



Plan Institucional de Capacitación 2023

1. Contenido

2.	INTRODUCCIÓN.....	4
3.	GENERALIDADES	6
4.	MARCO NORMATIVO.....	7
5.	ALINEACIÓN INSTITUCIONAL Y PEDAGÓGICOS.....	8
6.	OBJETIVO GENERAL	9
7.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
	BENEFICIARIOS	9
8.	ALCANCE.....	10
9.	DETALLES DEL PLAN.....	10
9.1	PRINCIPIOS RECTORES.....	11
9.2	EJES TEMÁTICOS DEL PNFC 2020 – 2030	13
	PROPÓSITO DE LA IMPLEMENTACIÓN.....	18
9.2.1.	EJES TEMÁTICOS.....	19
9.2.1.1.	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	20
9.2.1.2.	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	21
9.2.1.3	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	22
9.2.1.4.	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.....	24
9.2.2	METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PIC	25
9.2.2.1	GRUPOS FOCALES	25
9.2.2.2	DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.....	25
9.2.3.	RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2022	26
9.2.4.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.	27
9.2.5.	CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO, Y PRIORIZACIÓN.....	29



9.2.6. DEFINICIÓN DE JORNADAS DE CAPACITACIÓN A REALIZAR EN LA VIGENCIA 2023.	1
9.2.7. ESTRATEGIAS.....	6
9.2.8. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	6
9.3. SOCIALIZACIÓN A LA COMISIÓN DE PERSONAL.....	6
9.4. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	7
9.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	7
9.6. EVALUACIÓN DE EFICACIA	7
9.7. EVALUACIÓN DE IMPACTO (EFECTIVIDAD).....	7
9.8. RECURSOS Y PRESUPUESTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023.....	8
9.10. ESTRATEGIA DE INDUCCIÓN PRESENCIAL -ESTRATEGIA DE CURSO VIRTUAL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	8
9.10.1. ESTRATEGIA DE INDUCCIÓN PRESENCIAL.....	8
9.10.2. ESTRATEGIA DE CURSO VIRTUAL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	9
9.10.3. ESTRATEGIA AL MOMENTO DE INGRESO Y UBICACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	9
9.10.4 RE-INDUCCIÓN.	10
9.10.5. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.	11
10. <i>CRONOGRAMA</i>	11
11. <i>GLOSARIO</i>	13
12. <i>RESPONSABLE DEL PLAN</i>	17

2. 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 óptimo¹.

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 y cultural. En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2023, 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.

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.



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..²

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.

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.

Una vez levantadas por el Gobierno Nacional, las medidas de restricción de los aforos en los espacios públicos por cuanto se han superado en gran parte los efectos de la pandemia generadas por la pandemia Covid-19, para la vigencia 2023 las capacitaciones se adelantarán de manera sincrónicas y asincrónicas sujetas a las instrucciones impartidas por el Gobierno Nacional en relación con las restricciones y medidas que se deben acatar.

² Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030



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.

3. 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-Ley 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 servidores 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 y de apoyo a la gestión que propendan por la eficiente gestión de las metas y propósitos de la Entidad.

4. 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 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.
- ✓ 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 V 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 N° 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.
- ✓ 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.

5. 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 está relacionado 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.	

6. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los servidores públicos del Ministerio de Transporte, que les permita liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la Entidad, ligado al desarrollo organizacional, la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

7. 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 2023 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 metodológicos³ 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 Re-inducción 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.
- ✓ 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 y por ende mejorar su desempeño.
- ✓ 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.

BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan Institucional de Formación y Capacitación del Ministerio de Transporte, para la vigencia 2023, 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

³ 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

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)

8. 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 2023.

9. 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:

- a. **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.
- b. **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.
- c. **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.

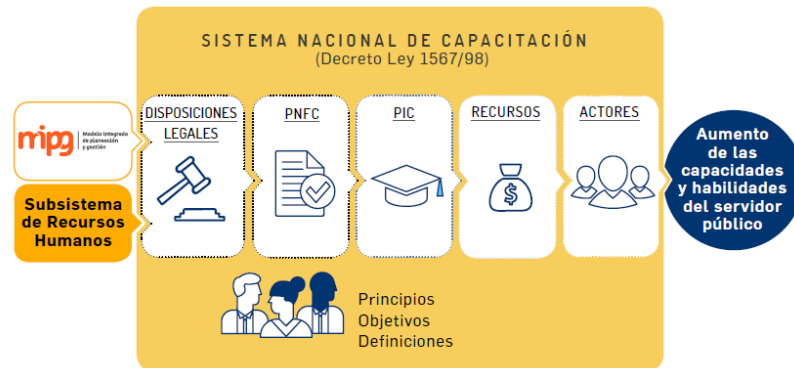
El Plan Institucional de Capacitación 2023, estima incluir en su modelo pedagógico una Red de Formadores internos y externos que, desde sus particularidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia en la administración pública, pueden indicar líneas de formación y dar pautas al interior 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.

9.1 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: 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 2023:

- 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 activa 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.

9.2 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)⁴.

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.).
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

⁴ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.

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 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.

