

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2026

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE
VALLEDUPAR SIVA S.A.S
JAIME ANDRES GONZALEZ MEJIA
GERENTE

 SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026		Versión: 4.0
			Fecha: 20/01/2025
	Página 2 de 30		

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

VIGENCIA 2026

 SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 4.0
		Fecha: 20/01/2025
		Página 3 de 30

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	MARCO NORMATIVO.....	9
3.	OBJETIVO GENERAL	10
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
5.	DEFINICIONES.....	11
6.	PRINCIPIOS.....	12
	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	13
7.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	13
8.	COMPONENTES	14
8.1	<i>Ejes temáticos PNFC.....</i>	14
8.2	<i>Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....</i>	15
8.3	<i>Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.....</i>	16
8.4	<i>Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad</i>	17
8.5	<i>Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.....</i>	18
8.6	<i>Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público</i>	19
8.7	<i>Eje 6: Habilidades y competencias.....</i>	21
8.8	<i>Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos</i>	23
8.9	<i>Eje 2: Territorio Vida y Ambiente</i>	23
8.10	<i>Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad</i>	23
8.11	<i>Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura.....</i>	24
8.12	<i>Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público.....</i>	24
8.13	<i>Eje 6: Habilidades y Competencias</i>	24
9.	Resultados del diagnóstico del PIC	26
10.	INDUCCIÓN	26
10.1	<i>Generalidades</i>	27
10.2	<i>Programa de inducción</i>	27
	10.2.1 Inducción General – Responsables- Talento Humano-Seguridad y	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 4.0
		Fecha: 20/01/2025
		Página 5 de 30

TABLA DE FIGURAS

Tabla 1 Temática Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	23
Tabla 2 Temática Territorio Vida y Ambiente.....	23
Tabla 3 Temática Mujeres, Inclusión y Diversidad	23
Tabla 4 Temática Transformación Digital y Cibercultura.....	24
Tabla 5 Temática Probidad, Ética e Identidad de lo Público	24
Tabla 6 Temática Habilidades y Competencias.....	24
Tabla 7 Cronograma, PIC 2026	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8 Cronograma, Inducción 2026 Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 1 Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes.....	14
Figura 2 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.....	14
Figura 3 Temáticas sugeridas PIC – Eje 1	15
Figura 4 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2	16
Figura 5 Temáticas sugeridas PIC – Eje 3	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6 Temáticas sugeridas PIC – Eje 4	19
Figura 7 Temáticas sugeridas PIC – Eje 5	21
Figura 8 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6	22

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 4.0
		Fecha: 20/01/2025
		Página 6 de 30

1. INTRODUCCIÓN

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho. A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso (Subrayado fuera del texto original).

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión Pública.

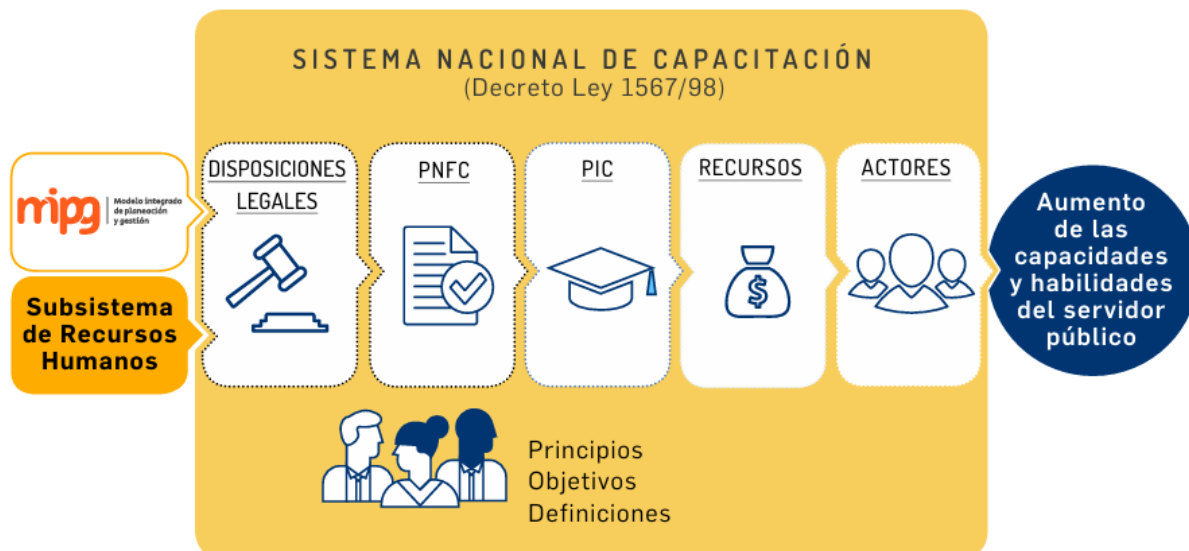
Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación.

