



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC

INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ
Subgerencia General del Área Administrativa
VIGENCIA 2025



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 2025 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.

**ITBOY**

NIT. 891. 801. 069-8

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

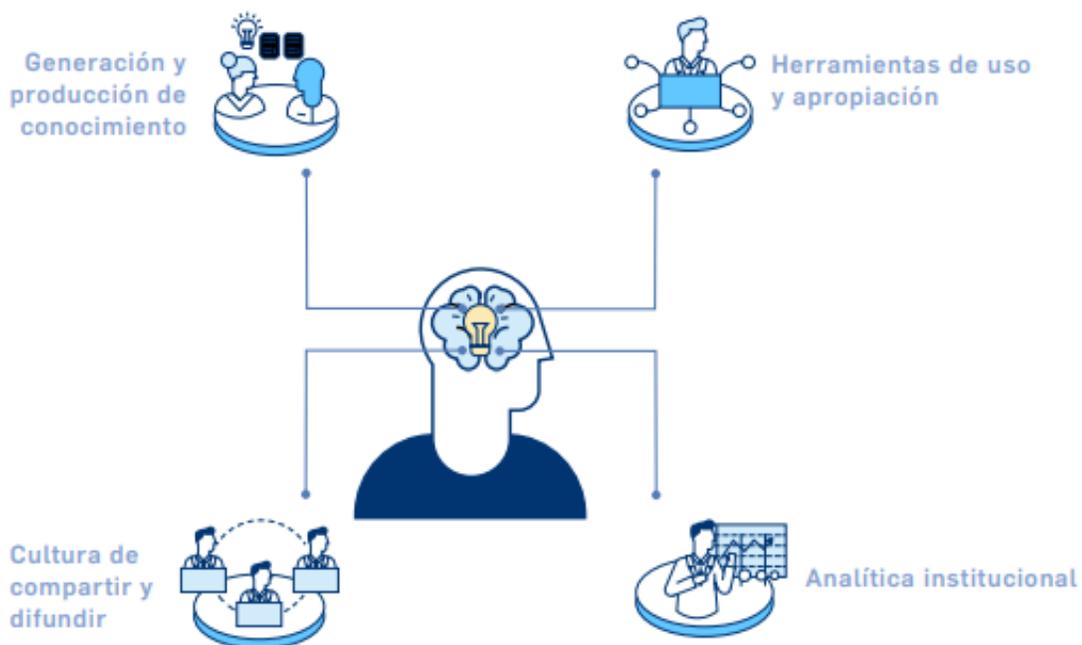
- ✓ Gestión del conocimiento y la innovación
- ✓ Talento humano
- ✓ Integridad
- ✓ Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

