



Ministerio de Transporte

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022



CONTENIDO	
CONTENIDO.....	2
INTRODUCCIÓN	1
1. GENERALIDADES	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL Y PEDAGÓGICOS	9
4. OBJETIVO GENERAL.....	10
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
6. ALCANCE.....	12
7. DETALLES DEL PLAN	12
7.1 PRINCIPIOS RECTORES.....	14
7.2 EJES TEMÁTICOS DEL PNFC 2020 – 2030	17
7.3 PROPÓSITO DE LA IMPLEMENTACIÓN	24
7.4 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	26
7.5 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	29
7.4.1 TRANSFORMACIÓN DIGITAL	30
7.4.2 PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	34
7.5 METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PIC.....	35
7.5.1 Grupos Focales.....	35
7.5.2 DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.	35
7.5.3 RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2021	37
7.5.4 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	38
7.5.5 CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO, Y PRIORIZACIÓN.	40
7.5.6 DEFINICIÓN DE JORNADAS DE CAPACITACIÓN A REALIZAR EN LA VIGENCIA 2022.	53
7.6 ESTRATEGIAS	56
7.6.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	58
7.6.2 SOCIALIZACIÓN A LA COMISIÓN DE PERSONAL	58
7.6.3 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	58
7.6.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	59

7.6.5.1 Evaluación de eficacia	59
7.6.5.2 Evaluación de impacto (efectividad)	59
7.7 RECURSOS Y PRESUPUESTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022.....	60
7.8 ESTRATEGIA DE INDUCCIÓN PRESENCIAL -ESTRATEGIA DE CURSO VIRTUAL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	60
7.8.1 Estrategia de Inducción presencial	60
7.8.2 Estrategia de Curso Virtual Programa de Inducción y Reinducción	61
7.8.3 Estrategia al momento de ingreso y ubicación en el puesto de trabajo.....	62
7.8.3 RE-INDUCCIÓN.	63
7.8.4 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	64
8. CRONOGRAMA.....	65
9. GLOSARIO	66
10. RESPONSABLE DEL PLAN	73



INTRODUCCIÓN

La implementación de las políticas públicas se ven encaminadas a las metas, retos y cambios que presenta la Administración Pública, en el marco de las nuevas tendencias internacionales. Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. De esta manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado. Es así que promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Para ello, el Ministerio de Transporte reconoce al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias del Ministerio de Transporte, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal



Plan Institucional De Capacitación

2022

y cultural. En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2022, el Ministerio de Transporte necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación –PIC).

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en marzo de 2020, actualizó el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público. Este modelo genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que éstas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos.

La premisa entonces será: si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.¹

Además, los objetivos 1, 2, 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirman al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. De manera que se hace necesario para el Ministerio de Transporte contar con servidores públicos competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030



La formación, la capacitación y el entrenamiento en el puesto de trabajo de cada servidora y servidor público, juegan un papel estratégico en el clima y la cultura organizacional, por lo que se pretende entonces mejorar sus niveles de integridad, eficiencia y efectividad, formando y fortaleciendo las competencias que se requieren para un óptimo rendimiento, que permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Este enfoque permitirá que las servidoras y servidores públicos de la Entidad tengan un beneficio de doble vía, adquiriendo conocimiento y aplicándolo tanto en lo laboral como en lo personal, mejorando así su competitividad.

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir del diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la Entidad, identificando los ejes temáticos propios de cada dependencia, a través de grupos focales con los jefes cada dependencia, y adicional con la postulación de varios servidores de la Entidad como Formadores en diferentes temas de la Institución, enfocándose en el desarrollo de las competencias de los servidores públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de toda la Entidad; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores del Ministerio de Transporte.

Esta cobertura se logrará con requerimientos expresados a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, y demás elementos que los servidores públicos en sus diferentes niveles jerárquicos puedan recomendar, buscando que se involucren en todas las fases de los programas de aprendizaje, para garantizar la apropiación del plan y generar un mayor impacto en la prestación del servicio.

El reto que tiene la Entidad en la implementación de esta política es a partir de las condiciones actuales de salud que vive el mundo, con la llegada de la pandemia



COVID-19, y las medidas de aislamiento preventivo obligatorio, que buscan garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia. Dicho de otro modo, la ejecución del presente Plan debe garantizar la salud de los servidores públicos de la Entidad agotando los recursos y tecnologías de la información.

De otra parte, es importante señalar que el Ministerio de Salud y Protección Social expidió la Resolución 1687 del 25 de octubre de 2021, por medio de la cual se modifica la Resolución 777 del 2 de junio de 2021 en el sentido de incrementar el aforo permitido en lugares o eventos masivos, públicos o privados.

En este sentido, el acto administrativo contempla la modificación del artículo 4 de la 777 de 2021, en el cual se establecen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado.

Estas medidas están orientadas, fundamentalmente, a lograr que en los diferentes lugares del país se avance en el Plan Nacional de Vacunación y que se pueda disfrutar de actividades recreativas, culturales y deportivas, de manera segura.

Así las cosas, en la medida en que se pueda se adelantarán para la vigencia 2022 capacitaciones sincrónicas y asincrónicas sujetas a las instrucciones impartidas por el Gobierno Nacional en relación con las restricciones y medidas que se deben acatar generadas por la pandemia Covid-19, que aún persiste, pero con menor fuerza.

Por último, también se ha previsto a lo largo de la vigencia, realizar jornadas de inducción y reinducción, dirigidas a afianzar el conocimiento estratégico, misional y operativo del Ministerio de Transporte.



1. GENERALIDADES

El Ministerio de Transporte como entidad del orden nacional debe cumplir su misión y objetivos teniendo en cuenta los principios de eficacia y efectividad; para lo cual se requiere contar con el personal idóneo y capacitado. En ese sentido, se debe dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 que establece que 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 presentación de los servicios. Por su parte, el Decreto 1567 de 1998 crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados públicos del Estado. De acuerdo con el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, del 26 de mayo de 2015 la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados públicos de libre nombramiento, remoción y de carrera administrativa, bajo ciertas condiciones. Por tal razón el plan institucional de capacitación de los empleados públicos del Ministerio de Transporte está orientado a desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias con miras a proporcionar su eficacia personal y grupal de manera que sea posible el desarrollo profesional e institucional con el fin de lograr los objetivos de la entidad.

La capacitación ha estado dirigida a fortalecer los conocimientos de los empleados de la Entidad en lo referente al área misional con el fin de sacar adelante las metas y dar cumplimiento al Plan de Desarrollo, beneficiando a través de los proyectos que adelanta el Ministerio de Transporte con sus entidades adscritas, a toda la población nacional.

Para el desarrollo del proyecto se requiere impartir programas de educación tales como:



- ✓ Educación formal (pregrado, postgrado, especializaciones, maestrías).
- ✓ Educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano (diplomados, seminarios, cursos, talleres, foros, simposios, etc.). Estos programas de capacitación están dirigidos a suplir las necesidades de capacitación en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo propios de la Entidad.

Se hace imprescindible reforzar las competencias de los empleados públicos de la Entidad, en áreas del conocimiento que sirvan de base para soportar los programas que adelanta el Ministerio de Transporte en sus áreas misionales, en proyectos tan importantes como: formulación y evaluación de proyectos de inversión; sistemas de información geográfica enfocada a ArcGIS; taller para formar formadores y retención del conocimiento; curso de transporte aéreo, férreo y fluvial; análisis e interpretación de datos estadísticos para la toma de decisión en la creación de política pública modelos de sistemas de transporte; metodología para la construcción de avalúos comerciales ; análisis de mercado (oferta y demanda) del servicio de transporte; taller para construir proyectos de inversión (fichas BPIN), al igual que todos los proyectos de infraestructura del país, entre otros.

2. MARCO NORMATIVO

Como parte del Marco Normativo que regula la formulación, ejecución y evaluación del Plan institucional de Capacitación, se encuentran, entre otros, con los siguientes:

- ✓ Constitución Política de Colombia, en especial el artículo 53.
- ✓ Decreto - Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, “Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”.
- ✓ Ley 734 de 2002, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir



capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. (mientras se encuentre vigente).

- ✓ Ley 1952 de 2019, Artículo 37 numeral 3, y artículo 38, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. (una vez entre en vigencia).
- ✓ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, “Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”.
- ✓ Ley 1064 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.”
- ✓ Decreto No.1953 del 19 de septiembre de 2012, “Por medio del cual se crea la comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano y se dictan otras disposiciones” (numeral 2 del artículo 2.)
- ✓ Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”.
- ✓ Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- ✓ Decreto 894 de 2017, “Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
- ✓ Resolución 390 de 2017, del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, “Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación”.
- ✓ Ley No. 1960 del 27 de junio de 2019, “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

“Artículo 3º. (...). El literal g) del artículo 6º del Decreto – Ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las

necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

- ✓ Resolución 0004008 de 2019: “Por la cual se adecúa la reglamentación interna del Sistema de Estímulos en el Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones”.

Además de lo expuesto, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- ✓ Circular Externa Nº 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP. “Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos”.
- ✓ Desarrollo de las Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, contenido en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, mayo de 2017. DAFP – ESAP.
- ✓ Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre de 2017 DAFP Y ESAP : “La Guía metodológica orienta a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas”(…) La Guía pondrá a disposición de las entidades las orientaciones y herramientas que le permitan a las áreas de talento humano diseñar programas de aprendizaje” .



- ✓ CONPES 3975 de 2019: Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial
- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030: Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

3. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL Y PEDAGÓGICOS

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El propósito de estas políticas es permitir que las entidades públicas cuenten con Talento Humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuyan a cumplir con su misión institucional y los fines del estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.
<ul style="list-style-type: none"> Política de gestión estratégica del Talento Humano GETH 	
<ul style="list-style-type: none"> Política Integridad 	El propósito de esta política es resaltar el código de identidad en los servidores públicos del Ministerio de Transporte bajo los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
El Plan Institucional De Capacitación esta relacionados directamente con el de bienestar social e incentivo, salud y seguridad en el trabajo con el fin de brindar un ambiente laboral idóneo y una mejor calidad de vida a los servidores públicos y sus familias.	
Está relacionado con ficha Código BPIN: 2018011000903 y el proyecto: Capacitación a los funcionarios del Ministerio de Transporte en las necesidades de formación previamente diagnosticadas a nivel nacional.	
Está relacionado con el programa de formadores el cual tiene como fin capacitar a los demás servidores públicos de la entidad.	



4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los servidores públicos del Ministerio de Transporte, a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando la profesionalización en la ejecución de sus respectivos cargos, que les permita liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la Entidad, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las necesidades de formación y capacitación que tienen los servidores públicos del Ministerio de Transporte, a través de las estrategias y herramientas dispuestas para tal fin.
- ✓ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2021 en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, entre otras), teniendo en cuenta los lineamientos técnicos, jurídicos y metodológicos² en esta materia, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la Entidad.
- ✓ Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- ✓ Desarrollar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG.

² Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.) / Descripción obtenida del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030



- ✓ Direcccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- ✓ Orientar la capacitación y formación de los empleados públicos al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.
- ✓ Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los servidores, desarrollando las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia Realizar el seguimiento y evaluación de las capacitaciones ejecutadas.
- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- ✓ Mejorar el desempeño de los servidores públicos.

BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan Institucional de Formación y Capacitación del Ministerio de Transporte, para la vigencia 2022, las servidoras y servidores públicos de la Entidad que ocupan empleos de carrera administrativa, ya sea que ostentan derechos de carrera o que ocupan empleos de carrera mediante nombramiento provisional y quienes desempeñan empleos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo previsto en el artículo 3º de la Ley 1960 de 2019, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, así:

“ARTÍCULO 6. Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios. (...)

g). Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos **independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad**, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”. (Negritas fuera de texto)



6. ALCANCE

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2022.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

7. DETALLES DEL PLAN

Este programa se desarrolló bajo La guía metodológica para la formulación del Plan de Capacitación, diseñadas por el Departamento Administrativo Función Pública-DAFP y la Escuela Superior Administración Pública -ESAP, basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

- ✓ **Dimensión del Ser (Su formación).** 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 al interior de las organizaciones. Para la política es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática sólo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.
- ✓ **Dimensión del Saber (Su capacitación).** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente



mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

- ✓ **Dimensión del Hacer (Su entrenamiento).** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera de llevar a cabo la ejecución de los procesos y procedimientos en las funciones propias de las servidoras y servidores públicos, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Con la normatividad que definió el marco institucional para política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, estableció que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades para potencializar el talento humano y que se generen nuevos conocimientos organizacionales, en entornos saludables, con personal involucrado y empoderado, cuyo eje rector sea el respeto por la dignidad humana desde el SER a través del HACER, para así lograr el SABER hacer.

El Plan Institucional de Capacitación 2022, estima incluir en su modelo pedagógico una Red de Formadores internos y externos que, desde sus particularidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia en la administración pública, pueden indicar líneas de formación y dar pautas al interior del Ministerio de Transporte. Esto quiere decir que el objetivo principal de esta red es permitirles a todas las dependencias que puedan aportar en la formación de los servidores públicos de forma activa, orientadas al cumplimiento de las políticas públicas del orden nacional, con el fin de mejorar la calidad de la prestación del servicio y una adecuada ejecución de las funciones, desde un enfoque institucionalista. Esta Red de Formadores, será coordinada desde la Subdirección del Talento Humano – Grupo



Capacitación y Bienestar, como estrategia de participación, los formadores internos que hagan parte de este modelo pedagógico recibirán estímulos (según metodología establecida en el Plan de Bienestar e Incentivos – Reconocimientos como menciones especiales, entre otros). La Red tendrá un único fin y será la de multiplicar conocimientos al interior de la Entidad y se ejecutará como una línea de acción de este Plan.

7.1 PRINCIPIOS RECTORES

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, que establece cuatro componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público (ver Gráfico 1).

Gráfico 1.: Sistema nacional de capacitación y sus componentes



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030 / Decreto Ley 1567 de 1998.

A partir de dichas consideraciones y demás que reglamenten esta materia, se estableció que la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico de allí la necesidad de fijar una política en esta materia.

Así Las cosas, el Ministerio de Transporte reforzará los principios de la capacitación con lo siguiente, en el Marco del PIC 2022:

- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

- d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los servidores públicos;
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019).
- h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Entidad.
- j. **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Adicionalmente este plan contará con:

- ✓ **La Democratización del conocimiento y de experiencias.** Al desarrollar el proceso de aprendizaje al interior de la entidad, y consolidando la Red de Formadores se debe garantizar la participación de todos los servidores, independientemente de su forma de vinculación.
- ✓ **Programas Virtuales:** Programas cuyos contenidos son estructurados para ser abordados por el participante de manera autónoma a través de una plataforma virtual.

7.2 EJES TEMÁTICOS DEL PNFC 2020 – 2030

El sector Función Pública plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de las servidoras y servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua.

Es así que el Ministerio de Transporte atendiendo lo dispuesto en PNFC 2020 – 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, recogiendo los resultados de las herramientas metodológicas se plantea desarrollar las competencias laborales de sus servidores públicos de forma integral, además del cambio en su manera de pensar, sentir y percibir su labor al servicio del Estado.

Las temáticas priorizadas se han agregado en cuatro ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial para dar respuesta al diagnóstico, acorde con lo dispuesto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general a la capacitación como un 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. Visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado)³.

Se busca que los servidores públicos del Ministerio de Transporte tengan las capacidades que les permita aplicarlas en sus puestos de trabajo para que se consigan los objetivos que como institución del Estado se deben alcanzar para disminuir indicadores de inequidad y conseguir las metas propuestas.

Acorde con lo dispuesto en Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, se puede deducir que al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).

³ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.



5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

Como lineamiento del presente Plan, para la evolución de capacidades basadas en conocimiento se deben generar aprendizajes en todos los servidores públicos de la Entidad, tales como:

Conocimientos esenciales: Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos: Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.



Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros, y que deben hacer parte de las temáticas del capacitación.

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. También son todos aquellos conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad.

De manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- ✓ Vocación de servicio con énfasis en lo público
Defensa y cuidado del patrimonio público
- ✓ Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- ✓ Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- ✓ Cultura organizacional y cambio cultural
- ✓ Clima laboral

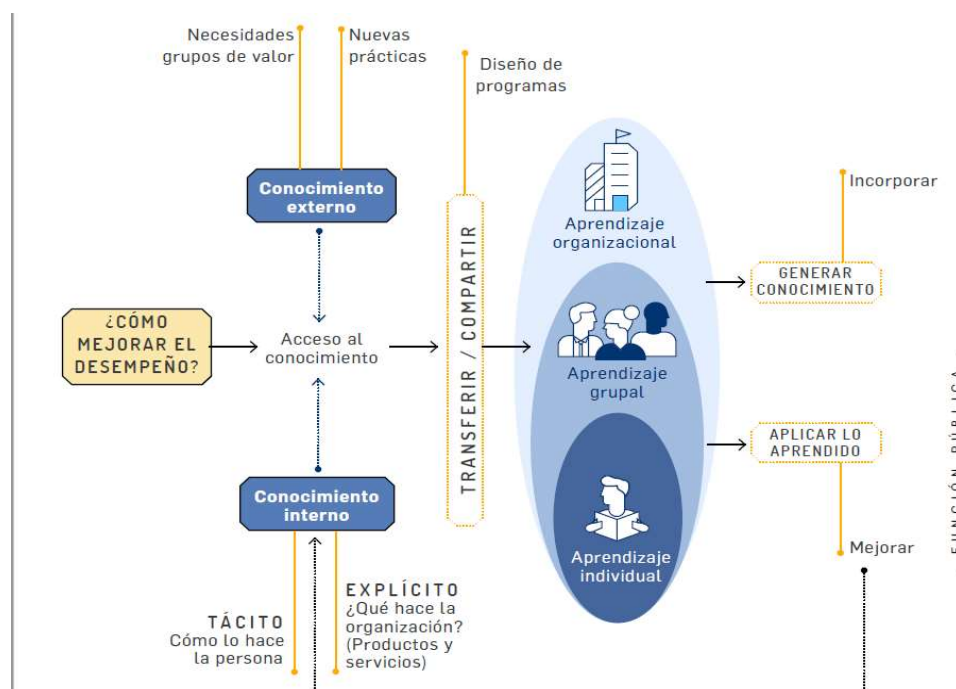
Plan Institucional De Capacitación

2022

- ✓ Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- ✓ Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

Por otro lado, como Entidad del Estado dentro de la oferta de capacitaciones es importante establecer como un pilar estratégico, el aprendizaje organizacional (Ver Gráfico 2).

Gráfico 2. Aprendizaje organizacional para entidades públicas.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030. Gráfico 10. Aprendizaje organizacional para entidades públicas

Este esquema de gestión de capacitación responde a la realidad y a las necesidades que afrontamos como entidad del estado, es decir servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico (desde lo tácito), son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública, y se expresan en el resultado de bienes y servicios de trabajo colectivo. A partir del aprendizaje individual se mejora el desempeño y les agrega valor a los procesos institucionales.



En esa medida la propuesta del presente Plan comprende aplicar la Red de Formadores, con la participación de los mismos servidores públicos que por sus experiencias, cargos y tareas desarrolladas pueden replicar conocimiento en función al desarrollo de competencias, el reto de esta metodología de aprendizaje es que nos permita identificar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga cada servidor y las capacidades puntuales que se requiera para el ejercicio del cargo. Este aprendizaje continuo busca motivar en los servidores públicos el adquirir y ampliar sus conocimientos de una manera autónoma, fomentar la investigación, para superar la visión tradicional de la clase magistral.

