

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

AÑO 2026

INTRODUCCIÓN

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el fortalecimiento del talento humano constituye un factor crítico para el logro de los resultados institucionales, la generación de valor público y la confianza ciudadana. En este sentido, el Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca reconoce que el desarrollo integral de las competencias de sus servidores públicos es un elemento estratégico para mejorar la gestión institucional, la prestación del servicio y el cumplimiento de la misión misional.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC 2026 se formula como un instrumento de planeación del subsistema de gestión del talento humano, articulado con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción Anual y las dimensiones de MIPG, especialmente la Dimensión de Talento Humano y la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

El PIC 2026 se construye a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, los resultados de clima laboral y cultura organizacional, la evaluación del desempeño, y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, priorizando los cuatro (4) ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030: i) Gestión del conocimiento y la innovación, ii) Creación de valor público, iii) Transformación digital, y iv) Probidad y ética de lo público.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
OBJETIVO GENERAL.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
ALCANCE	3
RESPONSABLES	3
ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.....	4
FUNDAMENTACIÓN LEGAL	4
DEFINICIONES.....	5
1. CONCEPTUALIZACIÓN.....	6
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	7
Eje 2. Creación de valor público.....	7
Eje 3. Transformación digital	8
Eje 4. Probidad y ética de lo público	8
2. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN Y PEDAGOGÍA.....	9
3. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – TEMAS PRIORIZADOS.....	9
3.1 Inducción y Reinducción	9
3.2 Cronograma de capacitación	9
3.3 Capacitación en sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	11
3. PRESUPUESTO.....	11
4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	12

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer, durante la vigencia 2026, las competencias funcionales, comportamentales y digitales de los servidores públicos del ITTDAR, mediante la implementación del Plan Institucional de Formación y Capacitación, en coherencia con MIPG, con el fin de mejorar el desempeño institucional, la gestión del conocimiento y la generación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar competencias en las dimensiones del **Saber, Ser y Hacer**, alineadas con las funciones del cargo y los procesos institucionales.
- Fortalecer los procesos de **inducción y reinducción**, garantizando la apropiación de la cultura organizacional, el marco normativo y los valores del servicio público.
- Promover la **gestión del conocimiento**, la transferencia de saberes y la innovación institucional, mitigando la fuga de conocimiento.
- Fortalecer las **capacidades digitales** de los servidores públicos, en el marco de la transformación digital del Estado.
- Consolidar una **cultura de integridad, legalidad y ética pública**, conforme al Código de Integridad y el régimen disciplinario vigente.

ALCANCE

De conformidad con la normatividad vigente en materia de capacitación para los servidores públicos, en especial lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015, el Plan Institucional de Formación y Capacitación aplica exclusivamente a los empleados públicos del ITTDAR. En consecuencia, no es extensivo a las personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, quienes no ostentan la calidad de servidores públicos.

RESPONSABLES

Dirección General

- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de capacitación y formación.

Área de Talento Humano

- Planear, coordinar, ejecutar y realizar el seguimiento a las actividades de capacitación definidas en el PIC.
- Promover, en el desarrollo de las actividades de capacitación, conductas asociadas a los valores y principios adoptados en el Código de Integridad de la Entidad.

Servidores públicos

- Participar activamente en las actividades de capacitación programadas.
- Socializar y transferir al interior de la entidad los conocimientos adquiridos.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

El PIC 2026 se articula principalmente con las siguientes dimensiones y políticas de MIPG:

- **Dimensión Talento Humano:** Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación:** fortalecimiento de la memoria institucional y aprendizaje organizacional.
- **Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación:** alineación con objetivos institucionales.
- **Dimensión Control Interno:** fortalecimiento de competencias para la gestión del riesgo y la transparencia.

Cada eje temático del PIC contribuye de manera directa al cumplimiento de los propósitos de MIPG y a los resultados del Índice de Desempeño Institucional – IDI.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución Política de Colombia de 1991 establece en el Artículo 54 *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

Ley 909 de 2002 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 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

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

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

3. *Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la*

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

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

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector de Función Pública.

