



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Resolución 00627 JUNIO 13 de 2024

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC Del Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal para el año 2024".

El Director Del Instituto Municipal De Transporte Y Tránsito De Corozal

En uso de sus Facultades legales

CONSIDERANDO

Que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación de conformidad con lo ordenado en el Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, los Decretos 1227 de 2005 y 4665 de 2007, compilados en el Decreto 1083 de 2015 especialmente en su "Título 9 - Capacitación".

Que de conformidad con lo establecido en el Decreto 2539 de 2005 y demás disposiciones vigentes, el concepto de competencias para las entidades públicas 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".

Que la Directiva 01 del 26 de diciembre de 2011 establece entre otros participantes por parte del Distrito en los procesos de formación y capacitación, a quienes tengan por objeto la implementación y desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno MECI, el Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA y las Normas de Gestión de Calidad.

Que mediante Circular Externa 100 -10 de 2014 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 ambos del Departamento Administrativo de la Función Pública se emitieron orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Que el objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de las competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las Entidades.

**Calle 28 No 23-51 Barrio San Miguel
Tel: 2846553 - Corozal - Sucre - Colombia
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co**



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Que el Plan Institucional de Capacitación -PIC- está enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conllevan a alcanzar los logros individuales, de su grupo de trabajo y en general de la Entidad.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPEG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las Entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, por lo que se hace necesario contar con Servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

Por lo anterior expuesto:

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Municipal de Transportes y Tránsito de Corozal -IMTRAC- para la vigencia 2024, cuyo texto se anexa al presente acto administrativo los cuales hacen parte integral de la presente resolución.

PARAGRAFO: Mediante la figura de la cooperación académica se gestionará el apoyo de capacitación para los eventos que así lo requieran.

ARTICULO SEGUNDO: El presente Plan Institucional de Capacitación, PIC podrá ser ajustado de conformidad con las necesidades de los servidores del IMTRAC, durante la presente vigencia.

ARTICULO STERCERO La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Corozal a los trece (13) días del mes de junio del 2024.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

YEDSO VERGARA LORA
DIRECTOR IMTRAC

Calle 28 No 23-51 Barrio San Miguel
Tel: 2846553 - Corozal - Sucre - Colombia
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación de la Función Pública todas las entidades deben hacer un reconocimiento al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro lado, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. 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 de las entidades, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los retos que se establecen a la capacitación de las entidades públicas deben basarse en la solución de las necesidades, partiendo de la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado como uno de los ejes fundamentales de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

El Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal -IMTRAC- a través de su plan de capacitación busca mejorar la calidad en la prestación de los servicios a cargo para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación concreta y duradera de competencias y capacidades específicas en los servidores.

El Plan Institucional de Capacitación busca enfrentar los retos de cambio más allá de los requerimientos de un cargo específico, puesto que un personal motivado y trabajando en equipo son los pilares fundamentales en las que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Por consiguiente, la capacitación debe contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los funcionarios, entre ellas, la capacitación para la innovación y para afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas y trabajar en equipo.

El PIC 2024 en el IMTRAC, no sólo cumple con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo 2020 – 2030, sino que cumple con el objetivo de la Dimensión de Talento Humano establecido en el Modelo Integrado de Planeación y de GESTIÓN, "... gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) ...". En consecuencia, el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, se consolidó en un análisis de



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

insumos que hacen parte del contexto organizacional vigente en la Entidad. La identificación de necesidades de capacitación se soporta en el reconocimiento de brechas funcionales (de la Entidad) y brechas de conocimientos que los servidores manifiestan a través de encuestas, lo anterior permite articular el aprendizaje organizacional con las operaciones o que hacer institucional de la organización.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser algo estratégico, de verse como un castigo a verse como un escalón para llegar a plan de carrera y movilidad laboral.

La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros.

En la actualidad la administración pública está demandando cambios estructurales y procesos de reforma que promuevan y fortalezcan la eficiencia en la gestión pública, pues esta requiere adaptarse a las nuevas dinámicas y necesidades sociales y proyectarse a lo que en adelante será el proceso de modernización, innovación pública y el diseño de servicios centrado en los ciudadanos. Es por esta razón, que la planeación estratégica del talento humano nos brinda un enfoque integral y se convierte en un lineamiento relevante que promueve la atracción, formación y retención de los mejores perfiles y al mismo tiempo el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los colaboradores que hacen parte de la entidad, lo cual resulta en un desempeño satisfactorio, un mayor sentido de pertenencia, una mayor orientación al servicio al ciudadano y una gestión orientada a resultados, que contribuya al logro de los objetivos estratégicos. Así mismo el talento humano se ha convertido en el centro del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión) dada la importancia y el impacto que este aspecto tiene sobre la confianza en el estado y sobre cómo los ciudadanos perciben la gestión de la administración pública.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

El Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal -IMTRAC-, establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación, que permita ampliar los conocimientos y habilidades de sus servidores públicos para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el servidor público y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo. Los programas propuestos dentro del plan, deben satisfacer las necesidades de aprendizaje diagnosticadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, de los servidores públicos del IMTRAC a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re-inducción, de acuerdo las necesidades institucionales detectadas a través de diagnósticos, proyectos, planes de mejoramiento individual, normatividad vigente, entre otros, con las cuales se pretender alcanzar los objetivos institucionales.

3.2 Objetivos Específicos

- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores del IMTRAC, gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer. Lograr habilidades y actitudes que mejoran el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.
- Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, y el compromiso individual.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo el desarrollo integral del talento humano a nivel profesional y personal.
- promover el desarrollo de habilidades producto del estudio de distintas temáticas que aporten de manera significativa a su desempeño.
- Proporcionar a los/as Servidores/as del IMTRAC, orientación e información relativa a los objetivos de la Entidad, su organización, funcionamiento, normas y políticas, actualizando y ampliando los conocimientos requeridos en cada dependencia.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

4. MARCO NORMATIVO

Acogiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Gobierno Nacional, el Instituto Municipal de Transporte y Tránsito de Corozal adopta el Plan Institucional de Capacitación, amparado por la siguiente normatividad:

Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales. Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.

Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53. Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.

Constitución Política de Colombia 1991, Art. 54. "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

Ley 115 de 1994 Por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 define educación formal, Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No formal) y educación informal.

El artículo 4 del 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", define la capacitación como: "... 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 complementar la 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."

La capacitación se basa en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley Nacional 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

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 activa 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.

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.

Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único Disciplinario, Art. 33, numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"; Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: numeral 40. "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Los artículos 15 y 36 de la Ley 909 de 2004, "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", Disponen lo siguiente: "... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación"

"... Artículo 36- "Objetivos de la Capacitación.

1. 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 prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación. Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas 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.

Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.

Decreto 2539 de 2005. Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

La Ley 1064 de Julio 26 de 2006 y sus decretos reglamentarios: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. a. Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

El Decreto 4665 de 2007 "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP".

CONPES 3674 de 2010. Traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano.

Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014 Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

Decreto 1083 de 2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2, 2.2.9.3, 2.2.9.4, 2.2.9.5 y 2.2.9.6.

Decreto 1072 de 2015 Artículos 2.2.4,6.8, 2.2.4.6.1.

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (MIPG).

Decreto 894 de 2017, Modificatorio del literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17 Se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017. Lineamientos para la construcción de los Planes de formación y Capacitación en el sector público colombiano.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Decreto 591 de 2018. "Por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones.

Decreto 612 de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las Competencias Laborales generales para los Empleos Públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Ley 1955 de 2019 Establece que las bases del plan Nacional de formación y Capacitación hacen parte integral del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004. Para este caso en lo correspondiente a profesionalización del servicio público.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 - marzo de 2020, DAFP

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El Plan de Capacitación Institucional acoge la teoría constructivista para la formulación, en la que propone la participación de los empleados en su propio aprendizaje; la construcción del conocimiento desde la propia experiencia en relación con los intereses y saberes de todos para producir aprendizajes colectivos. El proyecto de aprendizaje en equipo es un método de enseñanza y de aprendizaje utilizados por la educación basada en problemas.

El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de los siguientes referentes y se enuncian las definiciones de algunos conceptos, que ayudaran a complementar y a entender más, el presente documento:

5.1 Lineamientos conceptuales. Se representan dentro de la política de formación y capacitación de los Servidores Públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación y son las siguientes:



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Desarrollo de competencias laborales: constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

Las competencias laborales se definen como 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 público. (Decreto Ley 815 de 2018).

Competencias Comportamentales: Hacen referencia las habilidades, aptitudes y actitudes individuales, que permiten el desempeño adecuado de las responsabilidades asignadas a los servidores públicos.

Competencias Funcionales: Hacen relación a la capacidad que tiene el servidor público para ejercer un cargo.

Dimensión del hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (PNFC, 2017).

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: 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



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

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.

Profesionalización del servidor público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los(as) empleados(as) públicos(as) posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva con servidores(as) públicos(as) felices.

5.2 Enfoques pedagógicos: De acuerdo a la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de la Función Pública, entre los métodos de enseñanza-aprendizaje más utilizados, que deben estar en el repertorio de los tutores y facilitadores, se encuentran los siguientes:

El Aprendizaje Basado 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 servidor público 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.

Educación Basada en Actitud de Servicio. A través del aprendizaje servicio los funcionarios mejoran sus resultados en conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores morales, pero lo hacen al tiempo que actúan como ciudadanos comprometidos con el entorno laboral.

El método de casos: este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones. La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso.

6. METODOLOGÍA

se realizó una encuesta individual en la cual participaron los funcionarios, seleccionando temas transversales y de competencias de tipo comportamental. Se aplicó en el mes de diciembre de 2023 con la participación de 21 servidores públicos; se analizaron y tuvieron presentes, resultados de auditorías externas e internas, resultados de evaluación por dependencias, revisión de nuevas disposiciones legales.

Se consolida los resultados obtenidos en diagnóstico de necesidades de conformidad con los ejes Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Gestión del Conocimiento, desde las perspectivas del Ser, Hacer y Saber, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Finalmente, se tuvieron en cuenta los temas de capacitación y/o divulgación que se establecen en el FURAG (Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión).

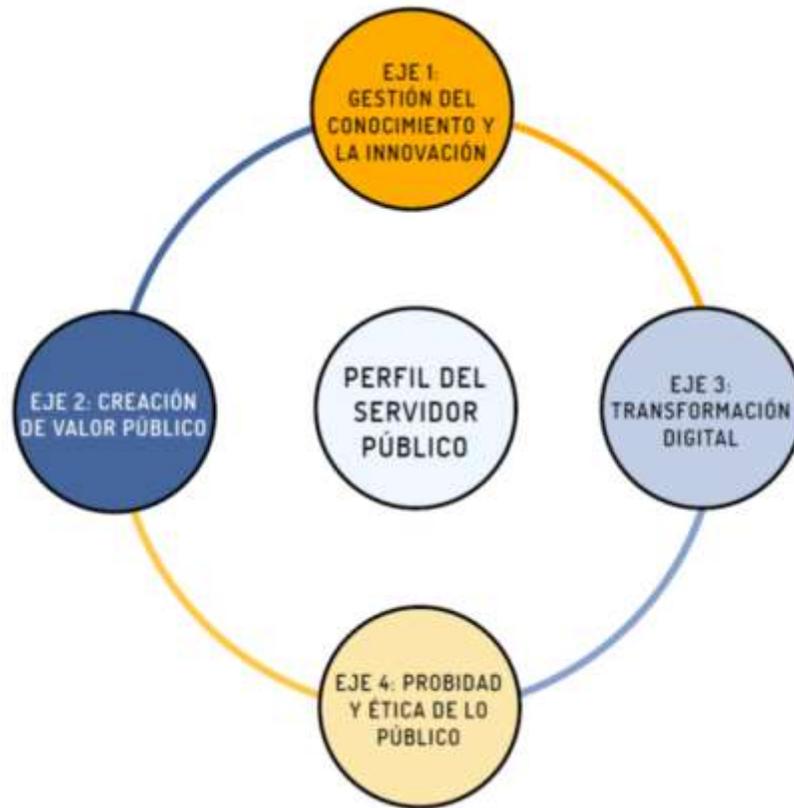
7. EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2024