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

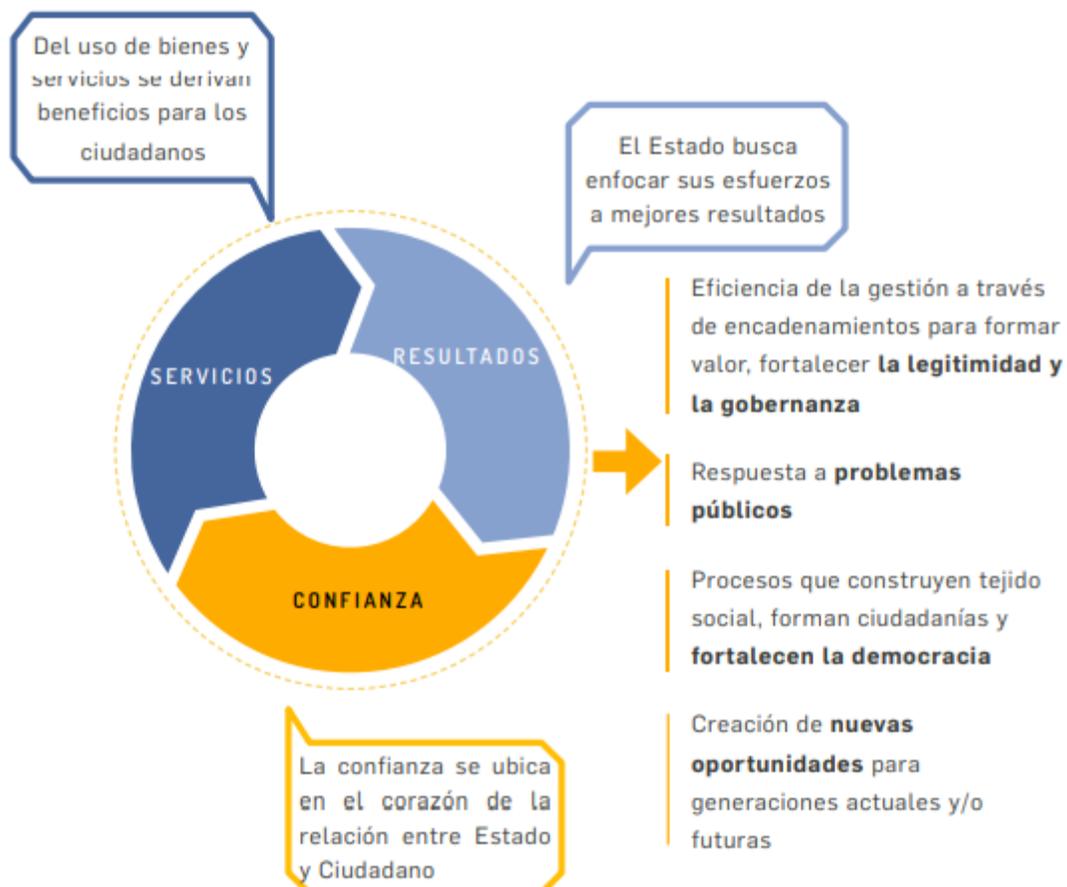


Tomado de: Plan Nacional de Capacitación

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

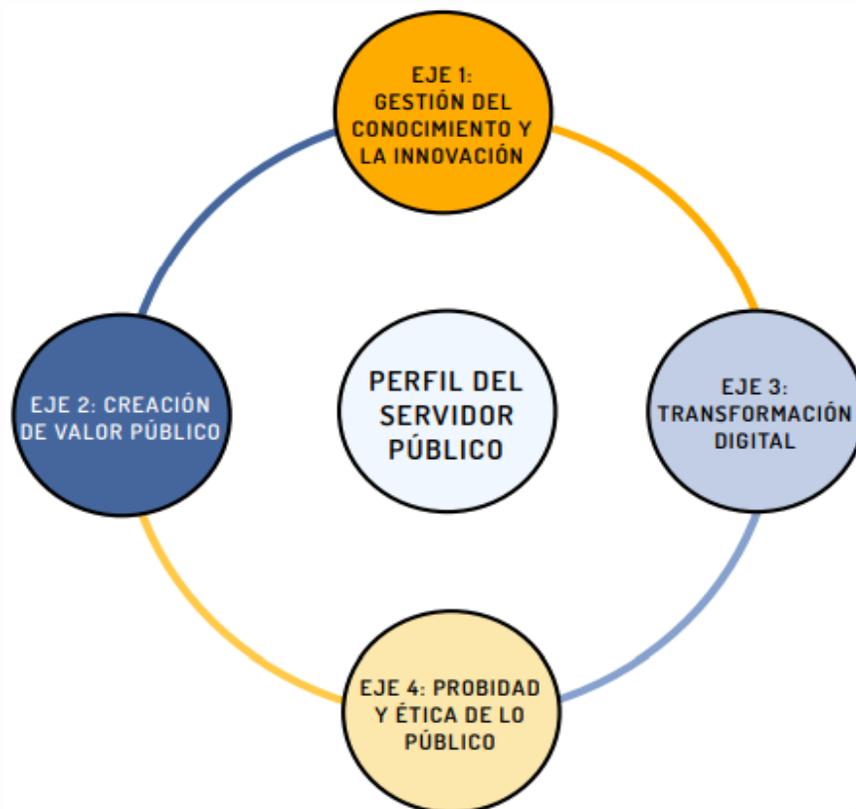
Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



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



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

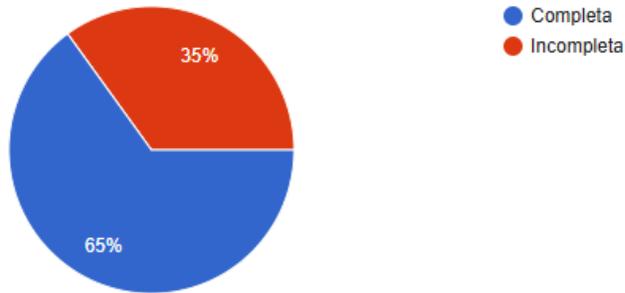
Para la construcción del presente plan se aplicó una encuesta a los funcionarios del Instituto de Tránsito de Boyacá para conocer su opinión y las temáticas que desde su rol como servidores desempeñan en la entidad, de igual forma se solicitó a los líderes de proceso para que enviaran la temática de 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 fue aplicada a los funcionarios. Se adjunta el diligenciamiento del formulario que se puso a disposición, junto con las respuestas obtenidas:



En cuanto al plan de capacitaciones, considera que la temática abordada durante el año 2024 estuvo:

40 respuestas



Tomado de: Evaluación planes institucionales vigencia 2024
Instituto de Tránsito de Boyacá

OFERTA DE CAPACITACIÓN

Para la presentación de la oferta de capacitación 2025 se tuvieron en cuenta los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación realizada mediante encuesta, además de las solicitudes de los empleados del Instituto y las sugerencias temáticas del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030 del DAFP. El resultado del diagnóstico es el siguiente:

- Por favor sea objetivo y proponga que capacitaciones considera necesarias para el 2025. 39 respuestas

Régimen Disciplinario de servidores públicos

Mipg

CAPACITACION EN DIRECTRICES A CUMPLIR ENVIADAS POR MIN TR SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE Y ENTIDADES AFINES.

- Capacitaciones personalizadas directamente en los puntos de atención en cuanto a sus sistemas (SIITBOY & SIMIT) -Capacitaciones personalizadas directamente en los puntos de atención en cuanto al manejo y los procesos que tienen que ver con comparendos - Capacitaciones personalizadas directamente en los puntos de atención en cuanto al manejo y los procesos que tienen que ver con la elaboración de archivos planos

Atencion al publico

Charlas con psicólogos personalizados en cada una de los pats

Capacitaciones en Humanismo

Capacitación sobre proceso contravencional de embriaguez presencial

Capacitación en archivo documental presencial Capacitación en secop presencial

Capacitaciones



NIT. 891. 801. 069-8

actividades con control de disminución de los niveles de estrés y ansiedad, fomen-
necesidades puntuales y que aporten al la productividad

Capacitación en base a los manuales de procedimientos de cada área o
dependencia, capacitación en el sistema de gestión de calidad que tiene el instituto
(formularios, formatos para los diferentes procedimientos y tramites y como
gestionar la actualización de los mismos) , capacitaciones sobre el MIPG del
instituto de transito de Boyacá, (Informes, periodicidad, encargado, objetivo),
capacitación del sistema de ORFEO. capacitación de las tablas de retención
documental de cada área o dependencia y como gestionar su actualización,
capacitaciones de inducción y reinducción.

Capacitaciones obligatorias contempladas en el MIPG, la relación de dichas
capacitaciones ya fue enviada a la Subgerencia Administrativa y Financiera.
Igualmente incluir capacitaciones relacionadas con manejo de SECOOP II, Gestión
del Riesgo, Programa de Transparencia y Ética Pública

Enviar a personas a que se capaciten en otras entidades fuera del departamento

Liquidación de prestaciones sociales, nómina, etc, estrategias y recursos que
contribuyan al bienestar de los funcionarios

**CAPACITACIÓN SOBRE NORMATIVIDAD Y CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y
RESPONSABILIDAD DEL FUNCIONARIO**

trabajo en equipo

Atención al usuario

Aquellas tendientes a la actualización de normatividad legal, responsabilidad
disciplinaria e normatividad interna del ITBOY para el cabal cumplimiento de las
funciones de cada servidor público en los PAT.

Talleres de habilidades de comunicación, Programas de desarrollo del liderazgo,
Formación en resolución de conflictos, protocolos de seguridad en el lugar de
trabajo

Pausas activas, primeros auxilios,

Capacitaciones en archivo y gestión documental Capacitaciones en MIPG
Capacitaciones en procesos contravenciones Capacitaciones en primeros auxilios
y manejo de desastres Capacitaciones en manejo de plataformas RUNT, SIMIT,
GLPI;

curso de Excel

Big Data y Análisis de Datos (Fundamentos de Big Data: Capacitación en
herramientas como Hadoop, Spark y bases de datos NoSQL (MongoDB,
Cassandra). Análisis de Datos: Cursos en herramientas como Power BI, Tableau,
Google Data Studio o Excel avanzado. Machine Learning: Capacitación en
conceptos de inteligencia artificial y aprendizaje automático, utilizando
herramientas como Python, R, TensorFlow, o Scikit-learn.