Decreto Número 1499 de 2017 por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario de Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015.

Ley 1952 de 2019, Artículo 37, numeral 3 y Artículo 38, numeral 42, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

DEFINICIONES

El Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC: Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en el tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Capacitación: proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional.

Formación: La formación es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio basada en los principios que rigen la función administrativa.

Programas presenciales. Organizados para ser desarrollados convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes en el aula de clases.

Programas a distancia. Programas que se desarrollan en alguna de las sedes de la ESAP o en escenarios nacionales o internacionales y que se transmiten en directo a otras sedes o usuarios de la población objetivo, debidamente avalados por la SAG.

Programas virtuales. Programas cuyos contenidos son estructurados para ser abordados por el participante de manera autónoma a través de una plataforma virtual, con el apoyo académico de un tutor y el seguimiento a distancia del equipo SAG.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

Educación informal: todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: 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 grados establecidos.

Aprendizaje: es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguno otra forma de experiencia.

Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

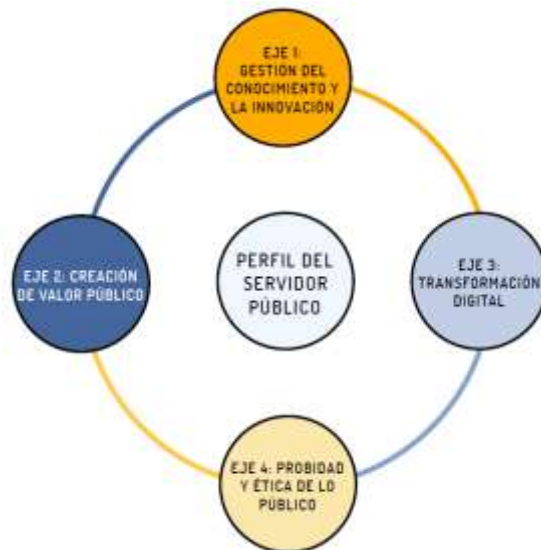
Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones

1. CONCEPTUALIZACIÓN.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 establece cuatro (4) ejes estratégicos que orientan el desarrollo integral del servidor público y la modernización de la gestión pública, los cuales son adoptados por el ITTDAR para la formulación del PIC 2026.

Figura 1 Ejes temáticos priorizados

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025



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

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Se orienta al fortalecimiento de los mecanismos para identificar, organizar, conservar, transferir y aprovechar el conocimiento institucional, tanto explícito como tácito, con el fin de mitigar la fuga de conocimiento, fortalecer la memoria institucional y promover procesos de aprendizaje organizacional e innovación que contribuyan al mejoramiento continuo de la gestión pública.

Propósito MIPG: Fortalecer la memoria institucional, mitigar la fuga de conocimiento y promover la innovación pública.

Lineamientos de implementación:

- Implementar mecanismos para identificar, documentar, sistematizar y transferir conocimiento explícito y tácito.
- Promover proyectos de aprendizaje en equipo y réplica interna del conocimiento.
- Incorporar herramientas digitales e inteligencia artificial como apoyo para la gestión documental, análisis de información y sistematización de experiencias, garantizando su uso ético y responsable.

Eje 2. Creación de valor público

Busca desarrollar en los servidores públicos las competencias necesarias para orientar la toma de decisiones, la gestión institucional y la prestación del servicio hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía, fortaleciendo la confianza, la legitimidad institucional y la generación de resultados que impacten positivamente a los grupos de valor.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

Propósito MIPG: Mejorar la experiencia ciudadana, la confianza institucional y la legitimidad del Estado.

Lineamientos de implementación:

- Capacitar a los servidores en caracterización de ciudadanía y grupos de valor.
- Fortalecer competencias en evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana mediante instrumentos digitales.
- Desarrollar habilidades en lenguaje claro, comunicación incluyente y atención integral a la ciudadanía.

