

# Plan Institucional de Capacitación

## PIC 2020



**RAMIRO BARRAGÁN ADAME**  
GOBERNADOR DE BOYACÁ

**NATALY LORENA GROSSO CEPEDA**  
GERENTE GENERAL

**ARIEL ADOLFO VARGAS GÁMEZ**  
SUBGERENTE GENERAL OPERATIVO

**KAROL RICARDO RAMIREZ SILVA**  
SUBGERENTE GENERAL  
ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

**EDITH CÁRDENAS HERRERA**  
ASESORA OFICINA CONTROL INTERNO

**CAROLINA BUITRAGO GÓMEZ**  
JEFE OFICINA ASESORA PLANEACIÓN

**SERVIDORES PÚBLICOS**  
ITBOY

2020

## CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Definiciones
4. Lineamientos conceptuales y pedagógicos
5. Objetivos
6. Alcance
7. Diagnóstico – Necesidades de Capacitación
8. Líneas Programáticas
9. Contenido del PIC
10. Entidades de Apoyo – Sinergia Empresarial
11. Cronograma de Actividades
12. Anexo – Necesidades Individuales

## INTRODUCCIÓN

El Instituto de Tránsito de Boyacá **ITBOY**, ha venido implementando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión **MIPG**, como una herramienta para la gestión estratégica de la entidad, que permita consolidar todos y cada uno de los procesos misionales de manera eficaz, eficiente, efectiva y transparente; el **MIPG** constituye el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de nuestra institución, como en efecto lo entiende y asume la Alta Dirección de nuestra entidad, en cabeza de la Gerente **NATALY LORENA GROSSO CEPEDA**.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión **MIPG** cuenta con siete (7) dimensiones, **TALENTO HUMANO, DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN, GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS, EVALUACION DE RESULTADOS, INFORMACION Y COMUNICACIÓN, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO e INNOVACIÓN** y finalmente **EL CONTROL INTERNO** que están debidamente articuladas pero además son interdependientes y que estructuran el “todo ideal” de la administración pública; sin embargo para la consolidación y formulación del Plan Institucional de Capacitación es a través de la interacción y análisis de las dimensiones de **EL TALENTO HUMANO, EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO y PLANEACION, la GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO y la INNOVACIÓN**, y desde luego el **CONTROL INTERNO** como podemos brindar a la entidad las herramientas de conocimiento necesarias para el cabal cumplimiento de los compromisos individuales y colectivos del Instituto de Tránsito de Boyacá.

Debemos recordar que conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual el Instituto de Tránsito de Boyacá para el 2019, elabora el presente documento con el fin de definir acciones encaminadas a lograr el fortalecimiento de las competencias laborales necesarias para desempeñar las funciones de los servidores de la entidad, determinando las prioridades que en materia de conocimientos, habilidades o aptitudes requieren.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2019 del Instituto de Tránsito de Boyacá, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

Finalmente y en cumplimiento con los compromisos institucionales en aras de brindar el mejor servicio a nuestra ciudadanía el Instituto de Tránsito de Boyacá mediante resolución número 277 de fecha siete (07) de diciembre de 2018 adoptó el **CODIGO DE INTEGRIDAD** que recoge valores como los de **HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, DILIGENCIA, JUSTICIA, TRANSPARENCIA** y **SOLIDARIDAD**, luego de un trabajo interdisciplinario e interdependiente, donde cada uno de nuestros funcionarios, contratistas, aprendices y pasantes se comprometieron a continuar defendiendo estos valores en cada uno de sus actos de la cotidianidad laboral, en el entendido de que el talento humano constituye el pilar más valioso para el **ITBOY**. Pues....**Crear en Boyacá es crear cultura vial!** Por lo cual se estableció a través del formato del sistema de gestión el compromiso de integridad para contratistas e igualmente los funcionarios suscribirán su compromiso de integridad.

## 2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo lo constituye, las directrices establecidas para la creación del plan Institucional de capacitación a través de las siguientes disposiciones:

**Tabla No.1 Marco normativo del sector.**

REFERENTE NORMATIVO	CONTENIDO
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Ley 909 de septiembre 23/2004.	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998.	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 4665 de Noviembre 29/2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 1083 de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998. El título V establece el Sistema nacional de capacitación y estímulos.
Resolución 390 de Mayo 30/2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**Fuente:** ITBOY, (2020).

## Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC

- DAFP donde define la metodología con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.- establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

### 3. DEFINICIONES

**Administración Pública:** Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal, 2015).

**Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano, así como la educación informal, dirigida 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, el desempeño eficaz del cargo y el desarrollo personal integral.

**Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo 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.

#### **Dimensión del Hacer**

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

#### **Dimensión del Saber**

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

#### **Dimensión del Ser**

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño

competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

#### **4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (Política de Formación)**

##### **4.1. CONCEPTUALES**

**La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

**Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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 público.

**Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

##### **4.2. PEDAGÓGICOS**

- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

#### **5. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ.**

Identificar, establecer y realizar jornadas de Capacitación que permitan fortalecer las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los servidores públicos del ITBOY, con el fin de mejorar el desempeño Institucional con miras a garantizar un servicio de calidad total.

#### **a. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las necesidades de capacitación que permitan Mejorar el desempeño individual, laboral e institucional
- Fortalecer el rendimiento de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Proveer la orientación e información relacionada directamente con la función misional, los objetivos y funcionamiento Institucional, con el propósito de mejorar la prestación del servicio.

### **6. ALCANCE**

Aplica a los servidores públicos de Planta de la Administración. Inicia con la conformación de Equipos de Aprendizaje, para elaborar el diagnóstico institucional de capacitación y termina con la evaluación y seguimiento del PIC.

### **7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto de Tránsito de Boyacá se tiene en cuenta:

- ✓ Definición de Proyectos de aprendizaje en equipo
- ✓ Elección del líder del Equipo
- ✓ Identificar las necesidades de Capacitación Individual ( ser, saber y hacer)
- ✓ Matriz de consolidación de necesidades del equipo de trabajo

### **8. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales, los resultados y metas institucionales.

Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases, así:

El Instituto de Tránsito de Boyacá a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento de las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2019 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

**a. Inducción**

El programa de inducción, del Instituto de Tránsito de Boyacá, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Instituto.

Este programa se realizara cada vez que ingrese un funcionario a la entidad, a través de la siguiente forma:

**La Oficina de Planeación:** Dará a conocer la Estructura de la Entidad (Quiénes somos, Misión, Visión, Política Integral, Objetivos, Mapa de procesos, Organigrama, Productos, Mapa de Riesgos Institucional, Funciones, Servicios, Principios y Valores, Por qué tenemos un Sistema de Gestión Integral, Puntos de Atención- PAT).

**La Oficina de Control Interno:** Dará a conocer los procesos y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión, Manual de calidad - Política, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad y demás pertenecientes a este proceso.

**La Oficina Jurídica:** Conductas en las que podría incurrir el servidor público, conocimiento de disposiciones – marco legal - comunes a los servidores públicos

**La Oficina de Gestión Humana – Subgerencia Administrativa:** Dará a conocer los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Evaluación del desempeño, estructura y número de funcionarios, el código de ética y buen Gobierno valores de la entidad, régimen salarial y prestacional.

**La Oficina de Sistemas - Comunicaciones:** Dará a conocer los temas misionales, como Redes Sociales, Pagina Web, Boletines, sistema Orfeo. – sistemas de Información del ITBOY y demás aspectos asociados a los procesos.

Por lo anterior, todas las oficinas pertenecientes al Instituto de Tránsito de Boyacá, deberán participar en la Inducción de los funcionarios nuevos a la entidad.

El grupo de Gestión Humana, realizará el acompañamiento durante la inducción y el debido seguimiento para el cumplimiento del proceso de incorporación del nuevo funcionario.

**Área Operativa:** Seguridad Vial y Registro automotor

#### **b. Reinducción.**

El programa de Reinducción del Instituto de Tránsito de Boyacá, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios legales y administrativos por lo menos cada dos años, con el objeto de actualizar y fortalecer el cumplimiento de la función pública, sentido de pertenencia e identidad. Según (Decreto 1567 CAPITULO II).

### **9. ENTIDADES DE APOYO O SINERGIA EMPRESARIAL**

En el Plan Institucional de Capacitación 2019 del Instituto de Tránsito de Boyacá se desarrollan capacitaciones – Entidades de apoyo – sinergia empresarial en el marco de sus programas como:

- Administradoras de ARL
- Escuela Superior de Administración Pública
- Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
- Gobernación de Boyacá – Entes descentralizados
- Servidores Públicos ITBOY
- SENA
- Federación Nacional de Municipios.

Entre otras

### **10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (ANEXO)**

### **11. NECESIDADES INDIVIDUALES (ANEXO)**

Cordialmente;

---

**KAROL RICARDO RAMÍREZ**  
**SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO**