

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC



INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ
Subgerencia General del área Administrativa
VIGENCIA 2023



INTRODUCCIÓN

El Instituto de Tránsito de Boyacá, a través del plan de formación y capacitación pretende implementar actividades, acciones y estrategias a los funcionarios para generar desarrollo de competencias, conocimientos, habilidades y destrezas con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para el logro de los objetivos y la misionalidad de la entidad.

El plan de capacitación y formación creado para el 2023 incluye los ejes temáticos que el plan nacional de capacitación dispone, con el ánimo de fortalecer las competencias de los servidores como los propósitos y necesidades institucionales.

Para establecer el plan, se aplicó una encuesta de necesidades dirigida a los funcionarios del Instituto de Tránsito de Boyacá, de la misma forma se solicitó a los líderes de cada dependencia para que indicaran los temas que son de importancia y que deben estar en el cronograma de capacitaciones para la presente vigencia.



OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento de competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación necesarias para el buen desempeño laboral generando altos estándares de ejecución y calidad en la prestación del servicio y la generación de valor público.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas en el marco de calidad y de competencias laborales
- Contribuir al desarrollo de competencias con el fin de mejorar el desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos institucionales
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de las competencias laborales relacionadas con el código de integridad y conflicto de interés conservando la ética del servidor publico

ALCANCE

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



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.
Ley 1960 de 2019	Los servidores públicos independiente 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.



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 A 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.

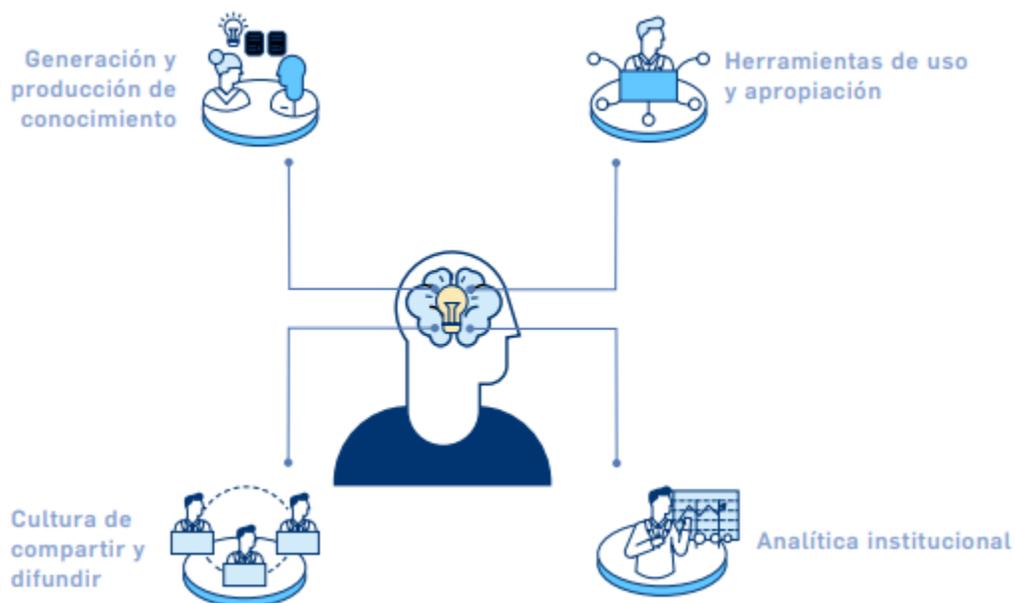
EJES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

- Competitividad e innovación



- Razonamiento matemático
- Ciudades sostenibles
- Big data
- Economía Naranja
- Cambio cultural para la experimentación
- Análisis de indicadores y estadísticas
- Pensamiento complejo