Así mismo esta metodología pedagógica busca promover en los servidores públicos de la Entidad, buenas prácticas administrativas en el desempeño e implementación de sus cargos, toda vez que se pueden replicar aquellas formas del SER a través del HACER, para así lograr el SABER hacer.

Otra característica del aprendizaje organizacional y que se pretende impulsar con la ejecución del presente Plan es al uso y apropiación de las herramientas tecnológicas que permitirían optimizar los recursos, es decir que, en la medida que el Ministerio de Transporte Municipal desarrolle sus capacidades institucionales para diseñar y aplicar programas de aprendizaje a través de herramientas tecnológicas, estos se podrán aplicar a más personas en la misma Entidad con la misma inversión inicial de recursos. Esto permitirá tener una oferta continua de capacitación, sin restricción de tiempo ni tipos de vinculación.

La capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

- a. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
- b. La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.



- c. Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan.
- d. Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
- e. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning)⁴.

⁴ **E-Learning** es la expresión abreviada de Electronic Learning. Se le conoce también como teleformación o aprendizaje en línea. Se trata de un modelo de enseñanza y aprendizaje que emplea Internet y las TIC como herramientas para que los participantes puedan comunicarse e interactuar en un proceso de formación determinado.

El E-learning constituye una evolución respecto del aprendizaje a distancia, ya que anteriormente no se empleaban las TIC, sino otros métodos de comunicación como la correspondencia, la radio, los cassettes de audio, vídeos, entre otros.

Por ello, el E-learning supone toda una revolución para el mundo académico: permite a las entidades educativas contar con un mayor número de estudiantes con una misma aplicación; los estudiantes pueden llevar su propio ritmo de aprendizaje y reducir el tiempo de su formación; permite combinar diversas tipologías de materiales auditivos, visuales y audiovisuales; y desarrolla la interacción tanto entre profesores y estudiantes como con los contenidos didácticos.

M-Learning

El Mobile learning, como su nombre lo indica, es el aprendizaje empleando dispositivos móviles como herramientas. Es la evolución del E-learning abriéndose paso con los teléfonos inteligentes o *tablets*. Esta modalidad se aplica, por ejemplo, cuando el estudiante no se encuentra en un lugar fijo o predeterminado. Así, el M-learning se considera el siguiente paso en el desarrollo del aprendizaje en línea: enfatiza la idea de que se puede aprender en cualquier lugar y en cualquier momento.

B-learning

El Blended Learning es una tendencia relativamente reciente. La traducción literal es aprendizaje combinado y, efectivamente, se trata de una combinación de entornos virtuales y físicos en el proceso de aprendizaje.



- f. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.
- g. Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
- h. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.
- i. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.

7.3 PROPÓSITO DE LA IMPLEMENTACIÓN

Con las orientaciones y métodos impartidos en el PNFC 2020 – 2030, para formular e implementar el PIC, a través de una oferta de capacitación con el objetivo de desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de una forma integral, se pretende cambiar la visión sobre cómo debe ser un funcionario público y orientar las temáticas del Plan en la búsqueda de un perfil ideal del servidor, en este contexto la formación y la capacitación debe estar soportada en estas variables:

Política de Estado: la política pública y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo y no de gobierno, que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, generando una cultura ética, de lo probo y lo legítimo, que dé cabida al acatamiento estricto de las normas y reglas no solo de la entidad, si no del orden nacional. Al interiorizar esta premisa se expresará en el ejemplo, y es en la práctica de la vida cotidiana lo que nos permite que tengamos

una sociedad más justa. Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público de la Secretaría de Transparencia⁵.

Los valores del servidor público⁶: Con la adopción del Código de Integridad del Servidor Público para todo el territorio nacional, el DAFP quiere introducir en la formación de los servidores públicos criterios éticos que buscan; el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad (Ver Gráfico 3).

Gráfico 3. Valores Esenciales Código de Integridad del Servidor Público.



Fuente: Código de Integridad del Servidor Público:<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

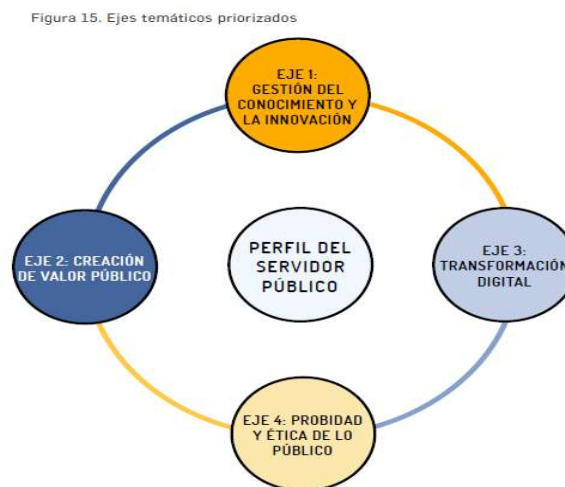
La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

⁵ Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 -2030.

⁶ Definición adaptada a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030.

Conscientes de la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación, el Ministerio de Transporte recoge los fundamentos y componentes del PNFC 2020 – 2030 y a partir de un ejercicio participativo de directivos y servidores se identificaron las necesidades para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, las cuales fueron analizadas y articuladas a los contenidos establecidos en cada uno de los Ejes Temáticos definidos y actualizados por el DAFP en el PNFC como veremos a continuación (Ver Gráfico 4).

Gráfico 4. Ejes Temáticos Priorizados.



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

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP: Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 - 2030

7.4 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Un activo importante en las organizaciones del Estado es el conocimiento, pues este le permite gestionar, diseñar, implementar y evaluar los bienes y servicios ofrecidos a la comunidad que finalmente se constituye en la razón de ser de la entidad. Sin



embargo, los datos o la información con frecuencia no está disponible o no circula de manera adecuada al interior, ni menos está al alcance de los servidores que la requieren lo que dificulta la gestión del conocimiento.

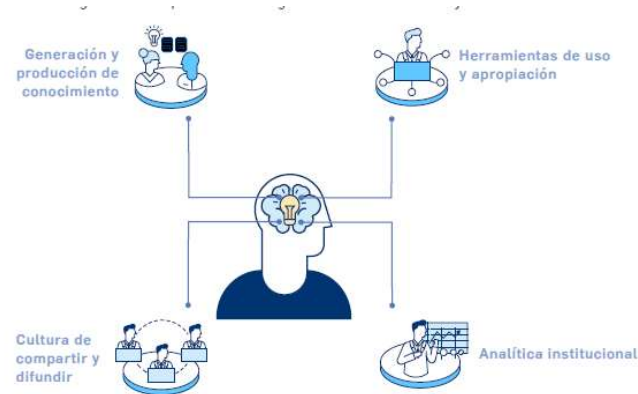
Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros),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

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. (...)

En este contexto el tipo de competencias que se deben fortalecer en los servidores públicos del Ministerio de Transporte deben estar orientadas a los siguientes componentes (Ver Gráfico 5).

Gráfico 5. Componentes de la Gestión del Conocimiento y la Innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- ✓ 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.



7.5 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

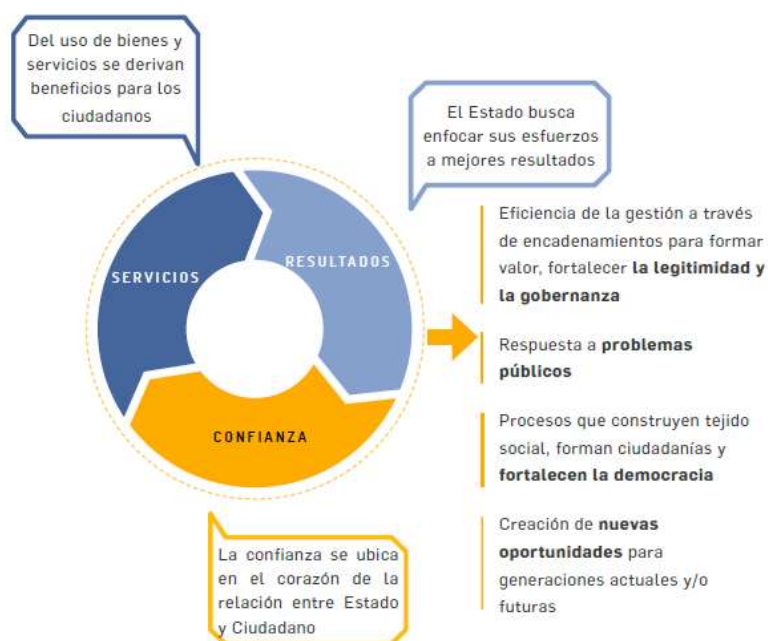
Todos los servidores públicos del Ministerio de Transporte deben tener la capacidad de tomar decisiones e implementar las políticas públicas sin importar el rol que desempeñen, con el objetivo de construir una relación con el ciudadano de confianza y legitimidad y por otro lado que los bienes y servicios entregados generen satisfacción al mismo, para ellos se debe implementar una oferta de formación, capacitación y entrenamiento que les permita alinear las decisiones y el conocimiento al buen uso de los recursos y a los directivos de la Entidad a liderar procesos que conlleven al cumplimiento de metas planteadas en la Planeación Estratégica y que efectivamente el proceso liderado genere un resultados.