Eje 3. Transformación digital

Está dirigido al fortalecimiento de las capacidades digitales de los servidores públicos para el uso estratégico, seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones, con el propósito de modernizar los procesos, optimizar la gestión administrativa, mejorar la atención a la ciudadanía y apoyar la toma de decisiones en el marco de la transformación digital del Estado.

Propósito MIPG: Fortalecer capacidades digitales para modernizar la gestión pública y optimizar la prestación del servicio.

Lineamientos de implementación:

- Sensibilizar y capacitar en transformación digital en el sector público.
- Introducir fundamentos de inteligencia artificial aplicables a la gestión administrativa, atención a la ciudadanía y apoyo a procesos internos.
- Promover el uso seguro, ético y responsable de tecnologías digitales e IA, conforme a la normatividad vigente.

Eje 4. Probidad y ética de lo público

Se enfoca en el fortalecimiento de la integridad, la ética pública y la transparencia en el ejercicio de la función pública, mediante el desarrollo de competencias comportamentales y el conocimiento del régimen disciplinario, los deberes y responsabilidades del servidor público, promoviendo conductas íntegras orientadas a la legalidad, la prevención de la corrupción y el interés general.

Propósito MIPG: Consolidar una cultura de integridad, legalidad y transparencia.

Lineamientos de implementación:

- Fortalecer el conocimiento del régimen disciplinario y la obligación de denunciar irregularidades.
- Desarrollar competencias en ética pública, integridad y prevención de la corrupción.
- Incorporar escenarios prácticos y estudios de caso en inducción y reinducción.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

2. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN Y PEDAGOGÍA.

El PIC 2026 adopta un enfoque pedagógico constructivista, orientado al aprendizaje basado en problemas y a la participación activa de los servidores públicos. Las modalidades de capacitación incluyen actividades presenciales, virtuales y a distancia, tales como cursos, diplomados, charlas, talleres, proyectos de aprendizaje en equipo y réplicas internas de conocimiento.

Se prioriza la capacitación virtual por su flexibilidad, accesibilidad, optimización de costos y mayor retención del conocimiento. Estas actividades podrán ser impartidas por entidades como la ESAP, el SENA y otras instituciones debidamente acreditadas.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – TEMAS PRIORIZADOS

Para la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC 2026 se tuvieron en cuenta los insumos consolidados en el Anexo 1. Matriz de Necesidades de Capacitación, las propuestas presentadas por la Comisión de Personal mediante Acta No. 002 del 02 de diciembre de 2025, así como las recomendaciones derivadas de los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, vigencia 2024.

3.1 Inducción y Reinducción

El proceso de inducción y reinducción tiene como finalidad facilitar la integración del servidor público a la cultura organizacional del ITTDAR, fortalecer el sentido de pertenencia y garantizar la apropiación del marco normativo, estratégico y funcional de la entidad.

Los contenidos mínimos incluyen, entre otros:

- Presentación institucional y direccionamiento estratégico.
- Código de Integridad, ética pública y valores institucionales.
- Manual de funciones, situaciones administrativas y evaluación del desempeño.
- Derechos, deberes, prohibiciones y régimen disciplinario.
- Servicio a la ciudadanía, caracterización de grupos de valor y lenguaje claro.

La inducción y reinducción se desarrollará bajo modalidad virtual y autoformativa, complementada con espacios sincrónicos cuando se requiera.

3.2 Cronograma de capacitación

La Matriz de Necesidades de Capacitación se construye a partir del diagnóstico institucional, la evaluación del desempeño y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de priorizar acciones formativas alineadas a los ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.