Responsabilidad Disciplinaria de los servidores publicos, Ley de desconexión
laboral

Capacitación en EXCEL

tecnologico y digital

- capacitación Prepensional. - Capacitación sobre trámites den tránsito.

Capacitación reformas normas de tránsito

No tengo solicitudes por el momento

**GESTION DOCUMENTAL Y ARCHIVO, TRANSFORMACION DIGITAL,
DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES, ATENCION AL CIUDADANO,
EXCEL AVANZADO, HABILIDADES COMUNICATIVAS, DESARROLLO DE
CAPACIDADES DE LIDERAZGO EN ALTAS DIRECTIVAS.**

capacitar en temas de cobro coactivo y sus plataformas para la ejecución
eficientes de las labores cotidianas.

CAPACITACIONES PRESENCIALES EN CONTRAVENCIONES

uso de tecnología, ofimática

Capacitación para prepensionados

ACTUALIZACIONES DEL RUNT

Cursos de capacitación en desarrollo personal y familiar

Manejo de base de datos

Idiomas, Derechos Humanos, Capacitaciones con relación al derecho de los
trabajadores

INTELIGENCIA ARTIFICIAL



BENEFICIARIOS

Según lo establecido en la Ley 1960 de 2019, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales, teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

PLAN DE TRABAJO

ACTIVIDADES PROPUESTAS			
• Diagnóstico de necesidades de capacitación			
• Aplicación de encuesta de necesidades de capacitación			
• Organizar las capacitaciones como multiplicidad de saberes			
• Unificación de los criterios de evaluación de acuerdo a los parámetros del MIPG, que serán aplicadas en las diferentes capacitaciones impartidas.			
• Ejecución de capacitaciones			
CAPACITACIONES 2025			
EJE	TEMA	FECHA	RESPONSABLE
Gestión del conocimiento y la innovación	inhabilidades e incompatibilidades de los funcionarios públicos	III trimestre	Control Interno
	Ética e integridad en el ejercicio público	III trimestre	Control Interno
Creación de valor público	Grupos de Valor	I trimestre	Subgerencia operativa
	Lenguaje claro y comprensible	I trimestre	Subgerencia operativa
Transformación digital	Seguridad digital	II trimestre	Planeación
	Uso y apropiación de los sistemas digitales en el ITBOY	II trimestre	Planeación



Probidad y ética de lo público	Conflicto de intereses	II trimestre	Subgerencia administrativa
	Prevención y lucha contra la corrupción	II trimestre	Subgerencia administrativa
Programa de alta gerencia	innovación, y pensamiento crítico.	IV trimestre	Subgerencia administrativa
Gobernanza para la paz	Atención inclusiva para personas con discapacidad	III trimestre	Subgerencia administrativa
	Enfoque diferencial	III trimestre	Subgerencia administrativa
Temas transversales	Adaptación al cambio	IV trimestre	Planeación
	Aprendizaje continuo	IV trimestre	Subgerencia administrativa
	Secop II	I trimestre	Jurídica
	contratos	I trimestre	Jurídica
	Power BI	I trimestre	Subgerencia administrativa

La ejecución se hará con recursos de inversión, destinados al fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos del Instituto de Transito de Boyacá. En cuanto a las capacitaciones por gestión, serán solicitadas ante los diferentes entes de orden Nacional, Territorial y oferta interna de servidores públicos.

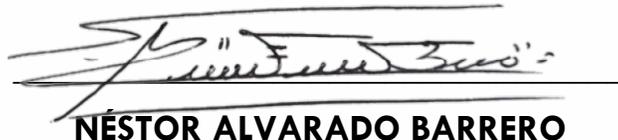




SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores:

EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC-2025	
¿Qué evaluar?	Fórmula del Indicador
Implementación del PIC	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la entidad} * 100$
	$\text{Actividades de capacitación ejecutadas} / \text{Actividades de capacitación propuestas} * 100$



NÉSTOR ALVARADO BARRERO

Subgerente General del área Administrativa