Este enfoque busca eliminar una estructura rígida y burocrática por una más flexible e interactiva que ayude a discernir y a definir al director del proceso y al ordenador del gasto, entender lo que el ciudadano quiere y por ende generar valor en lo público, permitiéndole así impactar positivamente en la sociedad.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

Gráfico 6. Creación de valor público:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Departamento Administrativo de la Función Pública/PNFC 2020-2030

De acuerdo con lo anterior, se busca desarrollar una oferta de formación, capacitación y entrenamiento que le permita a los servidores del Ministerio de Transporte adquirir o fortalecer competencias para un óptimo rendimiento, responder a los cambios de las demandas y las exigencias del entorno social, económico y ambiental, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor por lo público y por una Entidad más eficiente.

7.4.1 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje se presenta como una puesta estratégica desde la Política del Plan Nacional de Desarrollo en su artículo 147 que establece:

(...) Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este



propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial (...).

De acuerdo con lo anterior el presente Plan busca implementar una oferta de formación y capacitación a los servidores públicos que esté orientada a conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. El resultado en la ejecución de este eje temático a través de este Plan, es que se desarrolle un cambio cultural en la Entidad, de donde la formación en las competencias de los servidores se fundamente en tendencias tecnológicas y que impacten en la manera en que la Entidad produce los bienes y servicios.

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.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos



alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

La implementación de este eje estará coordinada con las políticas públicas que el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y Agencia Nacional Digital (aliados estratégicos) impartan en esta materia y que integren a las universidades y empresas especializadas en este campo y debe estar relacionada con las siguientes orientaciones:

- ✓ Aprovechar la infraestructura de datos públicos.
- ✓ Garantizar la protección de los datos personales.
- ✓ Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos.
- ✓ Optimizar la gestión de los recursos públicos. Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación.
- ✓ Promocionar el software libre o código abierto.
- ✓ Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial.
- ✓ Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales.
- ✓ Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica.
- ✓ Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites. Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública.
- ✓ Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto.
- ✓ Implementar políticas de seguridad y confianza digital.
- ✓ Propender por el uso de medios de pago electrónico.



- ✓ Certificarse como servidor público digital.
- ✓ Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante.
- ✓ Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.

Mediante el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- ✓ Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- ✓ Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- ✓ Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- ✓ Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- ✓ Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan.

Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

7.4.2 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.

En este sentido la propuesta es en el desarrollo de conductas, hábitos asociados a las competencias de todos los servidores públicos beneficiados con la ejecución del presente Plan, con el propósito de construir una cultura organizacional no solo enfocada a la eficacia y a la eficiencia, si no a la integridad del servidor público.

Gráfico 7. Como formar hábitos con efectividad.



Fuente: Juan Carlos Jiménez 2016 / Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030



7.5 METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PIC

7.5.1 Grupos Focales

Método que permite recolectar información necesaria para detectar donde hace falta fortalecer conocimientos.

En el Ministerio de Transporte, los Grupos Focales se desarrollan así:

Se analiza el diagnóstico de las necesidades detectadas, tanto de las presentadas por los servidores públicos como por los jefes de dependencia, para que sean priorizadas.

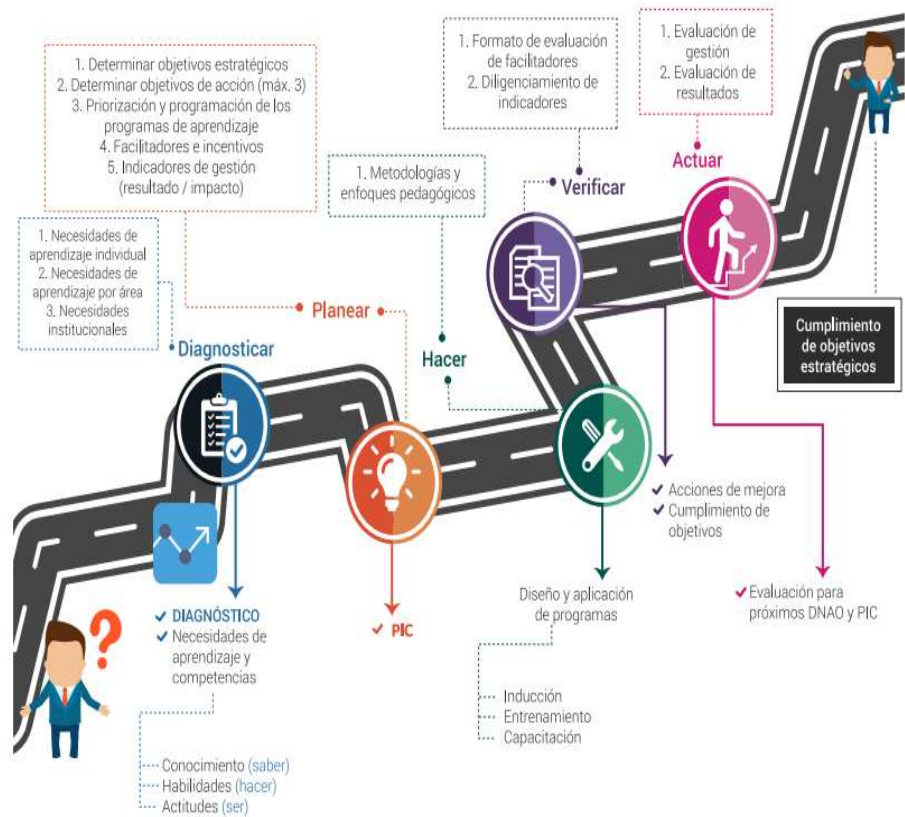
7.5.2 DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.

Dentro del componente de Capacitación alineado a la dimensión de Talento Humano en MIPG y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, es preciso tener en cuenta para el PIC lo siguiente:

Gráfico 8. Ruta del diseño instruccional de los planes de capacitación.

Plan Institucional De Capacitación

2022



Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC, 2017)

Como parte inicial del proceso de formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, se procede a realizar verificación de documentos de planeación estratégica del Ministerio de Transporte, al igual que Plan Nacional de Desarrollo y las demás directrices impartidas en temas de capacitación por parte del Gobierno Nacional, con base en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO, tanto de los servidores públicos como de jefes de dependencia y el Programa de Formadores.



7.5.3 RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2021

Para efectos de proceder a formular el Plan de Capacitación de la vigencia 2022, se revisaron como antecedentes, los resultados del impacto del PIC 2021. Fue aplicada una evaluación de impacto por cada capacitación realizada a los servidores que asistieron a capacitaciones en esa vigencia.

Es importante tener en cuenta que durante la vigencia 2021, todas las actividades se debieron ajustar de manera virtual para lograr la alineación de los objetivos personales con la situación generada por el COVID-19, es así como se ordena el aislamiento preventivo obligatorio o cuarentena Nacional, el cual busca garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia.

Que con lo anterior se redireccionaron los programas evitando actividades al aire libre y actividades que congregaran a grupos de más de 50 personas, los cuales se plantearon y se realizaron de manera virtual con la utilización de medios digitales (correos electrónicos, plataformas internas, y redes sociales).

Los resultados fueron los siguientes: De acuerdo con los resultados de las Evaluaciones de Impacto para el 2021, se evidencian las siguientes conclusiones:

- ✓ Según las respuestas de los servidores evaluados, las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- ✓ Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- ✓ La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.

Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la evaluación de impacto, las cuales son:

- ✓ La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros.

- ✓ La evaluación debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.

7.5.4 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Toda vez que la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2022, debe estar enmarcado en un diagnóstico de necesidades de capacitación; para efectos del levantamiento de la información del mismo, se utilizaron los siguientes ejercicios:

- a. Se diseñó una encuesta referida a las necesidades de capacitación para ser diligenciada por los servidores públicos

La encuesta recolecta las necesidades de aprendizaje individual de los servidores públicos, y a continuación se muestra la ficha técnica diseñada por la Subdirección del Talento Humano – Grupo Capacitación y Bienestar:

FICHA TÉCNICA	
ENCUESTA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL	
Medio de recolección	Formulario electrónico Forms
Fecha de inicio	13 de octubre de 2021
Fecha finalización	16 de noviembre de 2021
Dirigido a	Servidores públicos del Ministerio de Transporte
Tamaño de la población	556
Tamaño de la muestra	196 servidores públicos
Porcentaje de participación	35,25%

Esta fue diligenciada por 196 servidores públicos, con un porcentaje de participación del 35,25%.

En la siguiente gráfica se observa que 83 servidores manifestaron que su escolaridad es universitaria, lo que infiere la necesidad de fortalecer la formación y capacitación

de los servidores públicos en temas que le ayuden a desempeñar mucho mejor su actuar laboral.



Es importante tener en cuenta los resultados de las necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por los servidores mediante la encuesta diseñada, la cual busca identificar según su importancia y la pertinencia para realizar las acciones de formación y capacitación, esto con el fin de orientar los contenidos del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022, los cuales hacen parte integral del presente plan.

- b. Se desarrolló la estrategia de Grupos Focales para identificar las necesidades de capacitación por cada una de las dependencias. De igual manera, en esta metodología se identifican falencias a intervenir de la evaluación del desempeño laboral u oportunidades de mejora para fortalecer las dependencias a través del PIC.
- c. Se realizaron reuniones con los jefes de dependencia a quienes se expusieron los temas solicitados por los servidores y se priorizaron los temas que requieren mayor capacitación.
- d. Se recibieron las necesidades de capacitación priorizadas por los jefes de dependencia, las cuales hacen parte integral del presente plan.
- e. Se identificaron servidores gestores del conocimiento (servidores que poseen un amplio conocimiento integral en las temáticas institucionales), quienes son

los que apoyan los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, transversales para la vigencia.

- f. Se actualizó la relación de Formadores que se postularon para integrar el Banco de Formadores de la Entidad y quienes replicarán el conocimiento sobre temas institucionales, la cual hace parte integral del presente plan.
- g. Se incluyeron como insumos para en el componente de Capacitación 2022, los resultados de la encuesta, puntos a mejorar de las evaluaciones del desempeño y a su vez los planes de mejoramiento individual.
- h. Se identificaron las necesidades de capacitación a través de la consolidación del diagnóstico, de acuerdo con las evidencias de la detección.

7.5.5 CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO, Y PRIORIZACIÓN.

Se consolida la información con los siguientes componentes:

Necesidades identificadas por los jefes de dependencia y por los servidores públicos de forma individual y a la actualización de la relación de Formadores que se postularon para integrar el Banco de Formadores de la Entidad y quienes replicarán el conocimiento sobre temas institucionales

El Grupo Capacitación y Bienestar, realizó la consolidación de los temas expuestos por cada dependencia.

Producto de la consolidación se encontró que la información contenida en los formatos diligenciados hacía referencia a varios temas, sobre los que se efectuó una revisión detallada y minuciosa, que permitiera la priorización de contenidos y se realizaron reuniones con los jefes de dependencia para priorizar los mismos.

A partir de los conocimientos básicos de cada cargo, de las competencias comportamentales y de las mismas funciones, se consideraron tener en cuenta temas: financieros, legales, jurídicos, misionales, de gestión de proyectos, tecnologías



Plan Institucional De Capacitación

2022

de la información, evaluación, seguimiento y control entre otros. Con esta información se definieron núcleos temáticos para consolidar la propuesta de formación, capacitación, inducción y reinducción (Ver Gráfico 9)

Gráfico 9. Núcleos temáticos de Capacitación.



Fuente: Dirección de Función Pública 2020.

TEMAS PRIORIZADOS POR LOS JEFES DE DEPENDENCIA	
DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y/O CAPACITACIONES SOLICITADAS
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	
SER	TALLER PARA FORMAR FORMADORES Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO
	ACTUALIZACIÓN EN TEMAS DE TALENTO HUMANO
	ANÁLISIS FINANCIERO
	LENGUAJE INCLUYENTE Y CLARO
	CULTURA DEL SERVICIO
	HERAMIENTAS N-VIVO
	COMPRENSIÓN DE LECTURA, REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA, RAZONAMIENTO
	CONFLICTO DE INTERÉS Y DILEMAS ÉTICOS
	EQUIDAD Y GÉNERO
	LENGUAJE INCLUYENTE Y CLARO
	COMUNICACIÓN ASERTIVA, MANEJO DE STRÉS, VALORES
	DERECHOS HUMANOS
	COMPETENCIAS BLANDAS, COMUNICACIÓN ASERTIVA, LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN COMO HABLAR EN PÚBLICO
HACER	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL ORFEO
	FORMADOR DE FORMADORES
	CURSO DE INGLÉS
	LENGUAS DE PROGRAMACIÓN
	GESTIÓN DOCUMENTAL, ORATORIA.
	CURSOS DE VOCEROS (IDENTIFICACIÓN, MANEJO DE CÁMARA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN
Eje 2. Creación de valor público	
	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS PARA LA VIRTUALIDAD
	MANEJO FINANCIERO - ACCES



	FUNCIÓN PÚBLICA
HACER	SISTEMAS ARCHIVÍSTICOS Y GESTIÓN DOCUMENTAL
Eje 3. Transformación digital	
SER	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS - WORD- EXCELL- POWER POINT- PROYECT Y DEMÁS HERAMIENTAS OFIMÁTICAS
SABER	FORMMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN
	SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GEOGRÁFICA ENFOCADA A ARGIS
HACER	FORMADOR DE FORMADORES
Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	
SER	PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA
	GESTIÓN PÚBLICA
SABER	CURSO DE TRANSPORTE AÉREO, FÉRREO Y FLUVIAL
	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS PARA LA TOMA DE DECISIONES EN LA CREACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA
	MODELO DE SISTEMAS DE TRANSPORTE
	METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE AVALÚOS COMERCIALES
	ANÁLISIS DE MERCADO (OFERTA Y DEMANDA) DEL SERVICIO DE TRANSPORTE
	SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO
	INFRAESTRUCTURA DEL TRANSPORTE (APPS, OBRA PÚBLICA NORMATIVIDAD
	METODOLOGÍA DE AUDITORÍAS BASADAS EN RIESGOS
	GESTIÓN AMBIENTAL EN EL MT
	NORMATIVIDAD VIGENTE EN TRANSPORTE
	TENDENCIAS DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO FRENTE A LAS CRISIS MUNDIALES
	GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA
	MANEJO DE SFTWARE DE PLANEACIÓN DE TRANSPORTE (EMME TRANSCAD, VISIUM)
	MANEJO DE SISTEMAS DE PROGRAMACIÓN PARA SISTEMAS MASIVOS DE BUSES BRT
	USO DE APLICACIÓN PARA PRESENTACIÓN INTERACTIVAS
	ACTUALIZACIÓN EN TEMAS DE TRANSPORTE TRÁNSITO, REGULACIÓN ECONÓMICA E INFRAESTRUCTURA



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
SECRETARÍA GENERAL	EXCEL BÁSICO, INTERMEDIO Y AVANZADO			X	
	ANÁLISIS DE ESTADÍSTICAS			X	
	DERECHO DE PETICIÓN E INSISTENCIA Y HABEAS DATA			X	
	NOTIFICACIONES LEY 1437 PARA DIRECCIONES TERRITORIALES E INSPECCIONES FLUVIALES Y LOS TÉRMINOS PARA SU NOTIFICACIÓN				
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA Y VALIDACIÓN DE AVALÚOS COMERCIALES	X			
	AMBIENTAL: ALINEACIÓN DE LOS SISTEMAS DE TRANSPORTE CON LOS ODS EN TODAS SUS FASES (CONSTRUCCIÓN, OPERACIÓN)	X			
	AMBIENTAL: CALIDAD DEL AIRE CUANTIFICACIÓN DE GEI (EMITIDOS POR LOS SISTEMAS DE TRANSPORTE)			X	
	AMBIENTAL: NORMATIVIDAD APLICADA AL TEMA ARQUEOLÓGICO ENFOCADO A OBRAS	X			
	ACTUALIZACIÓN DE ESQUEMAS DE FINANCIACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE URBANO.	X			
	DERECHO ADMINISTRATIVO POLÍTICAS PÚBLICAS	X			
	ACTUALIZACIÓN NORMATIVIDAD PRESUPUESTO PÚBLICO.	X			



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
	AMBIENTAL: ACTUALIZACIÓN NORMATIVA EN SG-SST	X			
VICEMINISTERIO DE INFRAESTRUCTURA	DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GESTION Y SEGUIMIENTO A POLÍTICAS	X			
	FORMULACIÓN, ESTRUCTURACIÓN, GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE PROYECTOS DE TRANSPORTE. FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN. PROJECT MANAGEMENT CURSO PMI - PMP NORMATIVIDAD VIGENTE EN TRANSPORTE	X			
	METODOLOGÍA GENERAL AJUSTADA DE 'PROYECTOS DE INVERSIÓN. Fichas BPIN	X			
	FORMULACIÓN, EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEL SECTOR TRANSPORTE, INFRAESTRUCTURA, LOGÍSTICA- TEORÍA DE PROYECTOS	X			
	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL ORFEO			X	
	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA			X	
	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA ENFOCADA A ARCGIS			X	
	REPOSICIÓN VEHICULAR	X			
	BONOS PENSIONALES: CAPACITACIÓN DE REVISIÓN DE HOJAS DE VIDA Y MANEJO DE SISTEMAS	X			
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	BRIGADAS DE EMERGENCIA	X			



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
	ORATORIA PARA HABLAR EN PÚBLICO Y HABILIDADES DE COMUNICACIÓN- HERRAMIENTAS BÁSICAS SOBRE PARA ELABORACIÓN DE PRESENTACIONES, CÓMO HABLAR EN PÚBLICO Y CÓMO MOTIVAR A LA AUDIENCIA		X		
	DERECHO ADMINISTRATIVO SITUACIONES ADMINISTRATIVAS LICENCIAS METODOLOGÍAS PARA ELABORAR ACTOS ADMINISTRATIVOS DEFINICIÓN DE TÉRMINOS EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS	X			
	GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO	X			
	LINEAMIENTOS PARA ARCHIVAR HISTORIAS LABORALES	X			
	HERRAMIENTAS DE OFFICE			X	
	ESTRATEGIAS PARA FORMAR FORMADORES		X		
DESPACHO MINISTRA	TRANSPORTE POR CABLE Y TRANSPORTE FÉRREO	X			
	CURSO DE TRANSPORTE AÉREO, FÉRREO Y FLUVIAL	X			
REGULACIÓN ECONOMICA	PROYECTOS DE INVERSIÓN. DIPLOMADO EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE (APPS, OBRA PÚBLICA, NORMATIVIDAD)				
GRUPO ESTRATEGICO DE	CURSO DE INGLÉS LENGUAS DE PROGRAMACIÓN	X			
	GESTIÓN DOCUMENTAL, ORATORIA.	X			



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
COMUNICACIONES	LENGUAJE CLARO MÁS SEMINARIOS O CURSOS CON CERTIFICACIÓN.		X		
	CAPACITACIÓN EN ORGANIZACIÓN DE AGENDA E INTELIGENCIA EMOCIONAL				X
	REDACCION " PRENSA "	X			
	CURSOS DE VOCEROS (IDENTIFICACIÓN, MANEJO DE CAMARA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN			X	
OFICINA ASESORA JURÍDICA	ACTUALIZACIÓN EN EL CÓDIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO CON ÉNFASIS EN EL DERECHO DE PETICIÓN	X			
	ARGUMENTACIÓN JURÍDICA (SUGERIMOS QUE LA CAPACITACIÓN SEA EN EL HORARIO DE 7 A.M. A 9 A.M, PREFERIBLEMENTE EN LOS PRIMEROS MESES DEL AÑO).	X			
	CAPACITACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE ORFEO ENFOCADO A DAR RESPUESTA A LOS OFICIOS Y MEMORANDOS, ARCHIVAR EN LAS CORRESPONDIENTES CARPETAS DE DEFENSA JUDICIAL Y ASOCIAR LOS ORFEOS (SE REQUIERE ESTA CAPACITACIÓN PARA APROVECHAR Y CONTINUAR APROPIANDO EL CORRECTO USO DE LA PLATAFORMA POR PARTE DE LOS ABOGADOS).	X			



