

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

AÑO 2025

INTRODUCCIÓN

En el dinámico entorno laboral actual, el desarrollo profesional continuo se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito tanto de los individuos como de las organizaciones. En Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca reconocemos que nuestros funcionarios son nuestro activo más valioso, y su crecimiento y desarrollo son esenciales para alcanzar nuestros objetivos estratégicos y seguir siendo competitivos, además según lo evaluado por el personal en el clima laboral y cultura institucional existe la necesidad urgente de mejorar los programas de capacitación del ITTDAR.

El Plan Anual de Capacitación (PAC) es una herramienta clave en este proceso. Este plan, tiene como objetivo proporcionar a nuestros empleados las herramientas, habilidades y conocimientos necesarios para sobresalir en sus roles actuales, prepararse para futuras oportunidades y contribuir de manera significativa al éxito general de la institución.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación se diseña con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el periodo 2020 y 2030 expedido por la Dirección de Empleado Público, en el marco de los requerimientos realizados por los funcionarios públicos por medio de una encuesta web.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC 2025, propenderá por desarrollarse con calidad y de acuerdo a los recursos financieros presupuestados para este rublo y a alianzas que se puedan desarrollar.

	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
FUNDAMENTACIÓN LEGAL	3
DEFINICIONES.....	5
1. CONCEPTUALIZACIÓN.....	6
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	6
Eje 2. Creación de valor público.....	8
Eje 3. Transformación digital	9
Eje 4. Probidad y ética de lo público	10
2. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN Y PEDAGOGÍA.....	10
3. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – TEMAS PRIORIZADOS	11
3.1 Inducción y Reinducción	11
3.2 Cronograma de capacitación	12
3.3 Capacitación en sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	12
3. PRESUPUESTO.....	13
4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	13

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

OBJETIVO GENERAL

El Plan Institucional de Formación y Capacitación tiene como objetivo general, desarrollar y fortalecer para el año 2025 el conocimiento por parte de los funcionarios, en relación a los aspectos internos del ITTDAR y otros temas de capacitación, buscando contribuir a la mejorar de las competencias laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar en las dimensiones del Saber, del Ser y del Hacer, proporcionando herramientas requeridas para el ejercicio de sus funciones de manera eficiente y eficaz.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción de los funcionarios, para facilitar la adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y sus puestos de trabajo.
- Gestionar la capacitación de los servidores en actividades de capacitación que sirvan como espacio para el intercambio de conocimiento y experiencias, así como de actualización en tema de interés para la entidad.

ALCANCE

Atendiendo a la normatividad vigente en materia de capacitación para los servidores públicos, contenida en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015, el sistema de capacitación contenido en las mismas aplica a los empleados públicos, y no es extensivo a las personas vinculadas mediante un contrato, toda vez que éstos no ostentan dicha calidad.

RESPONSABLES

Por parte de la Dirección:

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

Por parte del área de Talento Humano

- Coordinar las actividades de evaluación que les corresponda en el marco de las políticas del Plan.
- En el desarrollo de actividades de capacitación, promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad de la Entidad.

Servidores públicos:

- Participar de las actividades programadas.
- Socializar y compartir los conocimientos adquiridos

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”*

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

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 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.

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

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.

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.

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

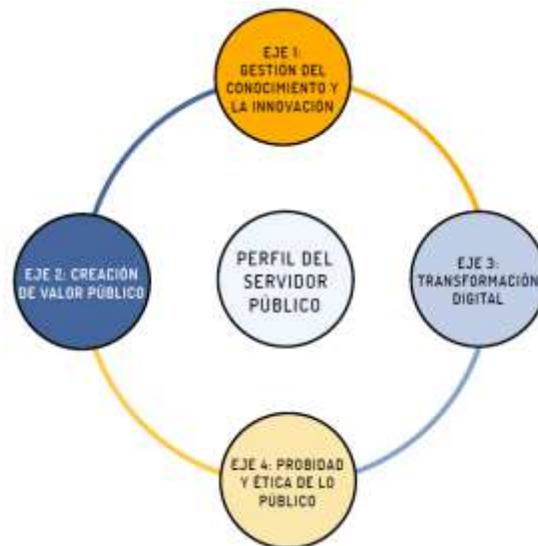
Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

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 2020 – 2030 se establece la realización de las capacitaciones de acuerdo a 4 ejes, que permiten un desarrollo integral del servidor público.

Figura 1 Ejes temáticos priorizados



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.

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

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.” (Plan nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Dirección de empleo público, marzo de 2020)

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

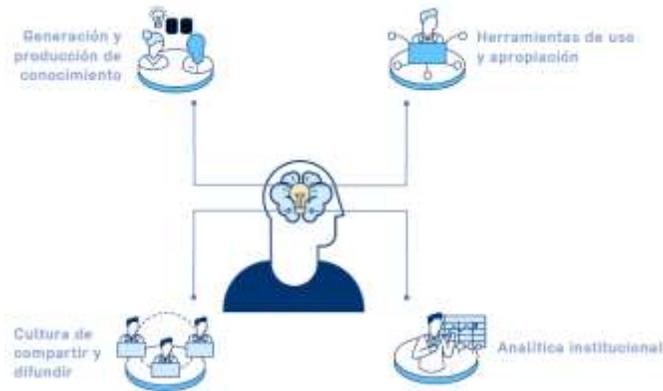
(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

La gestión del conocimiento y la innovación busca: Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.

- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia

Figura 2 Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación.

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



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017.

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.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.” (Plan nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Dirección de empleo público, marzo de 2020)

Figura 3 Creación de valor público

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



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

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.

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.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la

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

construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0” (Plan nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Dirección de empleo público, marzo de 2020)

Eje 4. Probidad y ética de lo público

“La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público¹⁷ es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.” (Plan nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 Dirección de empleo público, marzo de 2020)

2. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN Y PEDAGOGÍA.

El Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca, elabora el Plan Institucional de Capacitación PIC 2025 de conformidad con el enfoque pedagógico constructivista, donde el aprendizaje se base en problemas y la entidad facilita los métodos de aprendizaje a través de Transmisión de conocimiento de otros servidores, capacitaciones virtuales, diplomados, charlas y réplicas.

Se dará inicio a **PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO**. En el marco de esta iniciativa, se realizarán convocatorias con el propósito de identificar a aquellos gestores del conocimiento que estén interesados en transferir su conocimiento, siempre que esté alineado con los ejes temáticos del PIC.

El objetivo de estos proyectos es fomentar el desarrollo de espacios de aprendizaje colaborativo que permitan gestionar el conocimiento explícito de los servidores públicos de la Entidad. De esta manera, se espera promover procesos de innovación que fortalezcan y faciliten las metodologías y herramientas de trabajo, contribuyendo así al cumplimiento de las metas institucionales.

Se incentivará la **capacitación virtual**, los estudios han demostrado que la capacitación virtual puede mejorar la retención de conocimiento en comparación con la capacitación presencial, ya que los participantes pueden repasar el material y acceder a él cuando lo necesiten, además de la reducción de costos y mayor accesibilidad a la educación.

Ventajas de la capacitación virtual:

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

- **Flexibilidad:** Los participantes pueden acceder al contenido y completar las actividades en el momento y lugar que les sea más conveniente, lo que facilita la conciliación con otras responsabilidades.
- **Accesibilidad:** La capacitación virtual elimina las barreras geográficas, lo que permite a personas de todo el mundo acceder a la misma formación.

Estas pueden ser impartidas por la ESAP, EVA y el SENA

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

3.1 Inducción y Reinducción

El manual de Inducción y Reinducción tiene como fin fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia por la misma, proporcionando la información necesaria a quien ingresa y actualizando la información para quienes ya se encuentran al interior de la Entidad y conocen el funcionamiento de la Entidad

Se tratan los siguientes temas:

- ❖ Fundamentación legal
- ❖ Definiciones
- ❖ Presentación del ITTDAR
- ❖ Estrategia institucional
- ❖ Código de ética y valores
- ❖ Manual de funciones
- ❖ Situaciones administrativas
- ❖ Evaluación de desempeño régimen salarial y prestacional
- ❖ Jornada laboral
- ❖ Derechos, obligaciones, prohibiciones y faltas ambiente de trabajo
- ❖ Delitos contra la administración pública

Se efectuará en dos (2) partes: inicialmente se hará entrega al servidor público del documento de Inducción y Re inducción a través de un link, con el objetivo que se produzca un proceso de autoformación.

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

3.2 Cronograma de capacitación

No.	EJE	ACTIVIDAD A REALIZAR	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	Gestión del conocimiento y la innovación	Redacción de documentos									
2	Gestión del conocimiento y la innovación	Expresión oral									
3	Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión de riesgos									
4	Gestión del conocimiento y la innovación	Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública									
5	Creación de valor público	Inducción a los Gerentes Públicos de la administración colombiana									
6	Creación de valor público	Innovación en el sector público									
7	Creación de valor público	Fortaleciendo el control interno para la lucha contra la corrupción									
8	Transformación digital	Servidor público 4.0									
9	Transformación digital	Inteligencia artificial aplicada a la gestión pública									
10	Probidad y ética de lo público	Integridad de la función pública									

❖ Nota: el cronograma está sujeto a cambios, dependiendo de la oferta educativa de las instituciones aliadas.

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

- Inducción y/o Reinducción SSTA
- Acoso laboral, sexual y comités de convivencia
- Estilo de vida saludable

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

3. PRESUPUESTO

El Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca para la vigencia 2025 incorporó en el presupuesto de la vigencia fiscal del 1° enero al 31 de diciembre de 2025 asignó en el rublo 2.1.2.02.009.01 denominado **Servicio de capacitación y adiestramiento** la suma de **UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000) M/CTE.**

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

INDICADOR: Eficacia de las capacitaciones programadas

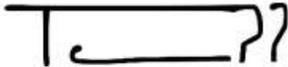
META: 100% de cumplimiento

PERIODO DE MEDICIÓN: anual

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

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