En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Lo anterior, lleva a que las entidades hagan un mayor esfuerzo por hacer una adecuada detección de necesidades de aprendizaje para que el presupuesto que se asigne se use de la manera más eficiente. También, hace un llamado a que se haga una gestión para atraer oferta de capacitación y de formación sobre la base de criterios que determinen el interés organizacional y que le apunten al mejor desempeño organizacional

Figura 10. Sistema nacional de capacitación y sus componentes^u



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

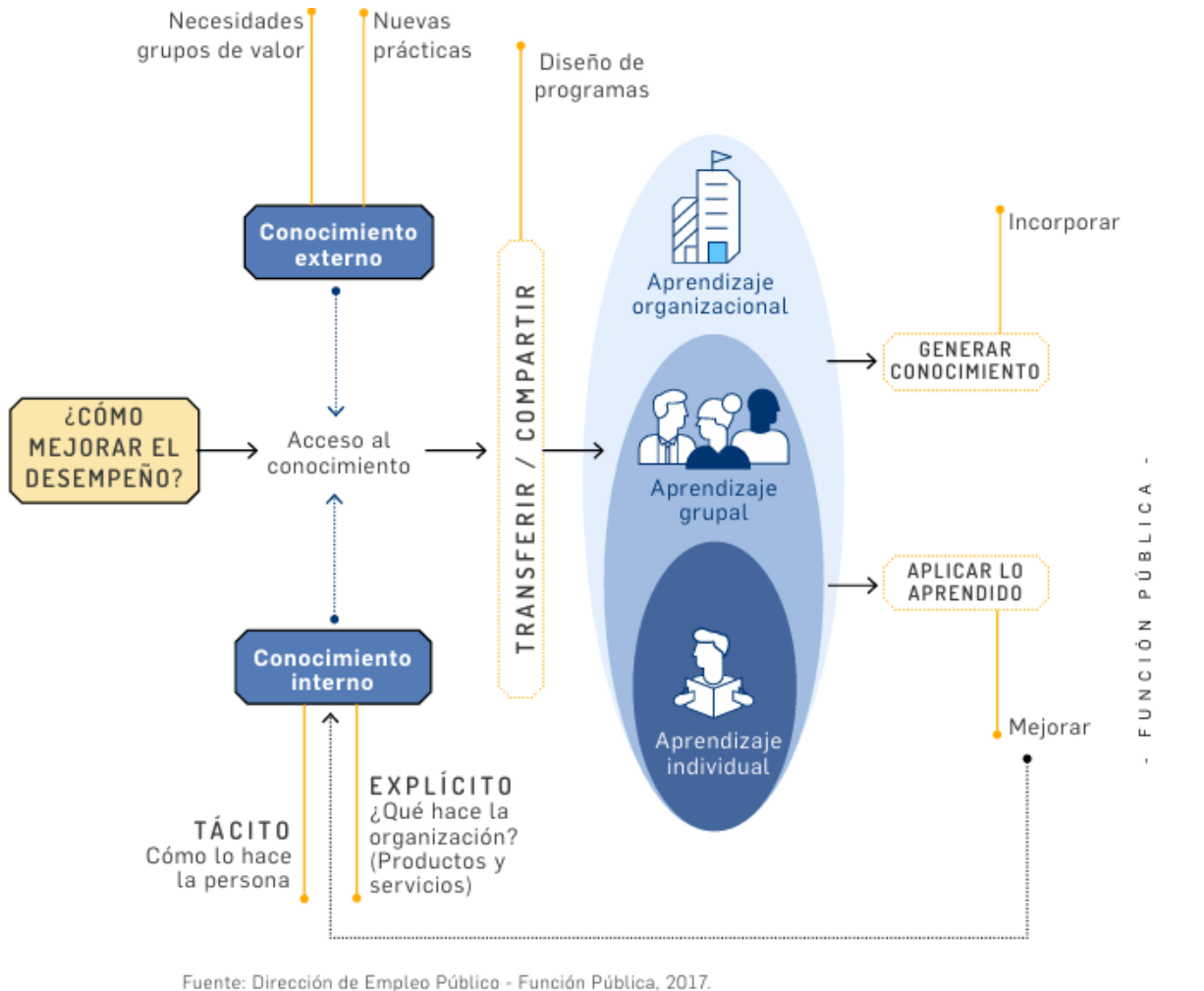
El Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de la capacitación como “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación (...)”. Por esto, lo primero que se aclara para efectos del presente Plan es que la educación formal, en la que se incluye la educación superior, no se contempla en ningún proceso de capacitación. Esto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

El propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que se trata tanto en el Decreto Ley 1567 como en este Plan Nacional de Formación y Capacitación, se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de los servidores para el ejercicio de las funciones del empleo que ocupa. Dicho empleo cuenta con un manual de funciones y competencias en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

Con la anterior definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación enmarcada en esta modalidad educativa, pues su objeto es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esta oferta esté sujeta a los niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la educación superior.

Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico de este Plan, el aprendizaje organizacional (Ver Figura .). Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado

 SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 4.0
		Fecha: 20/01/2025
		Página 8 de 30



Con fundamento en lo anterior, se construyó el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026 del Sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A., de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos.

Mediante el mecanismo de encuestas, se desarrolló un proceso de diagnóstico para los empleados públicos y trabajadores oficiales, sobre el cual se priorizaron las necesidades de capacitaciones para la vigencia 2026.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 4.0
		Fecha: 20/01/2025
		Página 9 de 30

2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación para los empleados del estado, que en su artículo cuarto establece:

Artículo 4 - “Definición de Capacitación: Se entiende por capacitación 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, 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”.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector de Función Pública, que en su artículo 2.2.9.1 establece:

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. 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”.

Ley 909 de septiembre 23/2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, que en su artículo quince establece:

Artículo 15 – “Las Unidades de Personal de las entidades: Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: 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 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...” en caso de que aplique.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art 65”).

Ley 1960 de 2019, 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 del presupuesto asignado.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 4.0
		Fecha: 20/01/2025
		Página 10 de 30

3. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2026, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los empleados públicos desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Hacer.
- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales de cada uno de los servidores.
- Integrar a los servidores a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlos con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 4.0
		Fecha: 20/01/2025
		Página 11 de 30

5. DEFINICIONES

Competencia: “Es la capacidad de una persona para desempeñarse, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público”.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la no formal 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).

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.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: 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, estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, con una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares. progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

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

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

Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 4.0
		Fecha: 20/01/2025
		Página 12 de 30

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. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su plan individual de aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante de un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

6. PRINCIPIOS

La capacitación, en el Sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A. S.A. deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Ley 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 públicos.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Economía: se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 4.0
		Fecha: 20/01/2025
		Página 13 de 30

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La profesionalización del empleo público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean una serie de atributos como la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

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

- Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre derechos humanos, cultura ciudadana, ética de lo público, cultura democrática y de la legalidad.
- Diseñar e implementar un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos en el Sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A.

El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo.

7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

8. COMPONENTES



Figura 1 Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes

Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023.

8.1 Ejes temáticos PNFC

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación

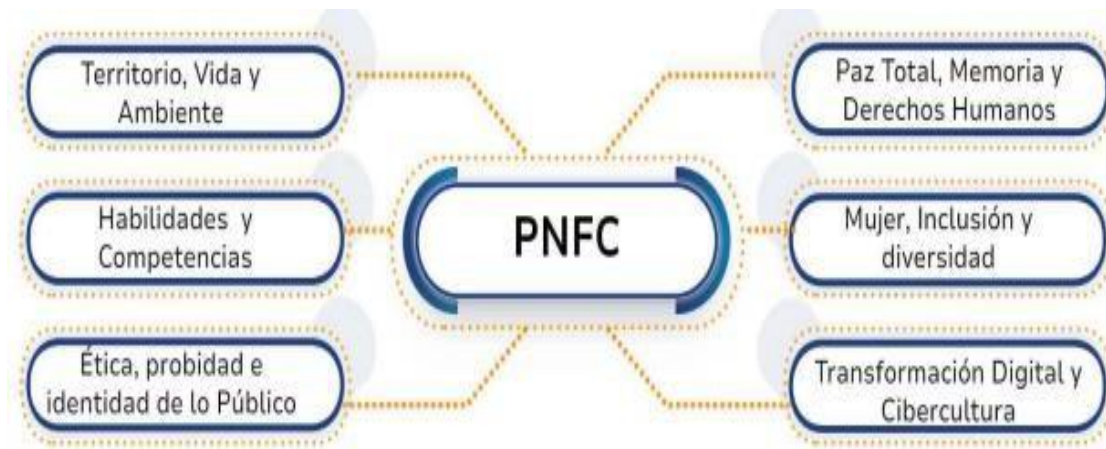


Figura 2 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

8.2 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.



Figura 3 Temáticas sugeridas PIC – Eje 1
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

8.3 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. Ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar



Figura 4 Temáticas sugeridas PIC – Eje 2
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

8.4 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 30/01/2026
		Página 18 de 30

8.5 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.



Figura 5 Temáticas sugeridas PIC – Eje 4
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

8.6 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción el mal uso de los recursos públicos San una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben Ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 30/01/2026
		Página 20 de 30

presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, *sobre* la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.



Figura 6 Temáticas sugeridas PIC – Eje 5
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

8.7 Eje 6: Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del que hacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 30/01/2026
		Página 22 de 30

“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”.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.



Figura 7 Temáticas sugeridas PIC – Eje 6
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

8.8 Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Saber - Saber:	Construcción de Paz
Saber - Hacer:	Cultura de la Paz
Saber - Ser:	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio

Tabla 1 Temática Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

8.9 Eje 2: Territorio Vida y Ambiente

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

Saber - Saber:	Políticas públicas en la gestión socio-territorial
Saber - Hacer:	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial
Saber - Ser:	Lenguaje claro y comprensible

Tabla 2 Temática Territorio Vida y Ambiente
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

8.10 Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

Saber - Saber:	Justicia de género, étnica y racial
Saber - Hacer:	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
Saber - Ser:	Respeto por la diversidad

Tabla 3 Temática Mujeres, Inclusión y Diversidad
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

8.11 Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

La 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.

Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología
Saber - Hacer:	Análisis de datos para territorios
Saber - Ser:	Comunicación y lenguaje tecnológico

Tabla 4 Temática Transformación Digital y Cibercultura
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

8.12 Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.

Saber - Saber:	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
Saber - Hacer:	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
Saber - Ser:	Principios de la Función Pública

Tabla 5 Temática Probidad, Ética e Identidad de lo Público
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

8.13 Eje 6: Habilidades y Competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

Saber - Saber:	Liderazgo en entornos digitales
Saber - Hacer:	Gestión del Talento Humano por Competencias
Saber - Ser:	Orientación a los Resultados

Tabla 6 Temática Habilidades y Competencias
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 30/01/2026
		Página 25 de 30