	PROCESO Talento Humano		PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones		Versión: 01
			Fecha:09/01/2025

Eje estratégico	Necesidad identificada	Competencia a fortalecer (Saber / Ser / Hacer)	Población objetivo	Modalidad sugerida	Prioridad
Gestión del conocimiento y la innovación	Falta de sistematización y transferencia del conocimiento institucional	Saber / Hacer	Servidores públicos de todas las áreas	Taller virtual – aprendizaje en equipo	Alta
Gestión del conocimiento y la innovación	Riesgo de fuga de conocimiento por rotación de personal	Saber / Hacer	Líderes de proceso y personal misional	Taller práctico	Media
Creación de valor público	Debilidades en caracterización de ciudadanía y grupos de valor	Saber / Hacer	Personal de atención a la ciudadanía y directivos	Curso virtual	Alta
Creación de valor público	Necesidad de fortalecer lenguaje claro y comunicación incluyente	Saber / Ser	Servidores públicos	Capacitación virtual	Alta
Transformación digital	Bajo aprovechamiento de herramientas digitales institucionales	Saber / Hacer	Servidores públicos	Curso virtual	Alta
Transformación digital	Desconocimiento de fundamentos de inteligencia artificial aplicada a la gestión pública	Saber	Directivos y personal administrativo	Seminario virtual	Media
Probidad y ética de lo público	Necesidad de reforzar conocimientos del régimen disciplinario	Saber / Ser	Servidores públicos	Capacitación virtual	Alta
Probidad y ética de lo público	Fortalecimiento de la cultura de integridad y prevención de la corrupción	Ser	Servidores públicos	Taller participativo	Alta
SG-SST	Cumplimiento de obligaciones en seguridad y salud en el trabajo	Saber / Hacer	Servidores públicos	Capacitación presencial/virtual	Alta

	PROCESO Talento Humano		PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones		Versión: 01
			Fecha:09/01/2025

Eje estratégico	Actividad de capacitación	Población objetivo	Modalidad	Período estimado	Costo estimado
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y sistematización de experiencias	Servidores públicos	Virtual	I Trimestre	\$ 1.000.000
Gestión del conocimiento y la innovación	Proyectos de aprendizaje en equipo y réplica interna	Líderes de proceso	Taller virtual	II Trimestre	\$ 500.000
Creación de valor público	Caracterización de ciudadanía y grupos de valor	Atención al ciudadano y directivos	Virtual	I Trimestre	\$ 1.000.000
Creación de valor público	Lenguaje claro y comunicación incluyente	Servidores públicos	Virtual	II Trimestre	\$ 500.000
Transformación digital	Transformación digital en la gestión pública	Servidores públicos	Virtual	III Trimestre	\$ 1.200.000
Transformación digital	Fundamentos de inteligencia artificial aplicada al sector público	Directivos y administrativos	Seminario virtual	III Trimestre	\$ 800.000
Probidad y ética de lo público	Régimen disciplinario y deberes del servidor público	Servidores públicos	Virtual	IV Trimestre	\$ 500.000
Probidad y ética de lo público	Ética pública, integridad y prevención de la corrupción	Servidores públicos	Taller participativo	IV Trimestre	\$ 500.000

Total estimado: \$6.000.000

- *Nota: El cronograma podrá ajustarse de acuerdo con la oferta educativa de las entidades aliadas (ESAP, SENA u otras instituciones acreditadas).*

3.3 Capacitación en sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

- Inducción y reinducción en SG-SST.
- Prevención del acoso laboral y sexual.
- Fortalecimiento de los Comités de Convivencia Laboral.
- Promoción de estilos de vida saludable.

3. PRESUPUESTO

El Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca para la vigencia 2026 incorporó en el presupuesto de la vigencia fiscal del 1° enero al 31 de diciembre de 2026 asignó en el rublo 2.1.2.02.02.009.01 denominado **Servicio de capacitación y adiestramiento** la suma de **SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000) M/CTE.**

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-02
	PLAN: Anual de Capacitaciones	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

INDICADOR: Eficacia de las capacitaciones programadas

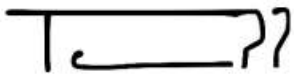
META: 100% de cumplimiento

PERIODO DE MEDICIÓN: anual

Cumplimiento = $\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas}}{\text{Capacitaciones programadas}} * 100$

DE CAPACITACIONES EJECTADAS: Es el total de las capacitaciones que fueron ejecutadas en la entidad

DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS: Es el total de las capacitaciones que fueron programadas por la entidad

Elaboró:

Tania Rangel Pardo
Profesional de Talento Humano