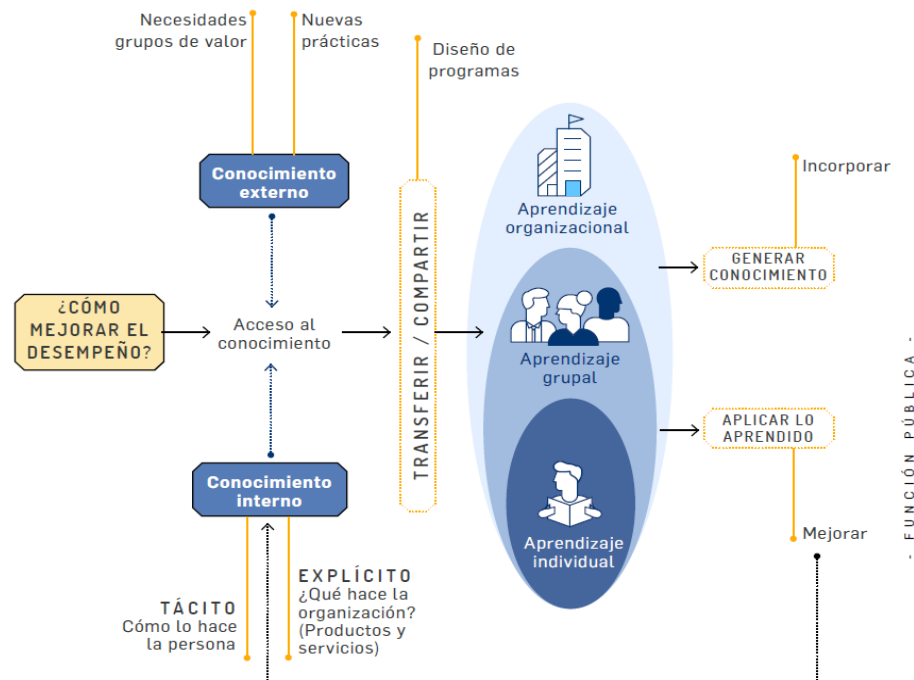
Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. También son todos aquellos conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados 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
- ✓ 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 apropián 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 le 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)⁵.

⁵ **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.

- 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.

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 probado 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 Transparencia⁶.

Los valores del servidor público⁷: 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

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.

⁶ Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 -2030.

⁷ Definición adaptada a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030.

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>

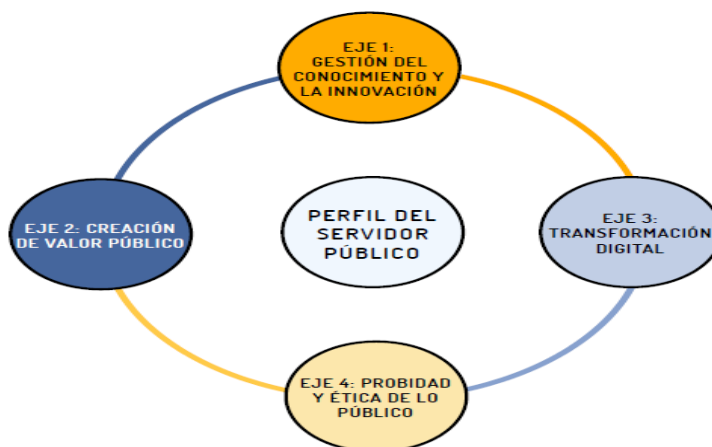
La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural,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

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).

9.2.1. EJES TEMÁTICOS

Gráfico 4. Ejes Temáticos Priorizados.

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



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

9.2.1.1. 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 están 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.

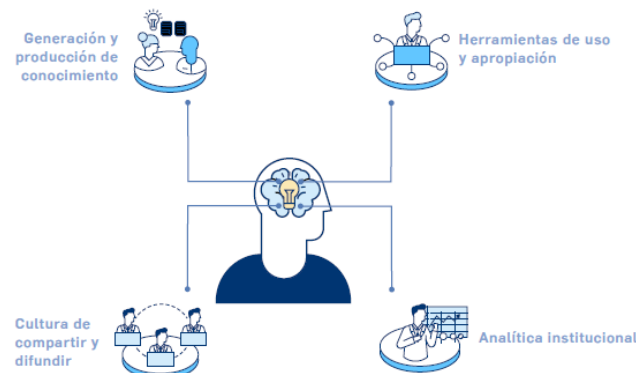
Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), 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.

9.2.1.2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

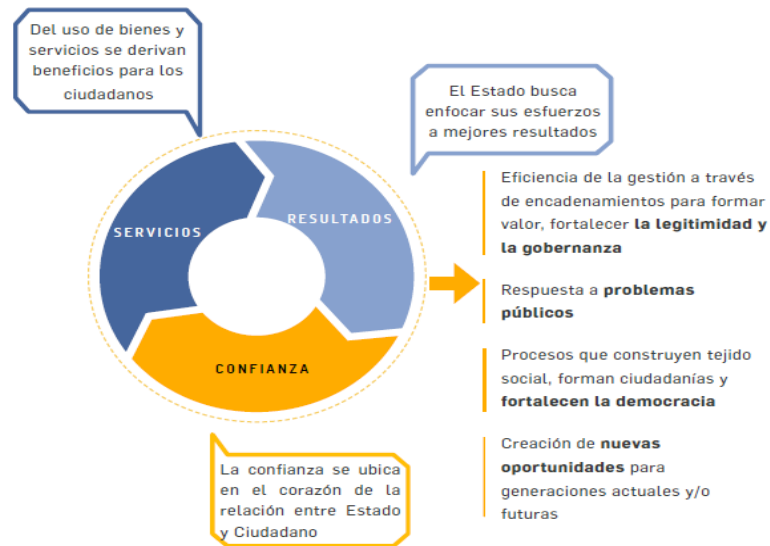
Todos los servidores públicos del Ministerio de Transporte deben tener la capacidad de tomar decisiones e implementar las políticas públicas sin importar el rol que desempeñen, con el objetivo de construir una relación con el ciudadano de confianza y legitimidad y por otro lado que los bienes y servicios 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.