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación expedido por la Función pública se tienen (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación Capacitación 2020-2030, para efectos de que las entidades por una parte, realicen el diagnóstico de las necesidades de capacitación como consecuencia de las apuestas personales, grupales e institucionales, así como, de la evaluación de desempeño; y por otra parte prioricen y adelanten acciones relacionadas con la capacitación y formación de sus servidores, en procura de que la ciudadanía reciba cada día, los beneficios de un estado productivo, eficaz, eficiente y abierto, que responde a las necesidades, derechos y expectativas de la ciudadana.

Con el fin de promover las competencias para el futuro la función pública en su PNFC, planteo 4 ejes estratégicos para la formulación del Plan Institucional de capacitación, los cuales se presentan a continuación:



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1



Eje 1. Gestión del Conocimiento y La Innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. (Pública, Función, 2020).

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) (Pública, Función, 2020).



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información público.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

Eje 2. Creación del valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Pública, Función, 2020).

Eje 3. Transformación digital: es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales,



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 030, Función Pública).

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público. La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Resalta la coherencia entre la misión del Estado, en la que prima lo general sobre lo particular, con servidores de deben mostrar un comportamiento probo y ético en lo cotidiano.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. (Pública, Función, 2020).

8. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2024

El Plan de Formación y Capacitación incluye actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, orientadas al fortalecimiento y desarrollo de competencias, para lo cual se formuló a partir de la detección de necesidades y la priorización de temáticas que responden a necesidades concretas para mejorar la capacidad individual e institucional.

8.1 programa de inducción. A través de la Inducción se busca que el nuevo funcionario que ingresa a IMTRAC conozca la entidad, se integre a la cultura organizacional, al sistema de valores, conozca la misión, visión y objetivos institucionales, conozca sus derechos y deberes y se cree en él un sentido de pertenencia hacia la entidad. Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 se abarcarán temáticas que conduzcan a fortalecer y preservar la moralidad en la administración pública.

El programa de inducción está dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional desde el momento de su vinculación a la Entidad. Su objetivo se desarrolla en lo que tiene que ver con el sistema de valores deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizado con el



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

servicio público, con la organización y con las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, informando así mismo acerca de las decisiones tendientes a prevenir y reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos, todo lo cual se revertirá en la creación de identidad y sentido de pertenencia respecto a la Entidad.

Este programa se debe realizar una vez al mes para el personal que ingresa por primera vez o cada vez que sea necesario de acuerdo al número trabajadores que ingresen o que se haya retirado en un tiempo mayor a seis meses.

El programa de inducción del IMTRAC tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruirlo en lo relacionado con plataforma estratégica, historia de la entidad y objetivos de las diferentes áreas, se deberán abordar los siguientes temas:

Socialización del Código de Integridad.

Enseñar el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.

Presentación al grupo de trabajo.

Estructura de la dependencia al que hace parte la entidad.

Estructura Organizacional – (Organigrama. Comités y Comisiones Institucionales)

Direccionamiento Estratégico. Misión y Visión.

Principios y Valores.

Objetivos y metas Institucionales.

Adicional, según Circular No 100.04-2018 de la Función Pública, todos los Servidores Públicos deben adelantar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales” del Curso de MIPG; los funcionarios responsables de la implementación del MIPG como referentes de calidad, jefes de área, coordinadores, directores, entre otros, deben tomar el curso completo (8 módulos).

8.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo. Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

El entrenamiento en el puesto de trabajo se desarrolla a través de unas jornadas introductorias a las generalidades de la entidad; su plataforma filosófica, la historia institucional y su papel en el desarrollo económico de la ciudad. Así mismo se



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

explicará el organigrama, el proceso integrado de gestión, los programas de Bienestar, Capacitación, y Seguridad y Salud en el Trabajo, régimen salarial y prestacional, Manual de Funciones y situaciones administrativas como horario laboral, entre otros.

La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos y colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

8.3 Programa de reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Se impartirá a todos los empleados por lo menos una vez cada dos años o, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Es de carácter obligatorio y se trata de actualizar y enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informándoles sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

9. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Constituye el marco orientador para que las entidades puedan formular sus planes institucionales de capacitación.

Se establecen cuatro (4) lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos y que orientan los procesos de gestión de los planes institucionales de capacitación, a saber:

- A). La dimensión territorial y nacional en la política de formación y capacitación.
- B). Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
- C). Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
- D). Enfoque de la formación basada en competencias.

Para la formulación del PIC, se desarrollaron las siguientes fases, así:

- ✓ Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación.
- ✓ Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
- ✓ Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC por parte del director del IMTRAC.

Una vez aprobado el plan, se aplicarán las siguientes fases:

- ✓ Ejecución del Plan Institucional de Capacitación. En el caso de las capacitaciones con facilitadores internos el profesional de Talento Humano trabajará directamente con el servidor para la ejecución de la capacitación. Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar capacitaciones, seminarios o facilitadores externos, el área responsable deberá realizar la respectiva solicitud de conformidad con los procedimientos establecido.
- ✓ Evaluación de la eficacia de las capacitaciones: se realizará la evaluación de la eficacia de las capacitaciones de forma individual con la finalidad de garantizar la aplicación de los conocimientos adquiridos.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

- ✓ Evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC. La evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, será realizado por:
 - El Comité de Gestión y Desempeño Institucional a través de las reuniones realizadas durante la vigencia.
 - El Área de Talento Humano a través del seguimiento del Plan de Acción Integral y los indicadores definidos para cada actividad el cual será enviado a la Subdirección de Planeación y Fronteras para el seguimiento respectivo.
 - Las auditorías de gestión y/o calidades realizadas por el jefe de la Oficina de Control Interno.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública.
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas.
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios.

Así mismo se diseñará una ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito.

La formación y capacitación de los empleados debe incorporar de manera organizada, diversas formas de aprendizaje que permitan el desarrollo de competencias, como cursos dictados por centros educativos de formación o expertos, el aprendizaje en el lugar de trabajo y el autoaprendizaje.

10. DEFINICIÓN DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN

Las personas suelen sentirse motivadas a través de las capacitaciones, no solo porque la formación les ayudará a tener un mejor desempeño, sino porque el conocimiento y capacidades que adquieran en la mayoría de los casos trasciende el ámbito de la empresa.

Si bien la formación del talento humano es un aspecto esencial en todas las instituciones, la capacitación bien dirigida fortalece varios aspectos: mejora la relación empleado-empresa, genera mayor estabilidad e impulsa a ser mejor.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

La capacitación aumenta la confianza de los colaboradores favoreciendo la toma de decisiones y resolución de problemas, permite el logro de metas individuales, incrementa la satisfacción con las actividades que se realizan con el cargo, ayuda a la formación de líderes y mejora la comunicación entre los equipos de trabajo, lo que, sin duda, incrementa la productividad laboral.

Teniendo en cuenta el origen de los convocados, las capacitaciones podrán ser abiertas o cerradas, así:

- Abierta: convocatoria general para todos los funcionarios.
- Cerrada: para una lista específica de convocados.

Finalmente, considerando el lugar en que se desarrollan, las capacitaciones podrán ser internas o externas, así:

- Internas: Capacitaciones que se organizan y convocan al interior del IMTRAC, con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito.
- Externas: Capacitaciones que se realizan fuera del IMTRAC, por convocatoria de otras entidades u organizaciones.

Para su diseño e implementación, el PIC se ha estructurado en dimensiones y ejes temáticos coherentes con las características de los servidores públicos de la entidad, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, y las metas de la entidad.

11. ACTIVIDADES A EJECUTAR EN EL PIC 2024

Las competencias se definen como capacidades humanas que constan de diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las distintas interacciones que tienen las personas para la vida en los ámbitos personal, social y laboral.

A partir de los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación llevado a cabo con todos los procesos de la entidad, las necesidades expresadas por los líderes en cuanto a la formación de sus equipos y las conclusiones tomadas por la Oficina de Talento Humano, se determinan los conocimientos y competencias que los servidores deben fortalecer y se diseñan las líneas de formación, capacitación y entrenamiento. Entre las cuales se estarán desarrollando:

EJE 1: GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN: Cultura organizacional orientada al conocimiento; Innovación en el sector público; Actualización Financiera y contable.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

EJE 2: CREACION DE VALOR PÚBLICO: - Ambientes laborales diversos y seguros; Lineamientos anticorrupción; Lenguaje Claro; Servicio y atención al ciudadano; MIPG.

EJE 3: TRANSFORMACION DIGITAL: Gobierno y Seguridad Digital; Curso De Excel.

EJE 4. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO: LEY 1712 DE 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública; Comunicación asertiva; Lenguaje no verbal; Gestión documental

12. RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN

La ejecución del Programa Institucional de Capacitación en el IMTRAC será liderada por el director y el área de Talento Humano, los cuales deberían liderar y promover la participación de los servidores públicos en las capacitaciones, dirigir la ejecución de la Inducción y Reinducción, determinar para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

La evaluación realizada tiene como propósito la identificación del impacto de la capacitación sobre los servidores y sobre la Entidad. La valoración pretende demostrar que resultados se han conseguido por medio del desarrollo de las diferentes actividades de capacitación de la Entidad, su diseño, su puesta en marcha y sus resultados. Además, permite demostrar que tan oportunos fueron los programas para la Entidad y comprobar si estos cumplieron a cabalidad con sus objetivos supliendo las necesidades de capacitación de los servidores.

La metodología propuesta para evaluar el aprendizaje se encuentra relacionada con:

✓ El aprendizaje de cada servidor debe medirse de tal manera que pueda determinar resultados cuantitativos.



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

- ✓ Se evaluará antes de la capacitación, el nivel de conocimiento por parte de los servidores.
- ✓ Se evaluará después de la capacitación, el nivel de conocimiento por parte de los servidores.

Se utilizará en la medición el **Indicador de Eficacia**, que refleja el logro de los atributos del producto que satisface las necesidades, deseos y demandas de los usuarios. La eficacia se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Permite valorar si los objetivos programados se cumplieron y la cobertura. Los indicadores de eficacia permiten medir los resultados del PIC y de los programas institucionales de aprendizaje, de la siguiente manera:

Número De funcionarios capacitados/ Número De funcionarios de la entidad*100.

14. BENEFICIARIOS Y SUS RESPONSABILIDADES

De conformidad con lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1, Literal g) son beneficiarios de los programas de capacitación y entrenamiento, todos los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre y cuando dichos programas atiendan a las necesidades y el presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en Función Pública tienen las siguientes obligaciones:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

Calle 28 No 23-51 Barrio San Miguel
Tel: 2846553 - Corozal - Sucre - Colombia
E-mail: contactenos@imtraccorozal.gov.co



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

f. Asistir a los programas de inducción o re-inducción, según su caso, impartidos por la entidad.

15. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores de la capacitación que imparte el IMTRAC a sus servidores públicos están basados en los estipulados en el Decreto 1567 de 1998:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. 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.
7. 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.

16. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Aislamiento: Separación de una persona o grupo de personas que se sabe o se cree que están infectadas con una enfermedad transmisible.

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



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Aprendizaje basado en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

Capacitación: “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencia: “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”.

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión del Ser: 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 dentro de las organizaciones.

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación para el trabajo y desarrollo humano: “Educación 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”.

La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

Entrenamiento: 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: La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Plan Individual de Aprendizaje: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

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



Instituto Municipal de
Transporte y Tránsito de Corozal
NIT: 823.001.932-1

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.

Virtual: Este término es muy usual en el ámbito de la informática y la tecnología para referirse a la realidad construida mediante sistemas o formatos digitales. Se conoce como realidad virtual al sistema tecnológico que permite al usuario tener la sensación de estar inmerso en un mundo diferente al real.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.