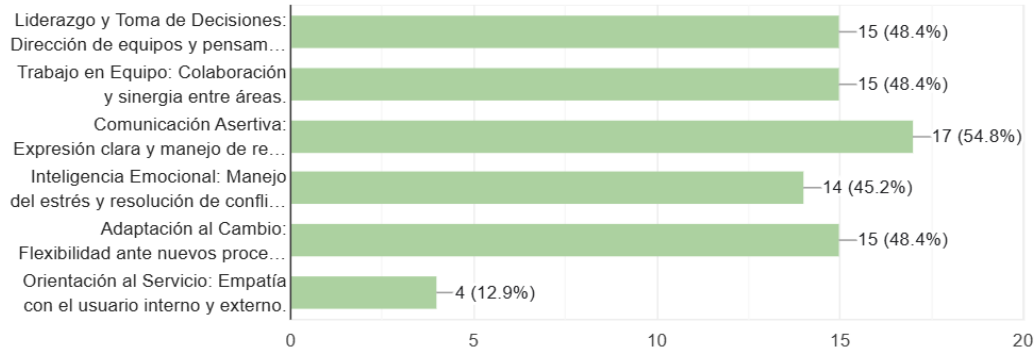


### Competencias Comportamentales (El Ser - Habilidades Blandas)

Seleccione las tres (3) habilidades blandas que considera más importantes fortalecer en su equipo de trabajo:

Copiar gráfico

31 respuestas

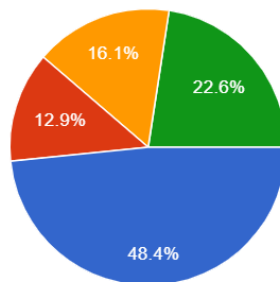


### Preferencias y Logística

¿Cuál es su modalidad de aprendizaje preferida para el cumplimiento del plan?

Copiar gráfico

31 respuestas



- Presencial: (Talleres prácticos en sitio).
- Virtual Sincrónica: (Clases en vivo por Teams/Zoom/Meet).
- Virtual Asincrónica / Autoformación: (Cursos virtuales a su propio ritmo en plataforma LMS/Moodle).
- Híbrida: (Mezcla de virtual y presencial).

#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

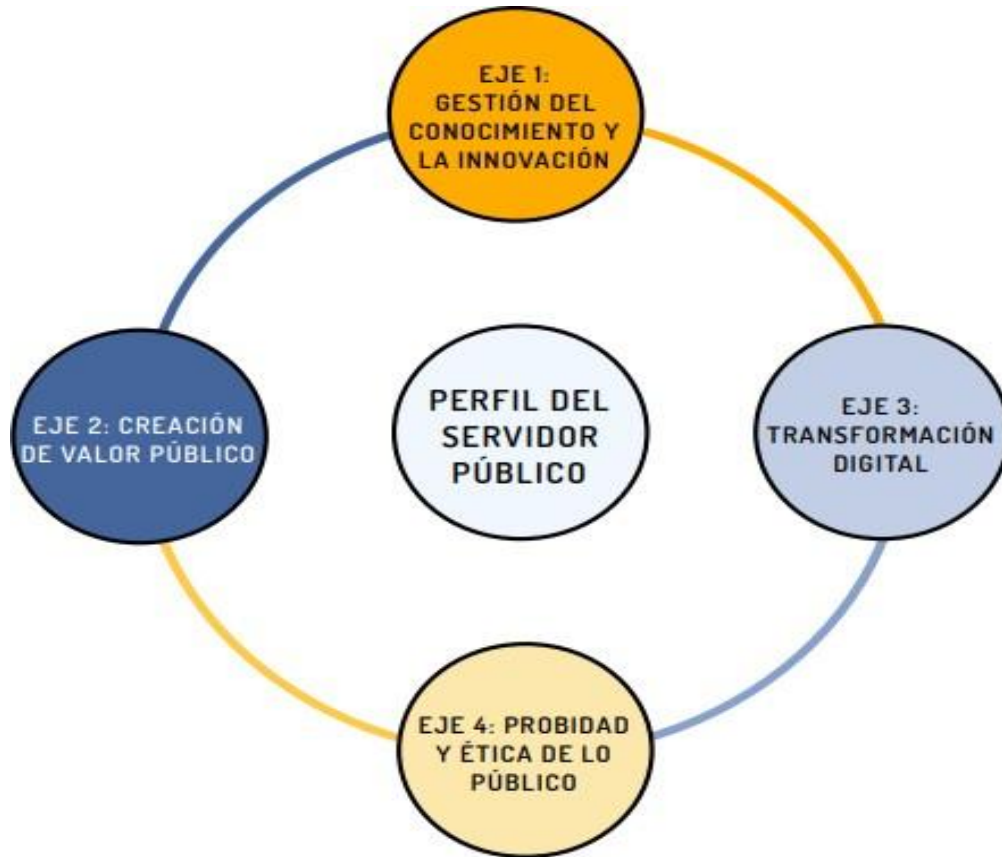
[institutodetransito@cesar.gov.co](mailto:institutodetransito@cesar.gov.co)

@transitocesar

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

Los temas priorizados se han consolidados en cuatro 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).

#### **CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

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>

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

  @transitocesar



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).

**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. |  |



| COMPETENCIA<br>DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE<br>CAPACITACIÓN        |
|--------------------------|--|
| <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.                               |
|                          | 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.   |

**CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

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>

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

  @transitocesar



| COMPETENCIA<br>DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE<br>CAPACITACIÓN |
|--------------------------|---|
|                          | 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 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<br>DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE<br>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).   |



| COMPETENCIA<br>DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE<br>CAPACITACIÓN   |
|--------------------------|---|
|                          | 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.  |
|                          | Catastro multipropósito.  |
| <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.  |

**CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

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>

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

  @transitocesar



| COMPETENCIA<br>DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE<br>CAPACITACIÓN   |
|--------------------------|---|
|                          | 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, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

#### **CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

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>

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

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)



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<br>DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE<br>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. |

**CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

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>

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

  @transitocesar



| COMPETENCIA<br>DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE<br>CAPACITACIÓN                                       |
|--------------------------|---|
|                          | 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.  |
| <b>SABER SER</b>         | 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:**

#### **CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

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>

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

  @transitocesar

**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 de dominación.   |
|   | 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 DECOALICIÓN</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> | Comprometerse 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 |

**CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO**

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>

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

  @transitocesar



| COMPETENCIA DIMENSIÓN                          | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN  |
|--|---|
|  | compromiso de la comunidad.   |
|  | Código de integridad  |
| <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. 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.

#### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  @transitocesar

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL<br/>CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de<br/>Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO<br/>DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

**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 tránsito del Cesar además de asumir los resultados que arrojó 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. 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 dos maneras: Capacitación Interna o 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.

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL<br/>CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de<br/>Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO<br/>DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

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. 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 2026.

### CANALES DE ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  [@transitocesar](https://twitter.com/transitocesar)

|   |   |                             |   |
|---|---|-----------------------------|---|
|  <b>GOBERNACIÓN DEL<br/>CESAR</b> | <b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b><br><br><b>Plan Institucional de<br/>Capacitaciones</b> | <b>Código:</b><br>GRE-PL-15 |  <b>INSTITUTO<br/>DEPARTAMENTAL<br/>DE TRÁNSITO DEL CESAR</b> |
|   |   | <b>Versión:</b> 02          |   |
|   |   | <b>Fecha:</b><br>31/01/2025 |   |

- **Formadores Externos:** 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.

## 8.2. CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES

En el Cronograma de Actividades a desarrollar se encuentran incluidas que se encuentren se lleven a cabo en las vigencias 2026, 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. EVALUACIÓN 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.

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 ATENCIÓN AL USUARIO

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>

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

  @transitocesar