Tomado de: Plan Nacional de Capacitación

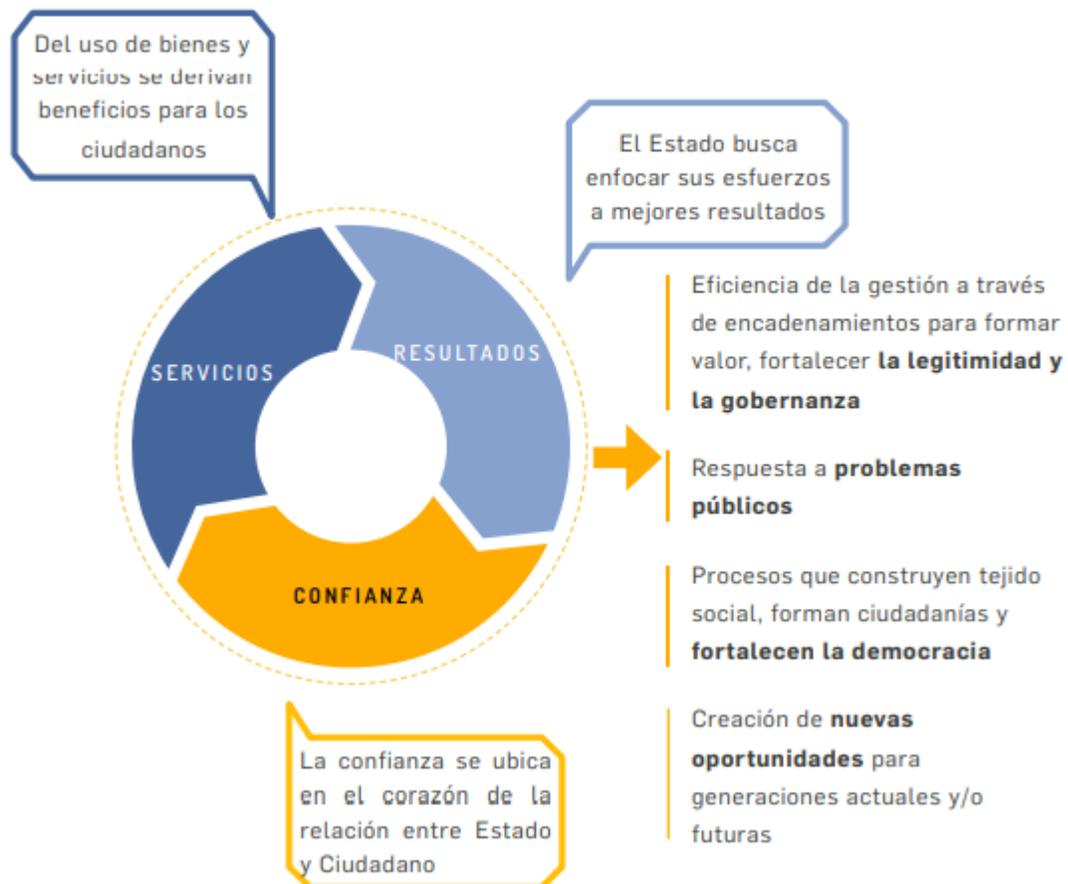
Eje 2: Creación de valor público

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Análisis de impacto normativo
- Modelos de Seguimiento a la inversión pública
- Seguridad ciudadana
- Asociaciones público-privadas
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático



- Gerencia de proyectos
- Formulación de proyectos bajo MGA

Figura 17. Creación de valor público



Tomado de: Plan Nacional de Capacitación

Eje 3: Transformación digital

- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Análisis de datos para territorios
- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Ética en el contexto digital



- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías

Eje 4: Probidad y ética de lo público

- ✓ Lenguaje claro
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Empatía y solidaridad
- ✓ Agencia individual y coaliciones
- ✓ Ética de lo público
- ✓ Competencias comportamentales
- ✓ Resolución de conflictos de interés
- ✓ Vocación de servicio
- ✓ Diversidad e inclusión en el servicio público
- ✓ Resiliencia y solución pacífica de conflictos

