

“Boyacá Avanza”



INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC

VIGENCIA 2022

Subgerencia General del área
Administrativa

Enero 2022



Subgerente General del Área Administrativa
Carrera 2 # 72 – 43 – Tunja / Tel: 23556580
Ext. 1100 Correo: administrativa@itboy.gov.co
<http://www.itboy.gov.co>
E-mail: operativa@itboy.gov.co



Boyacá
Avanza



INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al Plan Institucional de Capacitaciones – PIC estipulado para la vigencia 2022, este plan consiste en incluir una serie de acciones para el entrenamiento, aprendizaje, inducción y capacitación de los funcionarios.

El Instituto de tránsito de Boyacá busca brindar espacios de capacitación y formación que facilite el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral, es de esta manera como se pueden utilizar los talleres y capacitaciones para obtener conocimientos y aplicarlos en su entorno laboral, profesional y personal.



ALCANCE

A partir de las necesidades de capacitación expresadas en las encuestas aplicadas a todos los funcionarios de manera virtual el ITBOY planea y prepara las temáticas que permitan a los funcionarios actualizarse, retroalimentarse, informarse sobre diferentes temáticas que ayudan a su labor diaria.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados del ITBOY.

POLÍTICA ORGANIZACIONAL (OPERACIONAL) DE TALENTO HUMANO

Para fortalecer el talento humano propiciar el trabajo colaborativo, participativo y activo de los funcionarios a través de aprendizaje colaborativo, bajo la premisa de servir.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS ARTICULADO AL DEBER FUNCIONAL

- ✓ Atender las necesidades de capacitación de todos los funcionarios para adquirir las habilidades necesarias a fin realizar de manera eficiente las labores que desempeñan diariamente.
- ✓ A través de los saberes propios del cargo lograr la consecución de las metas y objetivos institucionales.
- ✓ Establecer la cultura del aprendizaje colaborativo a favor de mejorar el sentido de pertenencia por la Entidad.



- ✓ Procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad.

Marco legal, constitucional, normativo

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.



Política organizacional (operacional) de Talento Humano

Promover en los servidores públicos el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Laborales requeridas para el desempeño de las funciones del cargo y el logro de las metas y resultados organizacionales

Políticas de Gestión del desempeño asociadas. MIPG

- ✓ Gestión del conocimiento y la innovación
- ✓ Talento humano
- ✓ Integridad
- ✓ Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en el intercambio de información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del ITBOY, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

JUSTIFICACIÓN

Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el



Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

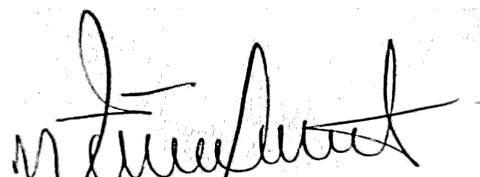
TEMA	ÁREA RESPONSABLE	TRIMESTRE DE EJECUCIÓN			
		I	II	III	IV
Comportamiento y valores en la vía	Subgerencia Operativa		X		
Protocolo P.A.S	Subgerencia Operativa	X			
Pista de habilidades de bicicleta	Subgerencia Operativa				X
Medio ambiente	Subgerencia Operativa			X	
Sensibilización del uso de la bicicleta	Subgerencia Operativa				X
Gestión del riesgo	Control Interno		X		
Auditoria efectiva de gestión	Control Interno			X	
Formulación y evaluación de indicadores	Control Interno				X
Hábitos de vida saludable	Subgerencia administrativa			X	
Marketing y atención al usuario	Subgerencia administrativa		X		X
Trabajo en equipo	Subgerencia administrativa		X		
Liderazgo efectivo	Subgerencia administrativa				X
Código único disciplinario	Subgerencia administrativa			X	
Taller conéctate con tus emociones	Subgerencia administrativa		X		



Comunicación asertiva	Seguridad y Salud en el Trabajo	X			
Comité de convivencia laboral	Seguridad y Salud en el Trabajo	X			
Comunicación y relaciones interpersonales	Seguridad y Salud en el Trabajo		X		
Primeros auxilios	Seguridad y Salud en el Trabajo		X		
Manejo del tiempo libre(procrastinación)	Seguridad y Salud en el Trabajo			X	
Manipulación de cargas	Seguridad y Salud en el Trabajo			X	
Riesgo biológico	Seguridad y Salud en el Trabajo				X
Taller de espalda (pausas activas)	Seguridad y Salud en el Trabajo				X
Capacitación de MIPG	Planeación	X			
Racionalización de trámites	Planeación		X		
Supervisión	Oficina jurídica				X
Derecho de petición	Oficina jurídica		X		
Proceso Contravencional de transito	Oficina jurídica			X	

Actividades propuestas

- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- Aplicación de encuesta de necesidades de capacitación
- Organizar las capacitaciones como multiplicidad de saberes
- Ejecución de capacitaciones



NATALIA SAAVEDRA ALBARRACÍN
Subgerente General del área Administrativa