



***Plan Institucional de
Capacitación
2024***

MINISTERIO DE TRANSPORTE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Enero 2024

William Camargo Triana

Ministro de Transporte

Karoll García Vargas

Secretaria General

Yaneth Raigoza Acuña

Subdirectora de Talento Humano

Rosa Delia Godoy Rincón

Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar

María Idalba Peña Román

Grupo Capacitación y Bienestar

Jhon Deiby Arévalo Zabala

Contratista Subdirección de Talento Humano



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	GENERALIDADES.....	3
3.	MARCO NORMATIVO.....	4
4.	ALINEACIÓN INSTITUCIONAL Y PEDAGÓGICOS	7
5.	OBJETIVOS	8
	OBJETIVOS GENERAL	8
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
6.	ALCANCE	9
7.	DETALLES DEL PLAN.....	9
	7.1 PRINCIPIOS RECTORES.....	11
	7.2 EJES TEMÁTICOS DEL PNFC PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023 - 2030 DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP.....	13
	7.3 PROPÓSITO DE LA IMPLEMENTACIÓN	18
	7.4. EJES TEMÁTICOS DE LA GUÍA PARA LA FORMULACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC.....	20
	7.4.1 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	21
	7.4.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	21
	7.4.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	21
	7.4.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....	21
	7.4.5 EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	21
	7.4.6 EJE 6: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	22
	7.5 METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PIC	22
	7.5.1 Desarrollo del Componente de Capacitación	23
	7.5.2 Resultados de Impacto PIC 2023	24
	7.5.3 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	25
	7.5.4 Consolidación del Diagnóstico, y Priorización	27
	7.5.6. Definición de Jornadas de Capacitación a Realizar en la Vigencia 2024.....	27
	7.6 ESTRATEGIAS	33
	7.6.1 Estrategia de Inducción Presencial.....	34
	7.8.2 Estrategia al momento de ingreso y ubicación en el puesto de trabajo	35
	7.8.3 Re-Inducción	36
	7.8.4 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	37
	7.8.5. Programa de Bilingüismo	38
	7.8.6 Modalidades de Capacitación	38
	7.8.7 Socialización a la Comisión de Personal	38
	7.8.8 Presentación para Aprobación ante el comité Institucional de Gestión y Desempeño	38

7.8.9 Divulgación y Sensibilización	39
7.8.10 Beneficiarios	39
7.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	40
7.8 INDICADORES DE GESTIÓN	40
7.9 PRESUPUESTO - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	41
8. CRONOGRAMA	42
9. GLOSARIO	45
10. RESPONSABLE DEL PLAN	51

1. 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 como el gran factor 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 el Ministerio de Transporte se propone 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 de La Guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, propuesto desde el Plan de Formación y Capacitación 2023 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se actualizaron los ejes temáticos para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos,

¹ Guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC.

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.

Adicionalmente, 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 Plan Institucional de Capacitación ha sido construido a partir del diagnóstico de las necesidades, identificando los ejes temáticos propios de cada dependencia, a través de grupos focales con los jefes de 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.

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

2. GENERALIDADES

El Ministerio de Transporte como entidad del orden nacional debe cumplir su misión y objetivos teniendo en cuenta los principios de eficacia y efectividad; para lo cual se requiere contar con el personal idóneo y capacitado. En ese sentido, se debe dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 que establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la presentación de los servicios.

Por su parte, el Decreto 1567 de 1998 crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados públicos del Estado. De acuerdo con el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, del 26 de mayo de 2015 la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados públicos de libre nombramiento, remoción y de carrera administrativa, bajo ciertas condiciones.

Por tal razón el plan institucional de capacitación de los empleados públicos del Ministerio de Transporte está orientado a desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias con miras a propiciar 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 están dirigidos a suplir*

las necesidades de capacitación en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo propios de la Entidad.

Así las cosas, se hace necesario 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 objetivos de la Entidad.

3. 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”.
- **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”.

- **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.*
- **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”.*
- **Ley 734 de 2002**, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40, los cuales establecen como *Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.*
- **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.”*

“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”.

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.

- *Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, mayo de 2017. DAFP – ESAP.*
- **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.*
- **Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC**

4. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL Y PEDAGÓGICOS

A continuación, se presenta la alineación del Plan de Bienestar e Incentivos con la Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Política de gestión y desempeño y con otros Planes/ Programas o Proyectos institucionales, describiendo brevemente la correspondencia o conexión que hay entre estos.

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
<i>Dimensión del Talento Humano</i>	<i>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.</i>
<i>Política de gestión estratégica del Talento Humano GETH</i>	
<i>Política Integridad</i>	<i>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.</i>
<i>El Plan Institucional de Capacitación esta relacionados directamente con el de bienestar social e incentivo, salud y seguridad en el trabajo con el fin de brindar un ambiente laboral idóneo y una mejor calidad de vida a los servidores públicos y sus familias.</i>	
<i>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.</i>	
<i>Está relacionado con el programa de formadores el cual tiene como fin capacitar a los demás servidores públicos de la entidad, por medio de la transferencia del conocimiento.</i>	

5. OBJETIVOS

Objetivos General

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

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 2024 en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, entre otras), teniendo en cuenta los lineamientos técnicos, jurídicos y metodológicos² en esta materia, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la Entidad.*
- *Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.*
- *Desarrollar la 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.*
- *Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.*
- *Orientar la capacitación y formación de los empleados públicos al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.*
- *Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los servidores, desarrollando las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia Realizar el seguimiento y evaluación de las capacitaciones ejecutadas.*

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

- *Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.*
- *Mejorar el desempeño de los servidores públicos.*

6. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un instrumento estratégico que permite a las entidades públicas planificar, organizar, ejecutar y controlar las acciones de formación y desarrollo de competencias laborales de sus servidores. El alcance del PIC abarca desde el diagnóstico de las necesidades de capacitación, la identificación de las áreas de mejora y las habilidades y competencias que necesitan ser fortalecidas, hasta la definición de los objetivos que se esperan lograr con el plan de capacitación.

Además, el PIC incluye el diseño del programa y sus contenidos, el desarrollo de un calendario o cronograma, y la identificación de los recursos necesarios para llevar a cabo el plan. Finalmente, el PIC se encarga de la ejecución del plan de capacitación según lo planeado. Todo esto con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

7. DETALLES DEL PLAN

Este programa se desarrolló bajo los lineamientos del documento técnico Guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan de Formación y Capacitación 2023 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual actualizó el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

Este modelo genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que éstas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos.

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

- **Dimensión del Ser (Su formación).** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras), que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática sólo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.
- **Dimensión del Saber (Su capacitación).** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- **Dimensión del Hacer (Su entrenamiento).** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera de llevar a cabo la ejecución de los procesos y procedimientos en las funciones propias de las servidoras y servidores públicos, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

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

El Plan Institucional de Capacitación 2024, estima incluir en su modelo pedagógico una Red de Formadores internos y externos que, desde sus particularidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia en la administración pública, pueden indicar líneas de formación y dar pautas al interior del Ministerio de Transporte. Esto quiere decir que el objetivo principal de esta red es

permitirles a todas las dependencias que puedan aportar en la formación de los servidores públicos de forma activa, orientadas al cumplimiento de las políticas públicas del orden nacional, con el fin de mejorar la calidad de la prestación del servicio y una adecuada ejecución de las funciones, desde un enfoque institucionalista. Esta Red de Formadores, será coordinada desde la Subdirección del Talento Humano – Grupo Capacitación y Bienestar, como estrategia de participación, los formadores internos que hagan parte de este modelo pedagógico recibirán estímulos (según metodología establecida en el Plan de Bienestar e Incentivos – Reconocimientos como menciones especiales, entre otros). La Red tendrá un único fin y será la de multiplicar conocimientos al interior de la Entidad y se ejecutará como una línea de acción de este Plan.

7.1 Principios Rectores

Con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cuatro componentes:

- Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
- Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
- Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público (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 2024:

- 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.

7.2 Ejes Temáticos del PNFC Plan de Formación y Capacitación 2023 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

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.

Las temáticas priorizadas se han agregado en seis (6) 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 2023 -2030.

El Decreto – Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, en su título I, capítulo I, precisa en el literal c del artículo 3, que los Planes Institucionales de Capacitación deberán tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Por tanto, con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

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).

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 la Guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan de Formación y Capacitación 2023 -2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 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 estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.
- **Conocimientos específicos:** Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

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

- **Conocimientos especializados:** son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional.

También son todos aquellos conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad.

De manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de

capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

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

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

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

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

Otra característica del aprendizaje organizacional y que se pretende impulsar con la ejecución del presente Plan es al uso y apropiación de las herramientas tecnológicas que permitirían optimizar los recursos, es decir que, en la medida que el Ministerio de Transporte 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)³.*
- f. *Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.*
- g. *Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.*
- h. *Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.*
- i. *Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.*

7.3 Propósito de la Implementación

Con las orientaciones y métodos impartidos en La Guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan de Formación y Capacitación 2023 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 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.*

³ 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 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.

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.

- **Cultura de la ética, la probidad y la integridad:** se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, generando una cultura ética, de lo probo y lo legítimo, que dé cabida al acatamiento estricto de las normas y reglas no solo de la entidad, si no del orden nacional. Al interiorizar esta premisa se expresará en el ejemplo, y es en la práctica de la vida cotidiana lo que nos permite que tengamos una sociedad más justa. Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público de la Secretaría de Transparencia⁴.
- **Los valores del servidor público⁵:** Con la adopción del Código de Integridad del Servidor Público para todo el territorio nacional, el DAFP quiere introducir en la formación de los servidores públicos criterios éticos que buscan; el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad (Ver Gráfico 3).



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

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

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

Conscientes de la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación, el Ministerio de Transporte recoge los fundamentos y componentes de La Guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan de Formación y

⁴ Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 -2030.

⁵ Definición adaptada a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030.

Capacitación 2023 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 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 .

7.4. Ejes temáticos de la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación PIC

Teniendo en cuenta que se implementó la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, se tuvieron en cuenta los siguientes seis (6) ejes temáticos para la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2024:

Gráfico 4. Ejes temáticos PIC



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.

7.4.1 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población

7.4.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio-territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

7.4.3 EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

7.4.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y 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.

7.4.5 EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal usos de los recursos públicos con las preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones,

y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de intereses o una tentación de actuar de manera indebida.

7.4.6 EJE 6: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

7.5 METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PIC

Para la formulación y desarrollo del PIC, se ha de tener en cuenta lo dispuesto en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Gráfico 5. Etapas en el Desarrollo del PIC.



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

Para el mismo, se realizó la sensibilización a los jefes de dependencia sobre la necesidad de priorizar los temas de capacitación para la vigencia 2024, con el fin de fortalecer las competencias de los servidores públicos de la Entidad.

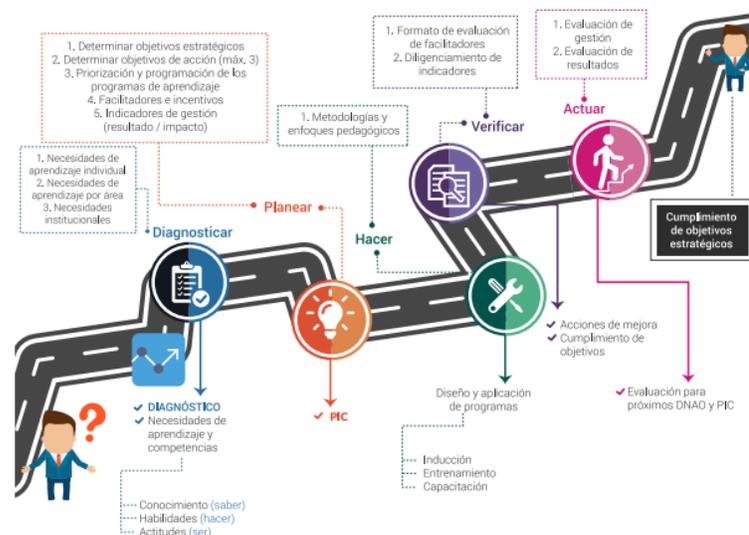
Por medio de la Encuesta de capacitación, Bienestar y estímulos 2024 enviado a todos los servidores de la Entidad, se recibieron las necesidades de capacitación de manera individual por parte de los servidores públicos, se actualizó el Banco de Formadores para realizar la transferencia del conocimiento, y los planes de mejora que se detecten en la realización de las evaluaciones del desempeño laboral, entre otros. Con base en lo anterior, se procedió a formular el PIC para la vigencia 2024.

7.5.1 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:

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, La Guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado desde el Plan de Formación y Capacitación 2023 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP 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.

Gráfico 6. Ruta del diseño instruccional de los planes de capacitación.



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

7.5.2 Resultados de Impacto PIC 2023

Para efectos de proceder a formular el Plan de Capacitación de la vigencia 2024, se revisaron como antecedentes, los resultados del impacto del PIC 2023. La evaluación de impacto fue realizada a cada capacitación por los servidores que asistieron durante la vigencia.

Es importante tener en cuenta que durante la vigencia 2023, la gran mayoría de las capacitaciones se realizaron de manera virtual con la utilización de medios digitales (correos electrónicos, plataformas internas, y redes sociales), 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. y algunas de forma presencial.

De otra parte, de manera presencial a nivel nacional se realizó la CAPACITACIÓN DE COMPETENCIAS BLANDAS realizada en cinco (5) sesiones en el marco del Contrato No.670 de 2023, suscrito con la Universidad Militar Nueva Granada, dirigida a los servidores públicos de Direcciones Territoriales, Inspecciones Fluviales y otros niveles asistenciales, técnicos, profesional, asesor y Directivos de Planta Central, lideradas por las doctoras Karoll García Vargas, Secretaria General y Yaneth Raigoza Acuña, Subdirectora del Talento Humano, la cual tuvo como fundamento fortalecer sus habilidades y competencias, así como cualificar a todos los servidores públicos en los temas misionales, además de trabajar las competencias blandas, se programó una capacitación que abordó los siguientes temas: Comunicación asertiva, Trabajo en equipo, Empatía y escucha activa, Flexibilidad y adaptabilidad, pensamiento crítico, Creatividad e innovación, y que tuvo como finalidad contribuir con un mejor desempeño y clima laboral, y por ende contribuir con el fortalecimiento institucional, entre otros.