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



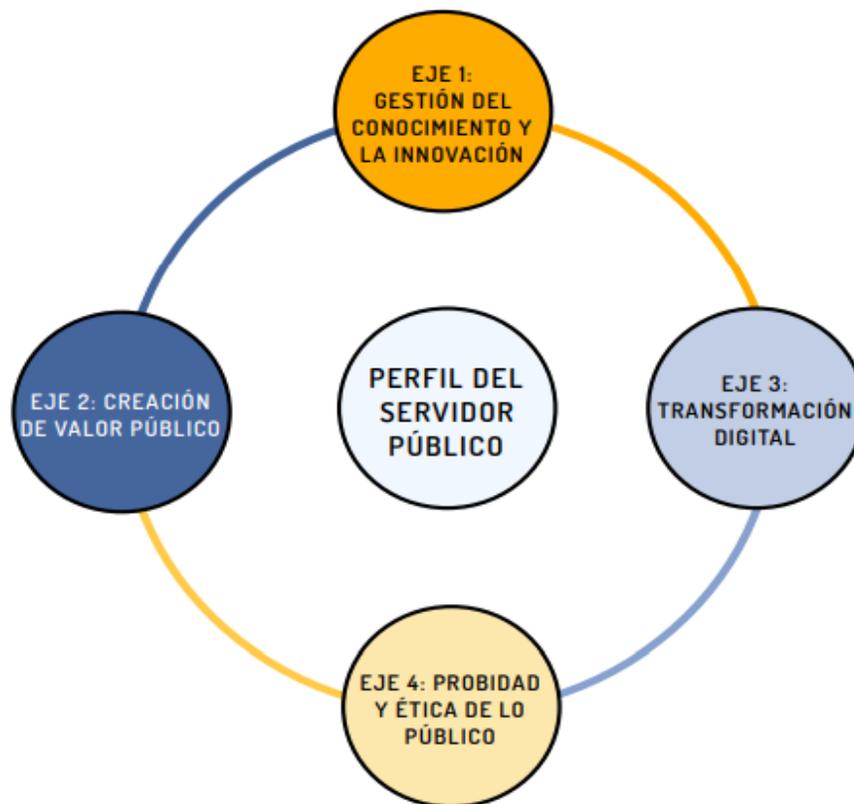
Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

Programa de Alta Gerencia

- ❖ Inducción y actualización
- ❖ Innovación y gestión del conocimiento
- ❖ Habilidades gerenciales



- ❖ Políticas públicas
- ❖ Gestión de Recursos
- ❖ Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
- ❖ Fundamentación jurídica



Δ₁

Tomado de: Función Pública

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:



- **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.
- **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 con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **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.



DIAGNÓSTICO

Para la construcción del presente plan se aplicó una encuesta a los funcionarios del Instituto de Tránsito de Boyacá para conocer su opinión y las temáticas que desde su rol como servidores desempeñan en la entidad, de igual forma se solicitó a los líderes de proceso para que enviaran la temática de las capacitaciones que consideran necesarias y que sean incluidas en el plan de capacitación de la entidad para la presente vigencia.

Por medio de Google Forms se envió una encuesta que fue aplicada dos veces a los funcionarios y solamente se obtuvieron 10 respuestas. Se adjunta el diligenciamiento del formulario que se puso a disposición, junto con las respuestas obtenidas:

PLAN DE CAPACITACIONES: Menciona los temas que consideras que se deben incluir para su ejecución

10 respuestas

Gestión Documental como proceso transversal

Capacitaciones específicas en el área en la que se trabaja

Liderazgo

Trámites de los pats

Uso de herramientas digitales,
reforzar un poco en lo que tiene que ver con redacción de comunicaciones teniendo en cuenta las normas icontec.

Contravencional y archivo incentivos por

Fortalecimiento en aspectos jurídicos del proceso contravencional de tránsito, cobro coactivo, registro automotor



Capacitación en Marketing y Comunicación digital - PATS y Equipo comercial

Gobierno Digital

Derechos laborales con equidad de género, marco normativo vigente de los derechos laborales y las reformas pensionales en Colombia

De la misma manera, se adjunta el pantallazo de la solicitud que se realizó al equipo directivo de las capacitaciones que desde sus áreas consideran que deben ser impartidas.

Fwd: **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES** ▷



Dra Natalia Saavedra Albarracín <administrativa@itboy.gov.co>
para Laura, Luis, Oficina, DEICY ▼

lun, 16 ene, 16:27 (hace 10 días) ☆ ↶ ⋮

buen día, en correo anterior olvide recordar que las **capacitaciones** deben ir enmarcadas dentro de los ejes establecidos por la función pública que permito dejar enunciados:
Gestión del conocimiento, creación del valor público, transformación digital, y probidad y ética de lo público.

----- Forwarded message -----

De: Dra Natalia Saavedra Albarracín <administrativa@itboy.gov.co>

Date: jue, 12 ene 2023 a las 15:46

Subject: **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES**

To: Laura V. Riaño B. <juridica@itboy.gov.co>, Luis Ramiro Saenz <controlinterno@itboy.gov.co>, Ing. DEICY MARIA CAMACHO VEGA <operativa@itboy.gov.co>, Oficina Planeación <planeacion@itboy.gov.co>

buen día compañeros, en atención a la formulación del **plan institucional de capacitaciones**, se solicita que cada una de sus dependencias informe a esta subgerencia antes del 20 de enero cuales son las **capacitaciones** que se incluirán de acuerdo a sus competencias dentro del PIC vigencia 2023. Por favor dicha información debe ser enviada junto con los trimestres y la población beneficiada.

--

Cordialmente,

NATALIA SAAVEDRA ALBARRACIN
SUBGERENTE GENERAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ - ITBOY



PLAN DE TRABAJO

ACTIVIDADES PROPUESTAS			
<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de necesidades de capacitación 			
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta de necesidades de capacitación 			
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar las capacitaciones como multiplicidad de saberes 			
<ul style="list-style-type: none"> • Unificación de los criterios de evaluación de acuerdo a los parámetros del MIPG, que serán aplicadas en las diferentes capacitaciones impartidas. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de capacitaciones 			
CAPACITACIONES 2023			
EJE	TEMA	FECHA	RESPONSABLE
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento	II Trimestre	Control Interno
	Plan nacional de seguridad vial y código nacional de tránsito	II Trimestre	Subgerencia operativa
	Ley de embriaguez	II Trimestre	Subgerencia operativa
	Trabajo en equipo	I trimestre	Planeación
Creación de valor público	Sistema de control interno	IV Trimestre	Control Interno
	Medio ambiente	III Trimestre	Subgerencia operativa
	Protocolo PAS	III Trimestre	Subgerencia operativa
	Uso de la bicicleta	IV Trimestre	Subgerencia operativa
	Inclusión, lenguaje de señas y lenguaje claro	Permanente	Subgerencia administrativa, subgerencia

			operativa y planeación
Transformación digital	Seguridad digital y de la información	II trimestre	Planeación
	Sistema único de información de tramites	II trimestre	Planeación
Probidad y ética de lo publico	Empatía y solidaridad	II trimestre	Subgerencia administrativa
	Marketing y atención al usuario	II y IV trimestre	Subgerencia administrativa
	Hábitos de vida saludable	II Trimestre	Subgerencia administrativa
	Comité subgerencia administrativa: CCL, COPASST, Comisión de personal y brigadas de emergencia	II Y III trimestre	Subgerencia administrativa
	Manipulación de cargas	III trimestre	Subgerencia administrativa
	Taller de espalda	III trimestre	Subgerencia administrativa
	Actividades de promoción y prevención	II Y IV trimestre	Subgerencia administrativa
Programa de alta gerencia	Integridad del servidor publico	III trimestre	Gerencia
	Políticas Publicas	III trimestre	Gerencia
Gobernanza para la paz	Derechos humanos	III Trimestre	Subgerencia administrativa
	Enfoque de derechos	III Trimestre	Subgerencia administrativa

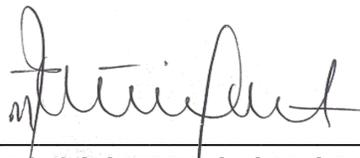


Temas transversales	Gestión documental y derecho acceso a la información	II y IV trimestre	Subgerencia administrativa
	MIPG	III trimestre	Planeación
	Supervisión	I trimestre	Jurídica
	Contravencional	II trimestre	Jurídica

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores:

- No. Personas que recibieron la capacitación / Total de personas que requieren formación * 100
- No. de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / Total de capacitaciones que deben ser evaluadas * 100



NATALIA SAAVEDRA ALBARRACÍN
Subgerente General del área Administrativa