9.2.1.3 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.

9.2.1.4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

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

9.2.2 METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PIC

9.2.2.1 GRUPOS FOCALES

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

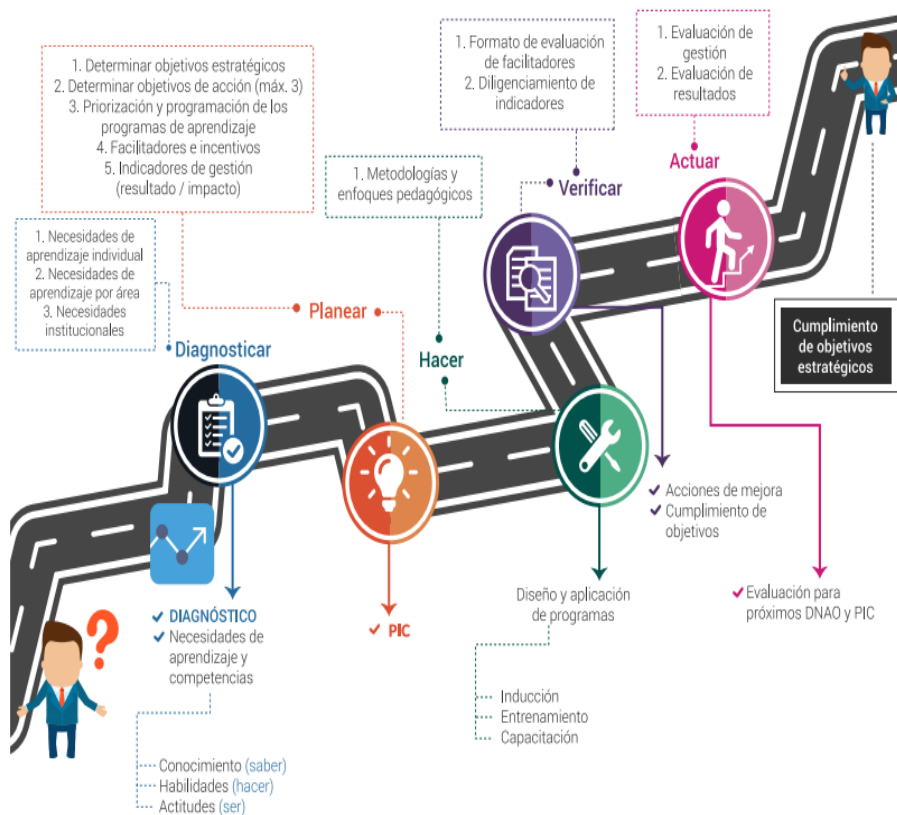
En el Ministerio de Transporte, los Grupos Focales se desarrollan de la siguiente manera:

- 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.

9.2.2.2 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.



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.

9.2.3. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2022

Para efectos de proceder a formular el Plan de Capacitación de la vigencia 2023, se revisaron como antecedentes, los resultados del impacto del PIC 2022. 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 2022, las actividades se realizaron de manera virtual con la utilización de medios digitales (correos electrónicos, plataformas internas, y redes sociales) y algunas de forma presencial, con el fin de optimizar las herramientas tecnológicas y lograr mayor cobertura a nivel nacional, pues se ha ido superando la situación generada por el COVID-19.

Los resultados fueron los siguientes: De acuerdo con los resultados de las Evaluaciones de Impacto para el 2022, 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.

9.2.4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Toda vez que la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2023, 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

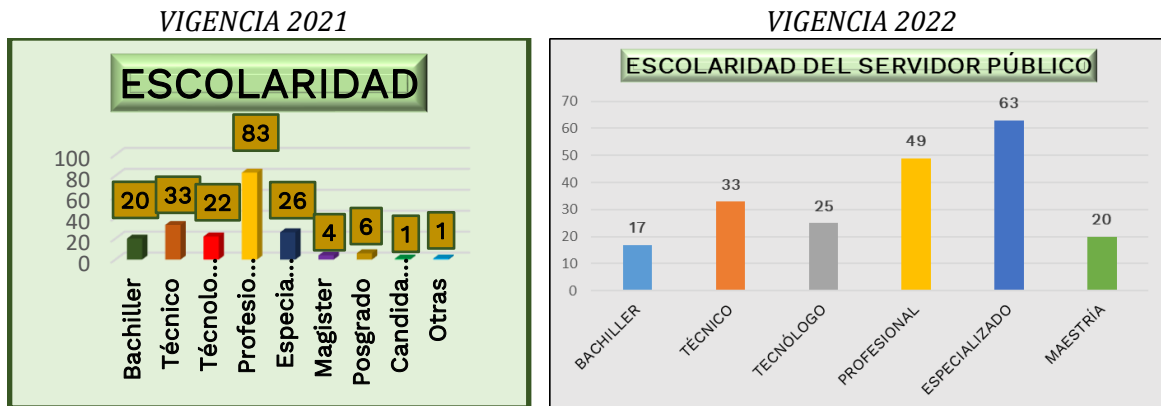
La encuesta recolecta las necesidades de aprendizaje individual de los servidores públicos, y a continuación se muestra la ficha técnica diseñada por la Subdirección del Talento Humano – Grupo Capacitación y Bienestar:

FICHA TÉCNICA ENCUESTA DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL	
Medio de recolección	Formulario electrónico Form
Fecha de inicio	29 de septiembre de 2022
Fecha finalización	30 de octubre de 2022
Dirigido a	Servidores públicos del Ministerio de Transporte
Tamaño de la población	528
Tamaño de la muestra	207 servidores públicos
Porcentaje de participación	39%

Esta fue diligenciada por 207 servidores públicos, con un porcentaje de participación del 39%.

En cuanto a la escolaridad comparado con la vigencia 2021, tenemos que para la vigencia 2022, está casi que a la par el profesional y especializado, lo que refleja que el apoyo que la Entidad

brinda para educación formal está tomando el curso que inicialmente se pensó en obtener la profesionalización de los servidores públicos:



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 2023, 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 2023, 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.

9.2.5. 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, realizando reunión con los jefes de dependencia quienes priorizaron los temas objeto de capacitación.

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 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: Documento del Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección de Empleo Público 2020.

TEMAS PRIORIZADOS POR LOS JEFES DE DEPENDENCIA 2023	
DIMENSIÓN	TEMÁTICAS Y/O CAPACITACIONES SOLICITADAS
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	
SER	MOVILIDAD SOSTENIBLE E INCLUYENTE
	ACTUALIZACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	NORMATIVIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA, PENSIONES Y CERTIFICACIONES LABORALES PARA PENSIÓN.
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y CREACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD).
	EXPERIENCIA DE USUARIO (UX).
	DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS
	CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	ATENCIÓN AL CIUDADANO CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL.



HACER	ANALÍTICA DE DATOS PARA FORTALECER LA EXPERIENCIA DEL USUARIO.
	COMUNICACIÓN ASERTIVA.
	LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA
	CONFLICTO DE INTERES Y DILEMAS ÉTICOS
	VALORES INSTITUCIONALES
	LEY DEL NUEVO PLAN DE DESARROLLO, PARA LA VIGENCIA 2022-2026,
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
	CAPACITACIÓN ÁREA DEFENSA JUDICIAL TEMA LABORAL Y ADMINISTRATIVO
	RECURSOS- PARTICIPACIÓN
	LIQUIDACIÓN DE PARAFISCALES
	TEORÍA DEL ACTO ADMINISTRATIVO
	ACTUALIZACIÓN NORMATIVIDAD EN CONTRATACIÓN
	LEY DE MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO TRIBUTARIO
	ACCIONES CONSTITUCIONALES
	ACTUALIZACIÓN NORMATIVIDAD MISIONAL EN TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA
	TEMÁTICA INFRAESTRUCTURA
	LOGÍSTICA EFICIENTE
	TRANSPORTE MARÍTIMO, FÉRREO POR CARRETERA E INSPECCIONES
	INFRAESTRUCTURA RESILIENTE
	ESTIMACIÓN DE TARIFAS Y MODELOS FINANCIEROS
	PROGRAMACIÓN PARA ANÁLISIS ESTADÍSTICO
	PLAN DE DESARROLLO SECTOR TRANSPORTE
	CAMBIOS NORMATIVOS CÓDIGO NACIONAL DE TRÁNSITO
	GENERACIÓN DE MANIFIESTOS DE CARGA
	FONDOS DE REPOSICIÓN Y SIIMIT
	CURSO DE SEGURIDAD VIAL
	CURSO DE AVALÚOS
	SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA - SIG
	TEMÁTICA REPOSICIÓN DE VEHÍCULOS
	TEMÁTICA DE HOMOLOGACIONES
	TEMÁTICA EN TRANSPORTE
	CAPACITACIÓN EN TENDENCIAS DE MOVILIDAD EN EL MUNDO
	LOGÍSTICA Y CARGA
	MOVILIDAD SEGURA, INTELIGENTE
	MOVILIDAD ACTIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL
	MOVILIDAD COMO HERRAMIENTA SOCIAL
	CAPACITACIÓN NORMATIVIDAD EN TRANSPORTE
	TRANSVERSALIZACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



	TRANVERSALIZACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LA MUJERES
	HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA
	ADR - ACUERDO EUROPEO SOBRE TRANSPORTE INTERNACIONAL DE MERCANCÍAS PELIGROSAS EN CARRETERA
	INTERMODALIDAD Y MULTIMODALIDAD
	TECNOLOGÍA DE 0 Y BAJAS EMISIONES
	DESARROLLO ORIENTADO AL TRANSPORTE SOSTENIBLE
	NUEVO CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO
	RÉGIMEN PROBATORIO
	DERECHO PROCESAL
	FINANCIEROS
	ACTUALIZACIÓN EN PRESUPUESTO PÚBLICO.
	ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA
	ELABORACIÓN DE INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES
	NORMATIVIDAD ARCHIVÍSTICA
	FUNDAMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ORFEO
	ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS DE GESTIÓN
	SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACIÓN
	ELABORACIÓN DE INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES
	COMPOSICIÓN Y DETERIORO DE LOS DOCUMENTOS FÍSICOS DE ARCHIVO
	PROCESOS ESTRATÉGICOS, INNOVACIÓN Y CAMBIO ORGANIZACIONAL Y CULTURAL.
	INNOVACIÓN, CREATIVIDAD Y NEUROMARKETING APLICADOS A LA EXPERIENCIA DE SERVICIO.
	INDICADORES EN LA MEDICIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL USUARIO.
	OMNICANALIDAD
	EXPERIENCIA DE USUARIO (UX).
	FINANZAS Y ECONOMIA
	ACTUALIZACIÓN EN TEMAS DE TRANSPORTE TRÁNSITO E INFRAESTRUCTURA Y REGULACIÓN
	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL ORFEO
	IDIOMAS
	TRABAJO EN ALTURA
	METODOLOGÍAS ÁGILES.
	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS
	COMUNICACIÓN ASERTIVA.
Eje 2. Creación de valor público	
HACER	HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE USUARIOS.
	DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS
	SUPERVISIÓN DE CONTRATOS



Eje 3. Transformación digital	
SER	MANEJO SISTEMA DE INFORMACIÓN ORFEO
	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN
	HERRAMIENTAS DE OFFICE AVANZADO
	EXPEDIENTE ELECTRÓNICO
SABER	GESTIÓN DOCUMENTAL,
	ANÁLISIS DE ESTADÍSTICAS
	CURSO DE INGLÉS
	LENGUAS DE PROGRAMACIÓN
HACER	FORMADOR DE FORMADORES
Eje 4, Probidad y Ética de lo Público	
SER	ACTUALIZACIÓN EN MIPG.
	CONTROL SOCIAL A LA GESTIÓN PÚBLICA.
SABER	GESTIÓN PÚBLICA
	CURSO EN CONTROL INTERNO DE LA ENTIDAD
	ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL



DEPENDENCIAS	EJES TEMÁTICOS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PROBIDAD Y ETÍCA DE LO PÚBLICO
PLANEACIÓN	ACTUALIZACIÓN EN MIPG.	X			
	LEY DEL NUEVO PLAN DE DESARROLLO, PARA LA VIGENCIA 2022-2026, SE REQUIERE CAPACITACIÓN EN LA MISMA.	X			
JURÍDICOS	CAPACITACIÓN ÁREA DEFENSA JUDICIAL TEMA LABORAL Y ADMINISTRATIVO RECURSOS- PARTICIPACIÓN EN ACTUALIZACIONES QUE DESARROLLEN UNIVERSIDADES	X			
	NORMATIVA CONTRACTUAL	X			
	CURSO DE GESTIÓN PÚBLICA	X			
	LIQUIDACIÓN DE PARAFISCALES	X			
	TEORÍA DEL ACTO ADMINISTRATIVO				
	ACTUALIZACIÓN NORMATIVIDAD EN CONTRATACIÓN	X			
	LEY DE MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO TRIBUTARIO, SE REQUIERE CAPACITACIÓN EN LA MISMA.	X			
	ACCIONES CONSTITUCIONALES	X			



	DERECHO DE PETICIÓN E INSISTENCIA Y HABEAS DATA.	X			
INFRAESTRUCTURA	ACTUALIZACIÓN NORMATIVIDAD MISIONAL EN TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA	X			
	TEMÁTICA INFRAESTRUCTURA	X			
	LOGÍSTICA EFICIENTE	X			
	TRANSPORTE MARÍTIMO, FÉRREO POR CARRETERA E INSPECCIONES	X			
	INFRAESTRUCTURA RESILIENTE	X			
REGULACIÓN ECONÓMICA	ESTIMACIÓN DE TARIFAS Y MODELOS FINANCIEROS	X			
	PROGRAMACIÓN PARA ANÁLISIS ESTADÍSTICO	X			
	MODELAJE FINANCIERO	X			
TALENTO HUMANO	TRABAJO EN ALTURA	X			
	ACTUALIZACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	X			
	NORMATIVIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA, PENSIONES Y CERTIFICACIONES LABORALES PARA PENSIÓN.	X			



	CAPACITACIÓN DE AUDITORÍAS INTERNAS BASADAS EN RIESGOS - DECRETO 648 DE 2017.	X			
	TEMÁTICA DERECHO DISCIPLINARIO	X			
	¿CÓMO DICTAR CAPACITACIONES?	X			
	CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO		X		
	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y HABILIDADES BLANDAS.		X		
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y CREACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD).		X		
	ATENCIÓN AL CIUDADANO CON ENFOQUE DIFERENCIAL.		X		
	ANALÍTICA DE DATOS PARA FORTALECER LA EXPERIENCIA DEL USUARIO.				X
	COMUNICACIÓN ASERTIVA.				X
	CONTROL SOCIAL A LA GESTIÓN PÚBLICA.				X
	PROCESOS ESTRATÉGICOS, INNOVACIÓN Y CAMBIO ORGANIZACIONAL Y CULTURAL.			X	



	INNOVACIÓN, CREATIVIDAD Y NEUROMARKETING APLICADOS A LA EXPERIENCIA DE SERVICIO.			X	
	HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE USUARIOS.			X	
	INDICADORES EN LA MEDICIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL USUARIO.				X
	METODOLOGIAS ÁGILES.			X	
	OMNISCANALIDAD			X	
	EXPERIENCIA DE USUARIO (UX).			X	
	DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS				
	IDIOMAS	X			
	CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	X			
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FINANCIEROS	X			
	ACTUALIZACIÓN EN PRESUPUESTO PÚBLICO.	X			
	ACTUALIZACION TRIBUTARIA	X			
	ELABORACIÓN DE INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES	X			
	NORMATIVIDAD ARCHIVÍSTICA			X	



	FUNDAMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL			X	
	ACTUALIZACIÓN EN PRESUPUESTO PÚBLICO.	X			
	ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS DE GESTIÓN		X		
	SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACIÓN		X		
	ELABORACIÓN DE INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES		X		
	COMPOSICIÓN Y DETERIORO DE LOS DOCUMENTOS FÍSICOS DE ARCHIVO		X		
	ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS DE GESTIÓN		X		
CONTROL INTERNO	NUEVO CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO				X
	RÉGIMEN PROBATORIO	X			
	DERECHO PROCESAL			X	
	CURSO EN CONTROL INTERNO DE LA ENTIDAD		X		
TICS- TECNOLOGÍA Y OFIMÁTICOS	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN			X	
	GESTIÓN DOCUMENTAL			X	
	MANEJO SISTEMA DE INFORMACIÓN ORFEO			X	
	HERRAMIENTAS DE OFFICE AVANZADO			X	



		HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS			X	
		EXPEDIENTE ELECTRÓNICO			X	
		COMUNICADOR SOCIAL CON ÉNFASIS EN AUDIOVISUAL / COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL / MEDIOS AUDIOVISUALES /DISEÑO Y PRODUCCIÓN DE MEDIOS			X	
TRANSPORTE TRÁNSITO	Y	PLAN DE DESARROLLO SECTOR TRANSPORTE				X
		CAMBIOS NORMATIVOS CÓDIGO NACIONAL DE TRÁNSITO		X		
		GENERACIÓN DE MANIFIESTOS DE CARGA	X			
		FONDOS DE REPOSICIÓN Y SIIMIT	X			
		CURSO DE SEGURIDAD VIAL	X			
		CURSO DE AVALÚOS	X			
		SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA - SIG	X			
		MOVILIDAD INCLUYENTE	X			
		TEMÁTICA REPOSICIÓN DE VEHÍCULOS	X			
		TEMÁTICA DE HOMOLOGACIONES	X			
		SEGURIDAD VIAL	X			
		TEMÁTICA EN TRANSPORTE	X			



	CAPACITACIÓN EN TENDENCIAS DE MOVILIDAD EN EL MUNDO	X			
	LOGÍSTICA Y CARGA	X			
	MOVILIDAD SEGURA, INTELIGENTE	X			
	MOVILIDAD COMO HERRAMIENTA SOCIAL	X			
	CAPACITACIÓN NORMATIVIDAD EN TRANSPORTE	X			
ASUNTOS AMBIENTALES Y SOSTEBLES	TRANSVERSALIZACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	X			
	HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA	X			
	ADR - ACUERDO EUROPEO SOBRE TRANSPORTE INTERNACIONAL DE MERCANCÍAS PELIGROSAS EN CARRETERA	X			
	INTERMODALIDAD Y MULTIMODALIDAD	X			
	TECNOLOGÍA DE 0 Y BAJAS EMISIONES	X			
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	X			
	DESARROLLO ORIENTADO AL TRANSPORTE SOSTENIBLE	X			
	ANALÍTICA DE DATOS			X	
	TRANSVERSALIZACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LA MUJERES				X
	ENFOQUE DE GÉNERO - DERECHOS HUMANOS		X		



	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL		X		
	MOVILIDAD ACTIVA Y SEGURA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL				

9.2.6. DEFINICIÓN DE JORNADAS DE CAPACITACIÓN A REALIZAR EN LA VIGENCIA 2023.

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	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL			GESTIÓN INTERNA
			INTERNA	EXTERNA	ALTA	MEDIA	BAJA	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	PLANEACIÓN	ACTUALIZACIÓN EN MIPG.		x		x		
	PLANEACIÓN	LEY DEL NUEVO PLAN DE DESARROLLO, PARA LA VIGENCIA 2022-2026,	x		x			x
	PLANEACIÓN	PLANEACIÓN ESTRATEGICA		x		x		
	JURÍDICO	CAPACITACIÓN ÁREA DEFENSA JUDICIAL TEMA LABORAL Y ADMINISTRATIVO RECURSOS-PARTICIPACIÓN		x		x		
	JURÍDICO	LIQUIDACIÓN DE PARAFISCALES		x	x			
	JURÍDICO	TEORIA DEL ACTO ADMINISTRATIVO		x	x			
	JURÍDICO	ACTUALIZACIÓN NORMATIVIDAD EN CONTRATACIÓN		x		x		
	JURÍDICO	LEY DE MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO TRIBUTARIO		x	x			
	JURÍDICO	ACCIONES CONSTITUCIONALES		x		x		
	MISIONAL	ACTUALIZACIÓN NORMATIVIDAD MISIONAL EN TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA	x	x	x	x		x
	MISIONAL	TEMÁTICA INFRAESTRUCTURA		x		x		
	MISIONAL	LOGÍSTICA EFICIENTE		x		x		
	MISIONAL	TRANSPORTE MARÍTIMO, FÉRREO POR CARRETERA E INSPECCIONES		x	x			
	MISIONAL	INFRAESTRUCTURA RESILIENTE		x		x		
	MISIONAL	ESTIMACIÓN DE TARIFAS Y MODELOS FINANCIEROS		x		x		