De acuerdo con los resultados de las Evaluaciones de Impacto para el 2023, 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 e interrelacionamiento personal.*
- Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.*
- La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.*

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

- *La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros.*
- *La evaluación debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.*

7.5.3 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Toda vez que la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2024, debe estar enmarcado en un diagnóstico de necesidades de capacitación; para efectos del levantamiento de la información de este, se realizaron los siguientes ejercicios:

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

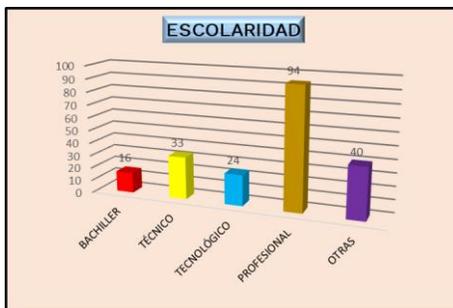
La encuesta recolecta las necesidades de aprendizaje individual de los servidores públicos, y a continuación se muestra la ficha técnica diseñada por la Subdirección del Talento Humano – Grupo Capacitación y Bienestar:

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2024	
<i>Fecha publicación por Comunicación Interna de la Invitación a todos los servidores públicos para que diligencien la Encuesta</i>	<i>Octubre 13 de 2023</i>
<i>Medio de recolección</i>	<i>Formulario electrónico Forms</i>
<i>Población objetivo</i>	<i>540</i>
<i>Fecha cierre de la Encuesta</i>	<i>Octubre 27 de 2023 y se amplió el plazo hasta noviembre 7 de 2023</i>
<i>Total, Servidores Públicos que contestaron la Encuesta</i>	<i>331</i>
<i>Porcentaje total de la Encuesta</i>	<i>61,30</i>

Esta fue diligenciada por 331 servidores públicos, lo que representa un porcentaje de participación del 61,30%.

En cuanto a la escolaridad comparado con la vigencia 2022, tenemos que para la vigencia 2023, se observa aumento para 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:

VIGENCIA 2022

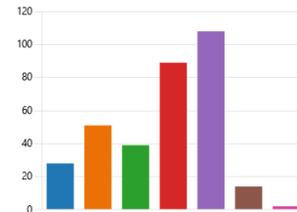


VIGENCIA 2023

12. Indique su nivel de escolaridad

[Más detalles](#) [Información](#)

● Bachiller 28
● Técnico 51
● Tecnólogo 39
● Profesional 89
● Especialización 108
● Maestría 14
● Doctorado 2



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 2024, los cuales hacen parte integral del presente plan.

- Se desarrolló la estrategia 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.
- Se recibieron necesidades individuales de capacitación mediante el instrumento de la Encuesta de Capacitación, Bienestar y estímulos para la vigencia 2024.
- Se enviaron solicitudes a los Jefes de dependencia priorizaron los temas que requieren mayor capacitación en cada dependencia.
- Se recibieron las necesidades de capacitación priorizadas por los jefes de dependencia, las cuales hacen parte integral del presente plan.
- Se identificaron servidores interesados en generar transferencia del conocimiento (servidores que poseen un amplio conocimiento integral en las temáticas

- institucionales), quienes son los que apoyan los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, Inducción empleado nuevo y 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 2024, los resultados de la encuesta, puntos a mejorar de las evaluaciones del desempeño y a su vez los planes de mejoramiento individual.*
 - h. Se identificaron las necesidades de capacitación a través de la consolidación del diagnóstico, de acuerdo con las evidencias de la detección.*

7.5.4 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.

- 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.*

7.5.6. Definición de Jornadas de Capacitación a Realizar en la Vigencia 2024

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 la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de Plan Institucional de Capacitación PIC, corresponden a los siguientes:

- Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS**

TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL		
		INTERNA	EXTERNA	ALTA	MEDIA	BAJA
Planeación	Diplomado en Gestión y Administración Pública		x	x		
Planeación	Actualización en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG		x			
Planeación	Plan Nacional de Desarrollo	x			x	
Planeación	Planeación Estratégica		x		x	
Jurídico	Supervisión de contratos		x	x		
Jurídico	Contratación Estatal		x	x		
Jurídico	Derecho en Transporte	x		x		
Jurídico	Derecho procesal		x			
Jurídico	Derecho Administrativo y Contencioso Administrativo		x	x		
Jurídico	Diplomado en acciones constitucionales		x		x	
Jurídico	Liquidación de prestaciones sociales		x		x	
Jurídico	Derecho Disciplinario		x	x		
Jurídico	Defensa judicial, actos administrativos		x		x	
Jurídico	Identificación de violencias de género, acoso sexual y discriminación		x			x
Jurídico	Proceso Cobro Coactivo		x		x	
Jurídico	Redacción de Texto		x		x	
Jurídico	Derechos Humanos		x		x	
Misionales	Concesiones APP Riesgos		x		x	

TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL		
		INTERNA	EXTERNA	ALTA	MEDIA	BAJA
Misionales	Modelos de transporte en el mundo		x	x		
Misionales	Modelos y tarifas		x	x		
Misionales	Logística y carga		x	x		
Misionales	Actualizaciones en transporte y tránsito	x		x		
Misionales	Gobernanza		x			
Misionales	Cambio climático		x			
Misionales	Temas ambientales para el sector transporte		x		x	
Control interno	Técnicas de auditoría por computador		x		x	
Control interno	Técnicas de auditoría.		x	x		
Administrativos y financieros	Derecho de petición e insistencia y habeas data.		x		x	
Administrativos y financieros	Avalúos de inmuebles		x		x	
Administrativos y financieros	Curso de gestión documental.		x	x		
Administrativos y financieros	Curso de Orfeo	x		x		
Administrativos y financieros	Organización de eventos		x		x	
Administrativos y financieros	Análisis de datos y estadística		x	x		
Administrativos y financieros	Cursos de lectura, redacción de textos, Normas APA Matemáticas, estadística, Análisis de datos		x		x	
Administrativos y financieros	Cursos de redacción y Ortografía		x	x		
Administrativos y financieros	Curso de Orfeo	x				
Administrativos y financieros	Presupuesto público		x	x		
Administrativos y financieros	Actualización Tributaria y Contable		x	x		
Administrativos y financieros	Actualización Normas internacionales de contabilidad sector público		x		x	
Administrativos y financieros	Archivista y elaboración de inventarios		x	x		
Administrativos y financieros	Finanzas públicas		x	x		
Administrativos y financieros	Trabajo en alturas		x	x		

• **Eje 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE**

TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL		
		INTERNA	EXTERNA	ALTA	MEDIA	BAJA
Misionales	Planes Viales Departamentales Y Municipales		X		X	
Planeación	Administración pública		X		X	
Planeación	Diseño e Implementación de Indicadores de Gestión		X	X		
Jurídico	Derecho laboral y seguridad social		X		X	
Misionales	Cooperación internacional - Fuentes de financiamiento		X	X		
Desarrollo personal	Actividades físicas para la salud		X	X		
Control interno	Actualización en control interno		X		X	
Administrativos y financieros	Organización de eventos		X		X	
Administrativos y financieros	Actualización Normas internacionales de contabilidad sector público		X		X	
Misionales	Transporte fluvial	X	X			
Misionales	Actualización normativa en transporte y tránsito. Avance tecnológico en Colombia sobre vehículos autónomos, movilidad inteligente, uso de energías limpias, avance e implementación del proyecto metro en Bogotá.	X	X			
Misionales	Formulación Planes de Movilidad Urbana y sostenible	X	X			
Misionales	Financiación de los sistemas de Transporte	X	X			
Misionales	Temáticas en Transporte	X	X			
Misionales	Fondos de Reposición	X		X		

• **Eje 3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD**

TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL		
		INTERNA	EXTERNA	ALTA	MEDIA	BAJA
Servicio al ciudadano	Identificación de violencias de género, acoso sexual y discriminación		x			X
Servicio al ciudadano	Atención al ciudadano con enfoque diferencial y de género.		x		x	
Servicio al ciudadano	Temas de Equidad y género		x		x	

• **Eje 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA**

TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL		
		INTERNA	EXTERNA	ALTA	MEDIA	BAJA
Transformación digital	Herramientas ofimáticas, Excel básico, intermedio y avanzado	x	x	x		
Transformación digital	Excel avanzado		x	x		
Transformación digital	Seguridad Informática, Inteligencia artificial, bases de datos, Excel etc.		x		x	
Transformación digital	Uso y aplicación de PowerBI		x	x		
Transformación digital	MICROSOFT 365		x	x		
Transformación digital	Actualización en programas de TICS		x	x		
Transformación digital	Word		x			
Transformación digital	Sistemas de Información Geográfica. - Argis		x	x		

• **Eje 5: PROBABILIDAD Y ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO**

TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL		
		INTERNA	EXTERNA	ALTA	MEDIA	BAJA
Desarrollo Personal	Negociación y resolución de conflictos.		x	x		
Desarrollo Personal	Liquidación Prestaciones Sociales Entidades-Regímenes Salariales		x		x	
Desarrollo Personal	Comunicación Organizacional, relaciones públicas, marketing digital.		x		x	
Desarrollo Personal	Relaciones públicas		x		x	
Desarrollo Personal	Idiomas -inglés		x	x		
Desarrollo Personal	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión		x		x	
Desarrollo Personal	Gerencia del Talento Humano		x	x		
Desarrollo Personal	Conflicto de interés		x	x		
Desarrollo Personal	Actualización en control internos disciplinarios		x	x		
Desarrollo Personal	Fortalecimiento institucional	x	x	x		
Desarrollo Personal	Competencias blandas		x	x		
Desarrollo Personal	Participación ciudadana y metodologías para la participación ciudadana.		x	x		
Desarrollo Personal	Atención al ciudadano con enfoque diferencial y de género.		x	x	x	
Desarrollo Personal	Innovación, creatividad y neuromarketing aplicados a la experiencia de servicio.		x		x	
Desarrollo Personal	Analítica de datos para fortalecer la experiencia del usuario.		x		x	
Desarrollo Personal	Redacción, comprensión de lectura y ortografía.		x		x	
Desarrollo Personal	Indicadores en la medición de la experiencia del usuario.		x		x	
Desarrollo Personal	Gestión del conocimiento y innovación y creatividad		x	x		

TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL		
		INTERNA	EXTERNA	ALTA	MEDIA	BAJA
Desarrollo Personal	Código de Integridad	x	x	x		
Desarrollo Personal	Redacción y Ortografía		x	x		

- **Eje 6: HABILIDADES BLANDAS**

TEMAS	SUBTEMAS	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN		PRIORIDAD INSTITUCIONAL		
		INTERNA	EXTERNA	ALTA	MEDIA	BAJA
Desarrollo Personal	Inteligencia emocional y habilidades blandas.			x		
Desarrollo Personal	Comunicación asertiva y empática.		x		x	
Desarrollo Personal	Trabajo en equipo.		x		x	
Desarrollo Personal	Escucha activa.		x		x	
Desarrollo Personal	Lenguaje Claro		x		x	
Desarrollo Personal	Código de Integridad		x	x		
Desarrollo Personal	Motivación y creatividad		x	x		
Desarrollo Personal	Gestión del Talento Humano		x	x		

7.6 Estrategias

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

Los aliados estratégicos nos permitirán dar apoyo en la implementación del PIC 2024, 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.

Se invitó a través de los medios autorizados de publicidad de la Entidad para aquellos colaboradores que quisiera pertenecer al BANCO DE FORMADORES INTERNOS DEL MINISTERIO, con una acogida 11 servidores con los cuales se actualizó la base para un total con 37 servidores públicos, quienes cuentan que tienen el conocimiento y experiencia de las diferentes dependencias de la Entidad y temas específicos que son vitales para la gestión, para ello, dentro del proceso ya se encuentran identificados aquellos servidores públicos que quieren contribuir en los procesos de formación, siendo multiplicadores de conocimiento en temas de su dominio.

Es importante señalar que, con la consolidación de los temas priorizados para capacitaciones, se adelantará la contratación respectiva con una Institución de Educación Superior, si se requiere.

7.6.1 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) *Temas de equidad y género, acoso sexual*
- k) *Protocolos de atención*
- l) *Trámite carné institucional*
- m) *Entrega usuario y contraseña institucional*

Así mismo, el Grupo de Capacitación y Bienestar, se acompañará a la dependencia donde sea asignado el servidor público nuevo.

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 y contendrá como mínimo temas como:

Presidencia de la República de Colombia

Agenda Inducción Empleado Nuevo Procedimiento de Inducción

No.	EJES TEMÁTICOS
1	Bienvenida Subdirección del Talento Humano
2	Video Institucional
3	Dirección de Transporte y Tránsito
4	Dirección de Infraestructura
5	Grupo Capacitación y Bienestar y Evaluación del Desempeño Laboral y Gerencia Pública cuando aplique
6	Administración de Personal
7	Grupos Salud Actividad Física y Seguridad en el Trabajo; Actividad Física para la Salud, Deporte y Recreación
8	Sistema Integrado de Gestión – Oficina Asesora de Planeación
9	Oficina de Control Interno
10	Atención al Ciudadano
11	Sistema de Correspondencia Orfeo y Seguridad Informática– Grupo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
12	Grupo Inventarios y Suministros
13	Control Disciplinario Interno
14	Grupo Transporte
15	Grupo Comunicaciones

También Se incluye el tema de acoso sexual.

7.8.2 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 será apoyado por el Grupo Capacitación y Bienestar y deberá contener como mínimo la siguiente información:

- *Organizar el tiempo y horas para cada actividad.*
- *Indicar el lugar donde va a trabajar (superficie de trabajo) con los equipos y/herramientas necesarias.*
- *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).*
- *Apoyar el trámite del carnet institucional.*
- *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.*
- *Orientar en cuanto a normas de convivencia en el lugar de trabajo.*
- *Informar sobre todo el material de apoyo como cartillas, folletos, libros que orienten el cumplimiento misional.*

7.8.3 Re-Inducción

El programa de 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*

7.8.4 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

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

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.

7.8.5. Programa de Bilingüismo

Desde el 2015, la Entidad ha apoyado a los servidores públicos que desean aprender una segunda lengua y dado que en las encuestas realizadas en todas las vigencias hasta la fecha, ha tenido una puntuación alta el idioma inglés, en la medida que se ha contado con recursos, se realizó convenio con la Universidad Pedagógica Nacional y después a través del SENA, mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus Sena, se ha podido satisfacer esta necesidad y se continuará fomenta para la vigencia 2024.

El programa con el SENA es virtual y tiene la gran ventaja de ser flexible con el horario, ya que, el servidor público podrá acceder a los contenidos las 24 horas del día en el momento que sea pertinente.

7.8.6 Modalidades de Capacitación

Para el desarrollo del PIC 2024 La Secretaría General a través de la Subdirección del Talento Humano – Grupo Capacitación y Bienestar utilizará las siguientes modalidades: presenciales, semi - presenciales y virtuales.

7.8.7 Socialización a la Comisión de Personal

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se socializaron a la Comisión de Personal en reunión del 15 de enero de 2024, con el fin de ser atendidas a través del PIC 2024, según el presupuesto establecido.

7.8.8 Presentación para Aprobación ante el comité Institucional de Gestión y Desempeño

En sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Transporte, realizada el mes de enero del 2024, se presentó el “Plan Institucional de Bienestar e Incentivos” a realizar en la Vigencia 2024 para los (as) servidores (as) públicos (as) de la Entidad, el cual fue aprobado.

7.8.9 Divulgación y Sensibilización

Para la formulación del PIC, el 14 de diciembre de 2023, a través del Grupo Estratégico de Comunicaciones se socializaron los documentos Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de Plan Institucional de Capacitación PIC, que sirvieron de base para la formulación del PIC 2024.

Adicional, mediante correo electrónico del 3 de enero de 2024, se solicitó Grupo Estratégico de Comunicaciones la socialización de las nuevas Cartillas y Guía para la Formulación de los planes de Capacitación PIC y Plan Bienestar 2024, documentos que servirán de base para la formulación del Plan Institucional de Capacitación para la 2024.

Una vez aprobado el PIC 2024, 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.

7.8.10 Beneficiarios

Son beneficiarios del Plan Institucional de Formación y Capacitación del Ministerio de Transporte, para la vigencia 2024, las servidoras y servidores públicos de la Entidad que ocupan empleos de carrera administrativa, ya sea que ostentan derechos de carrera o que ocupan empleos de carrera mediante nombramiento provisional y quienes desempeñan empleos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo previsto en el artículo 3º de la Ley 1960 de 2019, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, así:

“ARTÍCULO 6. Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios. (...) g). Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”.

7.7 Seguimiento y Evaluación

Le Corresponde al Grupo de Bienestar y Capacitación realizar el seguimiento y evaluación a las actividades mensualmente con el fin de propender por ejecutar todas las actividades propuestas o los ajustes que se requieran, en el Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar e Incentivo.

Adicionalmente se llevará registro de la ejecución de las actividades en el informe de ejecución del Plan de Bienestar que estará alineado con las fechas de reporte de los indicadores y planes de acción que se realizar la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio

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 2025.

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

7.8 Indicadores de Gestión

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

a) Nivel de Cobertura actividades de Capacitación

Fórmula del indicador: Meta Número de Servidores públicos capacitados durante la vigencia (480) / Número de servidores públicos que participaron en actividades de Capacitación.

b) Porcentaje de Ejecución de las actividades de Capacitación.

Formula del Indicador: Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas

c) Nivel de Impacto de las Actividades de Capacitación

Fórmula del indicador: Promedio de las evaluaciones de impacto de actividades de capacitación.

La 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 para la Educación y el Desarrollo Humano con presupuesto aprobadas por la Secretaría General*
- *Cuarta: Que tengan una evaluación de impacto al terminar de la capacitación y otra a los tres (3) meses por parte del jefe inmediato.*

7.9 Presupuesto - Plan Institucional de Capacitación 2024

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 2024, se cuenta con presupuesto de Inversión SEISCIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (600.000.000).

8. CRONOGRAMA

A continuación, se establece el cronograma Previsto para el componente de capacitación en el año 2024:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio	Fin
Adelantar el Diagnóstico y formular el Plan Institucional de Capacitación	Proyecto el Plan Institucional de Capacitación 2024	Estructurar y actualizar el Plan Institucional de Capacitación conforme a la normativa vigente	Subdirector del Talento Humano/Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	ene-1- 2024	ene -15-2024
Socialización ante la Comisión de Personal del Plan Institucional de Capacitación	Acta de la Reunión Comisión de Personal	Socializar ante la Comisión de Personal el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024	Subdirector del Talento Humano/Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	Ene-16-24	Ene-19-24
Gestionar la Aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos	Aprobación del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024 del por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Transporte.	Presentación para aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Transporte el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024	Subdirector del Talento Humano/Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	Ene-22-25	Ene-24-24