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
	CAPACITACIÓN SOBRE LOS PROCESOS INTERNOS DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE COMO POR EJEMPLO PROCESO DE CHATARRIZACIÓN, CÓMO ES EL TRÁMITE PARA MATRICULAR UN VEHÍCULO, PROCESO PARA DESINTEGRAR EL VEHÍCULO, LOS PROCESOS DEL RUNT Y LOS TRÁMITES PROPIOS DE LA DIRECCIÓN DE TRANSPORTE Y TRÁNSITO (SE PRETENDE QUE LOS ABOGADOS CONOZCAN LAS FUNCIONES DE CADA GRUPO DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE, PARA FACILITAR Y AGILIZAR LA COMUNICACIÓN ENTRE LAS DEPENDENCIAS AL CONTESTAR LAS DEMANDAS O CUALQUIER REQUERIMIENTO).	X			
	CAPACITACIONES DE ACTUALIZACIÓN EN: DERECHO PÚBLICO, DERECHO PENAL, DERECHO LABORAL, DERECHO CONTRACTUAL, REFORMA AL CÓDIGO DISCIPLINARIO, LIQUIDACIÓN DE SENTENCIAS Y CONCILIACIONES (PARA EL ÁREA DE DEFENSA JUDICIAL ES MUY IMPORTANTE LAS ACTUALIZACIONES EN LA NORMATIVA VIGENTE DEL PAÍS EN TODAS LAS ÁREAS DEL DERECHO PARA ESTAR	X			



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
	EN LA VANGUARDIA EN PRO DE LA DEFENSA DE LOS INTERESES DEL MINISTERIO).				
	CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN EL CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO, CON ÉNFASIS EN EL PROCESO EJECUTIVO	X			
	APLICACIÓN CÓDIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	X			
	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS PARA LA TOMA DE DECISIÓN EN LA CREACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA		X		
	PLANEACIÓN, ESTRUCTURACIÓN Y ELABORACIÓN DE INDICADORES ORIENTADOS AL CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES	X			
VICE. TRANS Y TRÁNSITO	MODELOS DE SISTEMAS DE TRANSPORTE			X	
	METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE AVALÚOS COMERCIALES	X			
	ARCHIVOS DIGITALES (NUBE)			X	
	SISTEMAS ARCHIVÍSTICOS Y DE GESTIÓN DOCUMENTAL			X	
	ANÁLISIS DE MERCADO (OFERTA Y DEMANDA) DEL SERVICIO DE TRANSPORTE			X	
	HERRAMIENTAS PARA GENERAR PEDAGOGÍA EN LA TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS		X		
	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS			X	



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
	COMO CONSTRUIR PROYECTOS DE INVERSIÓN (FICHAS BPIN)	X			
DIRECCIONES TERRITORIALES	DERECHO PROBATORIO ARGUMENTACIÓN JURÍDICA	X			
INSPECCIONES FLUVIALES	EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA.	X			
	NORMATIVA FLUVIAL	X			
	CAPACITACIÓN EN SEGUROS	X			

Dependencias o Grupos faltantes a la reunión de jefes					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS OFICINA DE CONTROL INTERNO Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
GRUPO DE CONTROL INTERNO	AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO: ACTUALIZACIÓN EN MATERIA DE REDACCIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DE LOS INFORMES DE AUDITORÍA INTERNA DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE.	X			
	ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE ESPECIAL DE PASAJEROS POR CARRETERA	X			
	ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVIDAD DEL SERVICIO	X			



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
	PÚBLICO DE TRANSPORTE FLUVIAL DE CARGA				
	APLICATIVOS: ADQUIRIR CONOCIMIENTOS E INTERACCIONES PARA REALIZAR CON APROPIACIÓN LOS SEGUIMIENTOS Y CONSULTAS DE LOS APLICATIVOS SIGEP, SUIT, ENTRE OTROS. (PORQUE ES COMPLEJO EL ACCESO Y LA INTERACCIÓN A ESTOS APLICATIVOS)			X	
	CONTRATACIÓN Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS: ACTUALIZACIÓN DE NOVEDADES DE LA CONTRATACIÓN Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	X			
	HERRAMIENTAS DE AUDITORÍA ASISTIDAS POR COMPUTADOR: EXISTEN HERRAMIENTAS QUE PERMITEN EXTRAER Y ANALIZAR INFORMACIÓN PARA EL EJERCICIO DE LA AUDITORÍA, ACTUALMENTE NOS VALEMOS DEL ANÁLISIS SEMIAUTOMÁTICO.			X	
	LA GESTIÓN AMBIENTAL EN EL MARCO DEL MIPG Y DE LA GESTIÓN DEL MINISTERIO.	X			
	METODOLOGÍAS DE AUDITORÍAS BASADAS EN RIESGOS.	X			
	METODOLOGÍAS Y MEJORES PRÁCTICAS EN LA	X			



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.				
	NORMAS VIGENTES: ACTUALIZACIÓN EN LA NORMATIVA APLICABLE A LA GESTIÓN DE CONTROL INTERNO Y ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVIDAD QUE RIGE LA GESTIÓN DEL MINISTERIO.	X			
	PREPARACIÓN PARA RESPONDER PRUEBAS DE ESTADO.	X			
	RIESGOS DE GESTIÓN Y DE CORRUPCIÓN: ACTUALIZACIÓN EN LAS DIFERENTES METODOLOGÍAS Y PRÁCTICAS PARA REALIZAR SEGUIMIENTOS A LOS RIESGOS TANTO DE GESTIÓN COMO DE CORRUPCIÓN.				X

DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS OFICINA DE REGULACIÓN ECONÓMICA	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
PLANEACIÓN	ACTUALIZACIÓN EN TEMAS DE MICROSOFT OFFICE			X	
	EJE TEMÁTICOS OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
		INNOVACIÓN			
	DIPLOMADO EN ANÁLISIS FINANCIERO	X			
	EN TEMAS DEL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN - PGN.	X			
	GESTIÓN DOCUMENTAL	X			
	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS			X	
	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS. CURSO POWER BI, EXCEL AVANZADO			X	
	LIDERAZGO		X		
	DIPLOMADO EN PRESUPUESTO PÚBLICO – PGN	X			
	PROYECTOS DE INVERSIÓN. DIPLOMADO EN SISTEMAS DE TRANSPORTE MASIVO	X			
	PROYECTOS DE INVERSIÓN. DIPLOMADO CONTRATACIÓN ESTATAL	X			
	PROYECTOS DE INVERSIÓN. DIPLOMADO EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE (APPS, OBRA PÚBLICA, NORMATIVIDAD)	X			
GRUPO DE LAS TICS	Herramientas tecnológicas para la virtualidad	X			
	Manejo de software de planeación de transporte (EMME, Transcad, Visum).	X			
	Manejo de sistemas de programación para Sistemas masivos de buses BRT.	X			
	Uso de aplicaciones para presentaciones interactivas	X			



MINISTERIO DE TRANSPORTE SECRETARÍA GENERAL GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR					
PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022					
DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS SECRETARÍA GENERAL, SUBDIRECCIONES Y SUS GRUPOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
	Manejo financiero - Access	X			

7.5.6 DEFINICIÓN DE JORNADAS DE CAPACITACIÓN A REALIZAR EN LA VIGENCIA 2022.

Una vez realizada la priorización de los temas formulados en el diagnóstico, al igual que con ocasión de un ejercicio de consolidación o agrupación de temas y subtemas, se tiene que el detalle de las actividades a realizar, partiendo de los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, corresponden a los siguientes, por eje:

EJE	TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL			GESTIÓN INTERNA
			Interna	Externa	Alta	Media	Baja	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	MISIONAL	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN.		X	X			
	MISIONAL	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA ENFOCADA A ARCGIS		X		X		
	COMPETENCIAS BLANDAS	TALLER PARA FORMAR FORMADORES Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO		X	X			



EJE	TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL			GESTIÓN INTERNA
			Interna	Externa	Alta	Media	Baja	
	MISIONAL	CURSO DE TRANSPORTE AÉREO, FÉRREO Y FLUVIAL		X		X		
	IDIOMAS	CURSO DE INGLÉS		X	X			
	MISIONAL	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS PARA LA TOMA DE DECISIÓN EN LA CREACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA		X	X			
	MISIONAL	MODELOS DE SISTEMAS DE TRANSPORTE		X	X			
	MISIONAL	METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE AVALÚOS COMERCIALES		X	X			
	MISIONAL	ANÁLISIS DE MERCADO (OFERTA Y DEMANDA) DEL SERVICIO DE TRANSPORTE		X		X		
	MISIONAL	TALLER CONSTRUIR PROYECTOS DE INVERSIÓN (FICHAS BPIN)		X		X		
	TALENTO HUMANO	ACTUALIZACIÓN EN TEMAS DE TALENTO HUMANO	X			X		
	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	ANÁLISIS FINANCIERO		X		X		
	MISIONAL	SISTEMAS DE TRANSPORTE MASIVO		X		X		
	MISIONAL	INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE (APPS, OBRA PÚBLICA, NORMATIVIDAD)		X		X		
	CONTROL INTERNO	METODOLOGÍAS DE AUDITORÍAS BASADAS EN RIESGOS.		X		X		
	GESTIÓN AMBIENTAL	GESTIÓN AMBIENTAL EN EL MT		X		x		
	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	SISTEMAS ARCHIVÍSTICOS Y DE GESTIÓN DOCUMENTAL		X		X		