MISIONAL	PROGRAMACIÓN PARA ANÁLISIS ESTADÍSTICO		x		x		
MISIONAL	PLAN DE DESARROLLO SECTOR TRANSPORTE	x					x
MISIONAL	CAMBIOS NORMATIVOS CÓDIGO NACIONAL DE TRÁNSITO	x					x
MISIONAL	GENERACIÓN DE MANIFIESTOS DE CARGA	x					x
MISIONAL	FONDOS DE REPOSICIÓN Y SIIMIT	x					x
MISIONAL	CURSO DE SEGURIDAD VIAL		x		x		
MISIONAL	CURSO DE AVALÚOS		x		x		
MISIONAL	SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA - SIG		x		x		
MISIONAL	MOVILIDAD INCLUYENTE		x	x			
MISIONAL	TEMÁTICA REPOSICIÓN DE VEHÍCULOS	x					x
MISIONAL	TEMÁTICA DE HOMOLOGACIONES	x					x
MISIONAL	TEMÁTICA EN TRANSPORTE		x	x			
MISIONAL	CAPACITACIÓN EN TENDENCIAS DE MOVILIDAD EN EL MUNDO		x	x			
MISIONAL	LOGÍSTICA Y CARGA		x		x		
MISIONAL	MOVILIDAD SEGURA, INTELIGENTE		x	x			
MISIONAL	MOVILIDAD COMO HERRAMIENTA SOCIAL		x	x			
MISIONAL	CAPACITACIÓN NORMATIVIDAD EN TRANSPORTE	x					x
MISIONAL	TRANSVERSALIZACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	x					x
MISIONAL	TRANSVERSALIZACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES	x		x			
MISIONAL	HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA		x		x		
MISIONAL	ADR - ACUERDO EUROPEO SOBRE TRANSPORTE INTERNACIONAL DE MERCANCÍAS PELIGROSAS EN CARRETERA		x	x			



MISIONAL	INTERMODALIDAD Y MULTIMODALIDAD		x	x			
MISIONAL	TECNOLOGÍA DE 0 Y BAJAS EMISIONES		x		x		
MISIONAL	DESARROLLO ORIENTADO AL TRANSPORTE SOSTENIBLE		x	x			
MSIONAL	MOVILIDAD ACTIVA Y SEGURA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL	X		X			
MISIONAL	ANALÍTICA DE DATOS		x		x		
CONTROL INTERNO	NUEVO CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO		x	x			
CONTROL INTERNO	RÉGIMEN PROBATORIO		x	x			
CONTROL INTERNO	DERECHO PROCESAL		x		x		
CONTROL INTERNO	CURSO EN CONTROL INTERNO DE LA ENTIDAD	x					x
ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	FINANCIEROS		x	x			
ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	ACTUALIZACIÓN EN PRESUPUESTO PÚBLICO.		x		x		
ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	ACTUALIZACION TRIBUTARIA		x	x			
ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	ELABORACIÓN DE INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES		x		x		
ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	NORMATIVIDAD ARCHIVÍSTICA	x					x
ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	FUNDAMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ORFEO	X					X
ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS DE GESTIÓN	X					X
ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACIÓN		X				X



	ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	ELABORACIÓN DE INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES		X	X			
	ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS	COMPOSICIÓN Y DETERIORO DE LOS DOCUMENTOS FÍSICOS DE ARCHIVO		X	X			
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TICS-TECNOLOGÍA Y OFIMATICOS	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN		X	X			
	TICS-TECNOLOGÍA Y OFIMATICOS	MANEJO SISTEMA DE INFORMACIÓN ORFEO						
	TICS-TECNOLOGÍA Y OFIMATICOS	HERRAMIENTAS DE OFFICE AVANZADO		X	X			
	TICS-TECNOLOGÍA Y OFIMATICOS	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS		X	X			
	TICS-TECNOLOGÍA Y OFIMATICOS	EXPEDIENTE ELECTRÓNICO		X	X			
CREACIÓN VALOR PÚBLICO	DESARROLLO PERSONAL	TRABAJO EN ALTURA		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	ACTUALIZACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	NORMATIVIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA, PENSIONES Y CERTIFICACIONES LABORALES PARA PENSIÓN.		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	CAPACITACIÓN DE AUDITORÍAS INTERNAS BASADAS EN RIESGOS - DECRETO 648 DE 2017.		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	¿CÓMO DICTAR CAPACITACIONES?		X			X	
	DESARROLLO PERSONAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y HABILIDADES BLANDAS.		X	X			
	DESARROLLO PERSONAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y CREACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD).						
	DESARROLLO PERSONAL	ATENCIÓN AL CIUDADANO CON ENFOQUE DIFERENCIAL.		X	X			



DESARROLLO PERSONAL	DESARROLLO PERSONAL	ANALÍTICA DE DATOS PARA FORTALECER LA EXPERIENCIA DEL USUARIO.		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	COMUNICACIÓN ASERTIVA.		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	CONTROL SOCIAL A LA GESTIÓN PÚBLICA.		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	PROCESOS ESTRATÉGICOS, INNOVACIÓN Y CAMBIO ORGANIZACIONAL Y CULTURAL.		X	X			
	DESARROLLO PERSONAL	INNOVACIÓN, CREATIVIDAD Y NEUROMARKETING APLICADOS A LA EXPERIENCIA DE SERVICIO.		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE USUARIOS.		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	INDICADORES EN LA MEDICIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL USUARIO.		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	METODOLOGÍAS ÁGILES.		X			X	
	DESARROLLO PERSONAL	OMNISCANALIDAD		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	EXPERIENCIA DE USUARIO (UX).		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS		X		X		
	DESARROLLO PERSONAL	IDIOMAS		X			X	
	DESARROLLO PERSONAL	CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		X	X			
	DESARROLLO PERSONAL	SUPERVISIÓN DE CONTRATOS						
	DESARROLLO PERSONAL	FINANZAS Y ECONOMÍA						
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	DESARROLLO PERSONAL	GESTIÓN PÚBLICA						
	DESARROLLO PERSONAL	LENGUAJE INCLUYENTE NO SEXISTA	X		X			
	DESARROLLO PERSONAL	ENFOQUE DE GÉNERO Y DIFERENCIAL	X		X			
	DESARROLLO PERSONAL	ACTUALIZACIÓN EN TEMAS DE TRANSPORTE TRÁNSITO E INFRAESTRUCTURA Y REGULACIÓN						
	DESARROLLO PERSONAL	DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS						

	DESARROLLO PERSONAL	CONFLICTO DE INTERES Y DILEMAS ÉTICOS						
	DESARROLLO PERSONAL	VALORES INSTITUCIONALES						

9.2.7. 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 2023, 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 34 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.

9.2.8. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del PIC 2023 La Secretaría General a través de la Subdirección del Talento Humano – Grupo Capacitación y Bienestar utilizará las siguientes modalidades: presenciales, semi - presenciales y virtuales.

9.3. SOCIALIZACIÓN A LA COMISIÓN DE PERSONAL

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se socializaron a la Comisión de Personal el 13 de enero de 2023, con el fin de ser atendidas a través del PIC 2023, según el presupuesto establecido.

Una Vez aprobado el PIC, se procederá a publicación.

9.4. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Una vez aprobado el PIC 2023, se diseñará una estrategia en articulación con el Grupo Estratégico 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.

9.5. 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 2023, 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

9.6. EVALUACIÓN DE EFICACIA

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

PRODUCTO	INDICADOR	META 2023	VALOR
Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa	Personas capacitadas	420	\$300.000.000

9.7. 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.

9.8. RECURSOS Y PRESUPUESTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

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 2023, se cuenta con presupuesto de Inversión TRESCIENTOS MILLONES DE PESOS (300.000.000)

9.10. ESTRATEGIA DE INDUCCIÓN PRESENCIAL Y VIRTUAL: PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

9.10.1. 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.

9.10.2. 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.

9.10.3. 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 Movilnet, la página web de la Entidad, se debe realizar el Curso Virtual de Inducción 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.

9.10.4 RE-INDUCCIÓN.

El programa de Re-inducción 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 Re-inducción 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 re-inducción 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.

9.10.5. 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.

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.

10. CRONOGRAMA

A continuación, se establece el cronograma Previsto para el componente de capacitación en el año 2023:

No.	META	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
1	Asesorar y acompañar a las dependencias conforme al lineamiento del PIC 2023	Solicitud a los jefes dependencia sobre la priorización de las necesidades de capacitación para elaboración PIC 2021	Subdirector del Talento Humano/Coordinador a Grupo Capacitación y Bienestar	nov 2022	dic 2022
2	Proyectar y publicar el Plan Institucional de Capacitación 2023	Publicar el Plan Institucional de Capacitación conforme a la normativa vigente	Subdirector del Talento Humano/Coordinador a Grupo Capacitación y Bienestar / Oficina de Planeación.	ene-15-2023	enero-30-2023
3	Generar acciones que proporcionen condiciones para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los	Ejecutar el 100% de las actividades programadas en el plan y que cuenten con recursos de financiación.	Subdirector del Talento Humano/Coordinador a Grupo Capacitación y Bienestar	ene-26-2023	dic-16-2023



No .	META	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
	servidores del Ministerio de Transporte				
4	Solicitar a los servidores la realización del curso virtual de Inducción y reinducción Institucional 2023.	Curso virtual de Inducción y reinducción Institucional ajustado	Subdirector del Talento Humano/Coordinador a Grupo Capacitación y Bienestar	Enero-5-2023	Dic 19-2023
5	Generar acciones de seguimiento y control para medir efectividad de los servidores.	Informe de impacto de capacitación 2023.	Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	Nov-22-20223	dic-19-2023

11. 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 masivos de comunicación, 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.

12. RESPONSABLE DEL PLAN

Nombre completo: Yaneth Raigoza Acuña

Cargo: Subdirectora del Talento Humano

Dependencia: Subdirección de Talento Humano

E-mail: yraigoza@mintransporte.gov.co

Nombre completo: Rosa Delia Godoy Rincón

Cargo: Coordinadora Grupo de Capacitación y Bienestar

Dependencia: Subdirección de Talento Humano

E-mail: rgodoy@mintransporte.gov.co

Actualizado por: María Idalba Peña Román

Capacitación y Bienestar

Enero 2023