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio	Fin
Publicar el Plan Institucional de Capacitación	Publicación del Plan Institucional de Capacitación 2024	Realizar la publicación del Plan Institucional de Capacitación 2024, por los diferentes medios de publicidad de la Entidad	Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	Ene-26-24	Ene-27-24
Gestionar contratación actividades del Plan Institucional de Capacitación	Adelantar los Convenios/contratos con instituciones de educación superior para adelantar el PIC 2024	Adelantar los trámites de contratación para el PIC 2024	Coordinador y personal del Grupo Capacitación y Bienestar	Ene-25-24	Feb-9-2024
Ejecutar las Actividades Programadas en el Cronograma del Plan Institucional de Capacitación	Generar acciones que proporcionen condiciones para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del Ministerio de Transporte	Ejecutar el 100% de las actividades programadas según cronograma, invitaciones, aprobaciones de capacitación del Subcomité de Estímulos, Incentivos, Capacitación y formación para el Trabajo, entre otras.	Subdirector del Talento Humano/Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	ene-26- 2024	dic-16- 2024
Asesorar y acompañar a las dependencias conforme al		Adelantar todos los instrumentos, solicitud a los jefes dependencia sobre la	Subdirector del Talento Humano/Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar	nov 2024	dic 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio	Fin
<i>lineamiento del PIC 2025</i>		<i>priorización de las necesidades de capacitación, entro otros, para elaboración PIC 2025</i>			
<i>Generar acciones de seguimiento y control para medir efectividad de los servidores.</i>	<i>Informe de impacto de capacitación 2024.</i>	<i>Adelantar el Seguimiento y control de las actividades.</i>	<i>Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar</i>	<i>Nov-22-2024</i>	<i>dic-19-2024</i>
<i>Evaluar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación</i>	<i>Indicadores de Medición del Plan Institucional de Capacitación e Informe de ejecución de Actividades</i>	<i>Adelantar el seguimiento a las actividades del Plan, registrar en el cronograma de actividades y registrar la ejecución en el informe se ejecución del Plan.</i>	<i>Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar</i>	<i>01/02/2024</i>	<i>31/12/2024</i>

9. GLOSARIO

- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública.
- **EVA:** Espacio Virtual de Asesoría.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017)
- **OAP:** Oficina Asesora de Planeación.
- **PEI:** Plan Estratégico Institucional.
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación. Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- **SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN:** de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”(Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **CAPACITACIÓN:** “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la

misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4.)-

- **APRENDIZAJE:** *Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).*
- **COMPETENCIAS:** *Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.*
- **COMPETENCIAS LABORALES:** *Las competencias laborales son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional con las siguientes ventajas:*

Información objetiva que aporta en la valoración de la labor de los servidores y permite establecer mediciones que permiten tomar decisiones sobre su desarrollo.

Enfocar la gestión del talento humano al conferir más importancia a aquello que genera valor, desde la organización misma del empleo hasta los aspectos que son constitutivos de la evaluación.

Mejora el clima organizacional porque los resultados son tan importantes como los comportamientos, por ello la gestión de competencias estimula actitudes que facilitan la interacción y el trabajo conjunto.

Incrementa la satisfacción laboral al aumentar la correspondencia entre las capacidades individuales de los funcionarios y las tareas y resultados asociados al cargo.

- **EDUCACIÓN:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).
- **EDUCACIÓN INFORMAL:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios 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:

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

- **ÉTICA:** *La ética es la parte de la filosofía que tiene por objeto la reflexión sobre la conducta "moral" del ser humano, lo que puede llevar, a su vez, a la elaboración de teorías que permitan comprender y explicar dicha conducta, porqué se considera, o no, "buena", y cuál es el fundamento de "lo bueno". (José Luis López Aranguren).*

- **ÉTICA ORGANIZACIONAL:** *Debe ser entendida como búsqueda de conceptos y fuera del mundo organizacional. Es a la vez un conjunto de principios que pueden explicar el papel de la organización dentro del orden social y determinan su legitimidad. La ética organizacional implica que las decisiones tomadas en una entidad parten del consenso de todos los intereses involucrados.*

- **ENTRENAMIENTO:** *En los términos de este Plan, es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. Se orienta en el corto plazo para atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del empleo, desarrollando conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.*

- **RED DE FORMADORES:** *Conjunto de grupos de multiplicadores internos y externos, que dinamizan desde sus respectivas particularidades y/o conocimientos adquiridos, las líneas de formación.*

- **POLÍTICAS PÚBLICAS:** *Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002; Arroyave, 2011).*

- **METODOLOGÍA PEDAGÓGICA:** *Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje,*

en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).

- **BANCO DE FORMADORES:** *Relación de servidores públicos multiplicadores internos y externos, que dinamizan desde sus respectivas particularidades y/o conocimientos adquiridos, las líneas de formación.*

10. RESPONSABLE DEL PLAN

Los servidores públicos responsables por la planificación, ejecución y monitoreo del Plan Anual de Vacantes son:

*Nombre completo: **Yaneth Raigoza Acuña**
Cargo: **Subdirector de Talento Humano**
Dependencia: **Subdirección de Talento Humano***

*Nombre completo: **Rosa Delia Godoy Rincón**
Cargo: **Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar**
Dependencia: **Subdirección del Talento Humano***

El presente Plan fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 29 de enero de 2024.

Ministerio de Transporte

*Dirección: Calle 24 # 60 - 50 Piso 9
Centro Comercial Gran Estación II (Bogotá, D.C - Colombia)
Conmutador: (+57 60 1) 3240800
Línea Gratuita: 01 8000 112042*



Transporte