EJE	TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL			GESTIÓN INTERNA
			Interna	Externa	Alta	Media	Baja	
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	DESARROLLO PERSONAL	COMPETENCIAS BLANDAS, COMUNICACIÓN-ASERTIVA, LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN, CÓMO HABLAR EN PÚBLICO,		X		X		
	CONTRATACIÓN	CONTRATACIÓN ESTATAL Y SUPERVISIÓN DE CONTRATOS			X		X	
	DESARROLLO PERSONAL	PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA				X		
	DESARROLLO PERSONAL	LENGUAJE INCLUYENTE Y CLARO			X		X	
	DESARROLLO PERSONAL	CULTURA DEL SERVICIO			X	X		
	DESARROLLO PERSONAL	FUNCION PUBLICA			X			
	MISIONAL	NORMATIVIDAD VIGENTE EN TRANSPORTE			X			
	DESARROLLO PERSONAL	TENDENCIAS DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO FRENTE A LA CRISIS MUNDIAL		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	HERRAMIENTA N-VIVO		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	COMPRENSIÓN DE LECTURA, REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA RAZONAMIENTO,		X		X		
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA		X	X			
	HERRAMIENTAS INFORMATICAS	HERRAMIENTAS OFIMATICAS- WORD, EXCELL, POWER POINT, PROJECT Y DEMAS HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS		X	X			
	HERRAMIENTAS INFORMATICAS	HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS PARA LA VIRTUALIDAD		X	X			



EJE	TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL			GESTIÓN INTERNA
			Interna	Externa	Alta	Media	Baja	
	HERRAMIENTAS INFORMATICAS	MANEJO DE SOFTWARE DE PLANEACIÓN DE TRANSPORTE (EMME, TRANSCAD, VISUM).		X	X			
	HERRAMIENTAS INFORMATICAS	MANEJO DE SISTEMAS DE PROGRAMACIÓN PARA SISTEMAS MASIVOS DE BUSES BRT.		X	X			
	HERRAMIENTAS INFORMATICAS	USO DE APLICACIONES PARA PRESENTACIONES INTERACTIVAS		X		X		
	HERRAMIENTAS INFORMATICAS	MANEJO FINANCIERO – ACCES		X		X		
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	DESARROLLO PERSONAL	GESTIÓN PÚBLICA		X			X	
	DESARROLLO PERSONAL	LENGUAJE INCLUYENTE Y CLARO		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	EQUIDAD Y GÉNERO		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA, MANEJO DE ESTRÉS, VALORES.		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	ACTUALIZACIÓN EN TEMAS DE TRANSPORTE TRANSITO, REGULACIÓN ECONOMICA E INFRAESTRUCTURA				X	X	
	DESARROLLO PERSONAL	CONFLICTOS DE INTERÉS Y DILEMAS ÉTICOS		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	DERECHOS HUMANOS		X		X		

7.6 ESTRATEGIAS

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación involucra diferentes estrategias, y para realizar las acciones que demandan la formación y capacitación de los servidores públicos del Ministerio de Transporte, se plantean desarrollar las siguientes:



Los **aliados estratégicos** nos permitirán dar apoyo en la implementación del PIC 2022, y será a través de la oferta de capacitación que ellos prestan, junto con la capacidad de gestión realizada por la Subdirección del Talento Humano – Grupo Capacitación y Bienestar que se atenderán diferentes temas de formación, capacitación y entrenamiento.

Entre los aliados estratégicos se encuentran: La Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Ministerio de las TIC, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, Agencia Nacional Digital, Archivo General de la Nación, Administradora de Riesgos Laborales ARL, entre otros.

El Banco de Formadores Internos cuenta con 29 servidores públicos que tienen el conocimiento y experiencia de las diferentes dependencias de la Entidad y temas específicos que son vitales para la gestión, para ello, dentro del proceso ya se encuentran identificados aquellos servidores públicos que quieren contribuir en los procesos de formación, siendo multiplicadores de conocimiento en temas de su dominio.

Es importante señalar, que a través del CONTRATO INTERADMINISTRATIVO No. 462 DEL 2021, SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y LA UNIVERSIDAD DE NACIONAL DE COLOMBIA, se adelantó, entre otras, la capacitación: FORMACIÓN DE FORMADORES, la cual se hizo de manera Virtual y con ello se busca mejorar la pedagogía que deben tener los formadores para impartir la capacitación de transferencia del conocimiento o tema específico, a la cual se postularon 27 servidores y están certificados 21.



7.6.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del PIC 2022 La Secretaría General a través de la Subdirección del Talento Humano – Grupo Capacitación y Bienestar utilizará las siguientes modalidades: presenciales, semi - presenciales y virtuales.

7.6.2 SOCIALIZACIÓN ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se socializarán ante la Comisión de Personal de la Entidad, con el fin de ser atendidas a través del PIC 2022, según el presupuesto establecido.

Una Vez aprobado el PIC, se procederá a la publicación.

7.6.3 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Una vez aprobado el PIC 2022, se diseñará una estrategia en articulación con el Grupo Interno de Trabajo de Comunicaciones, con el fin de difundir la información por los medios establecidos y aprobados por el Ministerio de Transporte, para tal fin.

Esta sensibilización se basará en piezas de comunicación, frases alusivas a la aprobación del PIC, publicación en la página WEB del Ministerio de Transporte, entre otras.

Adicional a lo anterior, al momento de la realización de cada jornada se procederá a divulgar y socializar la información a través de los medios institucionales establecidos.



7.6.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las evaluaciones de impacto (en cada actividad interna o externa). La fase de evaluación de los jefes inmediatos se realizará a los tres (3) meses de culminada la capacitación, con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones para la formulación del PIC 2021, acorde con el formato:

- ✓ Evaluación de impacto de capacitación: a través del formato EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR - Código: ADH-F-003 - Versión: 004

7.6.5.1 Evaluación de eficacia

Para la evaluación de la eficacia se determinará por el siguiente indicador de la Ficha BPIN:

PRODUCTO	INDICADOR	META 2022	VALOR
Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa	Personas capacitadas	420	\$300.000.000

7.6.5.2 Evaluación de impacto (efectividad)

Se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

- ✓ Primero: Que su objetivo sea conforme a las competencias necesarias para la ejecución de sus funciones en el cargo.
- ✓ Segundo: La capacitación se mide a través de instrumentos de EVALUACIÓN DE IMPACTO, definidos por la Subdirección del Talento Humano y que se encuentran en el aplicativo DARUMA, a saber:

- Evaluación de impacto de capacitación – EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR - Código: ADH-F-003 - Versión: 004
- Evaluación de impacto de capacitación – EVALUACIÓN DE IMPACTO DE CAPACITACIÓN - JEFE EMPLEADO PÚBLICO Código: ADH-F-016, Versión: 003
- ✓ Tercero: Capacitaciones con presupuesto aprobadas por la Secretaría General
- ✓ Cuarta: Que tengan una evaluación de impacto al terminar de la capacitación y otra a los tres (3) meses por parte del jefe inmediato.

7.7 RECURSOS Y PRESUPUESTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

El Ministerio de Transporte cuenta con la realización de gestión interna, a través de la cual se concreta la realización de jornadas en diferentes temas, con entidades tales como la CNSC, el SENA, la ESAP, la DIAN, entre otras.

Para la ejecución del Plan de Institucional de Formación y Capacitación vigencia 2022, se cuenta con presupuesto de Inversión TRESCIENTOS MILLONES DE PESOS (300.000.000).

7.8 ESTRATEGIA DE INDUCCIÓN PRESENCIAL -ESTRATEGIA DE CURSO VIRTUAL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

7.8.1 Estrategia de Inducción presencial

El programa de Inducción de Ministerio de Transporte tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, antes de que el servidor vinculado cumpla 4 meses de acompañamiento, se efectúa una inducción institucional magistral en la cual intervienen diferentes dependencias, lo que se orienta en los siguientes aspectos:



- a) Bienvenida y saludo del subdirector del Talento Humano.
- b) Enseñar el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.
- c) Información institucional: Misión y Visión, Objetivo, Código de Integridad, estructura y Organigrama.
- d) Sistema de Gestión Integrado,
- e) Temas misionales,
- f) Temas Administrativos - Sistemas - Correspondencia - Manejo de Inventarios y Suministros,
- g) Temas de Talento Humano
- h) Temas de Control Interno,
- i) Temas de Control disciplinario Interno,
- j) Protocolos de atención
- k) Trámite carné institucional
- l) Entrega usuario y contraseña institucional

Así mismo, el Grupo de Capacitación y Bienestar, hará seguimiento con respecto al acompañamiento que se adelante en la respectiva dependencia en la que se vincule el servidor público, una vez cumplidos 4 meses después del ingreso.

La inducción se realizará de acuerdo con los servidores que ingresen a la Entidad, (Según el Decreto 1567 Art.7 literal a), este proceso se puede iniciar durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación y para la misma, se tiene previsto un tiempo estimado de ocho (8) horas.

7.8.2 Estrategia de Curso Virtual Programa de Inducción y Reinducción

Como otra estrategia establecida para la inducción, la Secretaría General, a través del Grupo de Capacitación y Bienestar, se lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción a través del CURSO VIRTUAL DE INDUCCIÓN, que se impartirá cada vez que un servidor sea vinculado al Ministerio de Transporte, cuyo objetivo es dar a conocer al servidor la información del Ministerio de Transporte, por lo que lo debe realizar todo



servidor que ingrese por primera vez a la Entidad, generando la integración a la cultura organizacional del Ministerio.

Para acceder al mismo, se ingresará a través de la Movilnet. CURSO VIRTUAL DE INDUCCIÓN, y contiene como mínimo los siguiente Módulos:

1. Introducción al Ministerio de Transporte
2. Estado Colombiano
3. Lucha anticorrupción
4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión
5. Estructura Interna del Ministerio y competencias de las dependencias.

7.8.3 Estrategia al momento de ingreso y ubicación en el puesto de trabajo

Al terminar el curso de inducción, se realiza la presentación del servidor vinculado con el jefe inmediato, (a quien se le solicita dé el respectivo entrenamiento en el puesto de trabajo), y con el respectivo equipo de trabajo.

Este acompañamiento tiene como actividades principales, las siguientes:

- ✓ Acompañar, asesorar en temas y actividades a desarrollar.
- ✓ Dar a conocer la planeación de actividades de la dependencia y en especial los planes que determinan las acciones a realizar.

Así mismo, se solicita la concertación de compromisos relacionada con la Evaluación del Desempeño Laboral o Acuerdo de Gestión, según corresponda, la cual deberá ser entregada dentro del tiempo establecido, a partir de la vinculación o acorde con la normativa vigente para cada caso.

Finalmente, cada dependencia deberá implementar un cronograma de acompañamiento, el cual deberá tener en cuenta la siguiente información:



- ✓ Organizar el tiempo y horas para cada actividad.
- ✓ Indicar el lugar donde va a trabajar (superficie de trabajo).
- ✓ Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- ✓ Orientar respecto a la ubicación física de la dependencia (oficinas, baños, cocina, otros espacios físicos).
- ✓ Presentar los compañeros de la dependencia.
- ✓ Solicitar el usuario y la contraseña y el correo electrónico del servidor (lo realiza en el momento de la vinculación la Subdirección del Talento Humano).
- ✓ Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.
- ✓ Explicar qué persona es responsable de efectuar los pedidos, los materiales o elementos y periodicidad en la dependencia.
- ✓ Indicar que a través de la Intranet, la página web de la Entidad, se debe realizar el Curso Virtual de Inducción EVA del DAFP y demás plataformas que disponga el Ministerio de Transporte y que sean necesarias para el desempeño eficiente de su labor.
- ✓ Orientar en cuanto a normas de convivencia en el lugar de trabajo.
- ✓ Informar sobre todo el material de apoyo como cartillas, folletos, libros que orienten el cumplimiento misional.

7.8.3 RE-INDUCCIÓN.

El programa de Reinducción Institucional del Ministerio de Transporte, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Decreto- Ley 1567 de 1998. CAP II)



Por lo anterior, el programa de Reinducción en el Ministerio de Transporte, se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de acuerdo con la actualización que deban realizar las dependencias de la Entidad y las estrategias que para tales efectos se definan, en el caso que se consideren alternativas para la realización de actividades de reinducción.

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a Ministerio de Transporte. Las fechas y temas de reinducción, se adelantan según las circunstancias y los cambios establecidos para la Entidad.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reinducción son los siguientes:

- ✓ Protocolos de atención.
- ✓ Actualización Normativa.
- ✓ Gestión Documental.
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- ✓ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Prevención y Gestión de Seguridad
- ✓ Actualización en temas misionales.

7.8.4 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del empleo que se desempeña. Se efectúa dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.



Plan Institucional De Capacitación

2022

Se pueden beneficiar de éste, a los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales. Por lo anterior, el Ministerio de Transporte establece como entrenamiento en el puesto de trabajo, los temas propios de las actividades a desarrollar en la dependencia donde son asignados y donde haya necesidad de fortalecer competencias.

8. CRONOGRAMA

A continuación, se establece el cronograma Previsto para el componente de capacitación en el año 2022:

No.	META	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
1	Proyectar y publicar el Plan Institucional de Capacitación 2022	Publicar el Plan Institucional de Capacitación conforme a la normativa vigente	Subdirector del Talento Humano/Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	ene-15-2022	feb -15-2022
2	Asesorar y acompañar a las dependencias conforme al lineamiento del PIC 2022	Solicitud a los jefes dependencia sobre la priorización de las necesidades de capacitación para elaboración PIC 2021	Subdirector del Talento Humano/Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	nov 2021	dic 2021
3	Generar acciones que proporcionen condiciones para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del Ministerio de Transporte	Ejecutar el 100% de las actividades programadas según cronograma, invitaciones, aprobaciones de capacitación del Subcomité de Estímulos, Incentivos, Capacitación y formación para el Trabajo, entre otras.	Subdirector del Talento Humano/Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	ene-26-2022	dic-16-2022
4	Solicitar a los servidores la realización del curso virtual de Inducción y reintroducción Institucional 2022.	Curso virtual de Inducción y reintroducción Institucional ajustado	Subdirector del Talento Humano/Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	Enero-5-2022	Dic 19-2022
5	Generar acciones de seguimiento y control para medir	Informe de impacto de capacitación 2022.	Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	Nov-22-2022	dic-19-2022



No.	META	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
	efectividad de los servidores.				

9. GLOSARIO

- ✓ **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública.
- ✓ **EVA:** Espacio Virtual de Asesoría.
- ✓ **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017)
- ✓ **OAP:** Oficina Asesora de Planeación.
- ✓ **PEI:** Plan Estratégico Institucional.
- ✓ **PIC:** Plan Institucional de Capacitación. Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.



- ✓ **SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN:** de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”(Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- ✓ **CAPACITACIÓN:** “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a 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, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4.)-
- ✓ **APRENDIZAJE:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. 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 alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

- ✓ **COMPETENCIAS:** Es 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.

- ✓ **COMPETENCIAS LABORALES:** Las competencias laborales son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional con las siguientes ventajas:
 - Información objetiva que aporta en la valoración de la labor de los servidores y permite establecer mediciones que permiten tomar decisiones sobre su desarrollo.
 - Enfocar la gestión del talento humano al conferir más importancia a aquello que genera valor, desde la organización misma del empleo hasta los aspectos que son constitutivos de la evaluación.
 - Mejora el clima organizacional porque los resultados son tan importantes como los comportamientos, por ello la gestión de competencias estimula actitudes que facilitan la interacción y el trabajo conjunto.
 - Incrementa la satisfacción laboral al aumentar la correspondencia entre las capacidades individuales de los funcionarios y las tareas y resultados asociados al cargo.

- ✓ **EDUCACIÓN:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de

los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

- ✓ **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 grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).
- ✓ **EDUCACIÓN INFORMAL:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- ✓ **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- ✓ **FORMACIÓN:** en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- ✓ **PROCESO DE FORMACIÓN:** Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.



- ✓ **PROFESIONALIZACIÓN:** Proceso coordinado y controlado de capacitación, entrenamiento de los programas de bienestar que adopte la entidad, para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. (PNFC 2020 – 2030)
- ✓ **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – DNAO:** consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.
- ✓ **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
- ✓ **MODALIDADES DE CAPACITACIÓN:**
 - **Capacitación Presencial:** Las capacitaciones o formaciones presenciales, son las tradicionales, donde los interesados se reúnen con un facilitador para la explicación del tema y el debate personal.
 - **Capacitación Virtual:** Es una modalidad de enseñanza-aprendizaje que consiste en el diseño, puesta en práctica y evaluación de un curso o plan formativo desarrollado a través de redes de cómputo.
- ✓ **VALOR PÚBLICO:** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un



servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).Arbonies, A.& Calzada, I. (2007).

RESILIENCIA: La resiliencia en relaciones públicas la defino (Grotberg (2006), como el buen juicio que posee un individuo u organización que le permite afrontar desde su origen las crisis expuestas en la opinión pública, prevalecer administrando la comunicación y el autocontrol ante la necesidad de una explicación y lograr resurgir con nuevas ideas y estrategias creativas para elevar su estado inicial. Se define resiliencia como la capacidad humana para:

- 1) Hacer frente a las adversidades,
- 2) Superarlas; y
- 3) ser transformado positivamente por ellas. (Grotberg (2006).

- ✓ **ÉTICA:** La ética es la parte de la filosofía que tiene por objeto la reflexión sobre la conducta "moral" del ser humano, lo que puede llevar, a su vez, a la elaboración de teorías que permitan comprender y explicar dicha conducta, porqué se considera, o no, "buena", y cuál es el fundamento de "lo bueno". (José Luis López Aranguren).
- ✓ **ÉTICA ORGANIZACIONAL:** Debe ser entendida como búsqueda de conceptos y fuera del mundo organizacional. Es a la vez un conjunto de principios que pueden explicar el papel de la organización dentro del orden social y determinan su legitimidad. La ética organizacional implica que las decisiones tomadas en una entidad parten del consenso de todos los intereses involucrados.
- ✓ **ENTRENAMIENTO:** En los términos de este Plan, es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. Se orienta en el corto plazo para atender necesidades de aprendizaje específicas

requeridas para el desempeño del empleo, desarrollando conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- ✓ **RED DE FORMADORES:** Conjunto de grupos de multiplicadores internos y externos, que dinamizan desde sus respectivas particularidades y/o conocimientos adquiridos, las líneas de formación.
- ✓ **POLÍTICAS PÚBLICAS:** Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002; Arroyave, 2011).
- ✓ **METODOLOGÍA PEDAGÓGICA:** Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).
- ✓ **BANCO DE FORMADORES:** Relación de servidores públicos multiplicadores internos y externos, que dinamizan desde sus respectivas particularidades y/o conocimientos adquiridos, las líneas de formación.



10. RESPONSABLE DEL PLAN

Nombre completo: Cesar Augusto Florez Galvis

Cargo: subdirector del Talento Humano

Dependencia: Talento humano

E mail: cflorezg@mintransporte.gov.co

Extensión:

Actualizado por: María Idalba Peña Román
Capacitación y Bienestar
Diciembre 2021