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares se consideran necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Paz total, memoria y derechos humanos
- Mujer, inclusión y diversidad
- Territorio, vida y ambiente
- Contratación Pública, nociones básicas de recursos públicos
- Comunicación efectiva y con respeto en todos los niveles
- Gestión ambiental
- Transparencia
- Desigualdad y la exclusión social
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Orientación al servicio
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos
- Seguridad de la información
- Privacidad de los datos personales e institucionales
- Ciberseguridad
- Gobierno
- Gestión documental
- Servicio al cliente y trabajo en equipo.
- Actualización SECOP – Contratación.
- Formulación de proyectos
- Gestión del riesgo
- Capacitación Operación del servicio de transporte
- Actualización en temas de contratación estatal.
- Actualización en presupuesto.
- Fortalecimiento de conocimientos en resolución de conflictos.
- Verificación del pago de la seguridad social según las propuestas presentadas por los contratos de obra.
- Atención al cliente de personas en condición de discapacidad
- Actualizaciones en temas presupuestales, en recursos humanos y tesorería
- Prestaciones sociales, nomina, seguridad social.
- Gestión pública.
- Inteligencia artificial.
- Servicio al Ciudadano

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 30/01/2026
		Página 26 de 30

9. Resultados del diagnóstico del PIC

Para identificar las necesidades del PIC 2026, se tomó como referencia observaciones y/o sugerencias de datos emitidos por el FURAG, de igual manera tomaron como referencia capacitaciones pendientes de reforzar establecidas en la vigencia 2025. Es necesario manifestar que las capacitaciones tendrán los ejes temáticos establecidos en el PNFC 2020-2030, donde continúan las siguientes temáticas por cada uno de los ejes.

Las actividades se desarrollarán a través de la Red Institucional, con las diferentes entidades públicas y privadas e instituciones educación. Las capacitaciones se desarrollarán según el cronograma definido por la Gestión Financiera y se hará el seguimiento al cronograma de actividades vigencia 2026.

- Medición de cumplimiento
- Indicador de Cumplimiento
- Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones.

$$\frac{\text{Numero de funcionarios capacitados}}{\text{Numero total de funcionarios}} \times 100$$

Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento.

Bajo: 1 – 20
Medio: 20-60
Alto: 60-100

10. INDUCCIÓN

La Inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta en SIVA SAS con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y reintucción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Es importante aclarar que, el programa de inducción y reintucción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 30/01/2026
		Página 27 de 30

10.1 Generalidades

El artículo 7º 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, dispone:

“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reintucción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintucción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

10.2 Programa de inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la función pública.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública.

10.2.1 Inducción General – Responsables- Talento Humano-Seguridad y Salud.

Para el desarrollo de la inducción general los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

- Historia, Misión y Visión.
- Principios y Valores. - Código de Integridad.
- Organigrama.
- Objetivos Institucionales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 30/01/2026
		Página 28 de 30

10.3 Inducción Específica.

10.3.1 Seguridad y Salud En El Trabajo. (Aplicado por el Profesional SST).

- Políticas de salud y seguridad en el trabajo.
- Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Rutas de evacuación y puntos de encuentro / plan de emergencias.
- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST.
- Brigadas de emergencias.
- Accidente de trabajo / Incidente de trabajo / enfermedad profesional
- Matriz de riesgos, fuentes y medios de control para los accidentes de trabajo

10.3.2 Inducción específica para el desarrollo del trabajo (Aplicado por el jefe inmediato).

- Funciones Generales de la Dependencia y grupo de Trabajo.
- Interacción con las Dependencias de mayor contacto.
- Presentación de los funcionarios de la Dependencia donde va a la laborar.
- Riesgos asociados a la actividad.
- Otras (indique).

La empresa considera necesario incluir los siguientes temas en los programas de inducción y reinducción.

- Plan de Bienestar.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Situaciones administrativas.
- Procedimiento de Viáticos y Gastos de Viaje (Actualización).

11. REINDUCCIÓN

En el Sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A. el 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, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 30/01/2026
		Página 29 de 30

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.

12. EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). Programas de formación académica: La empresa gestionará ante el SENA, Cajas de Compensación y la ARL las formaciones académicas acorde a las necesidades que presenten los funcionarios.

El Sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A. de acuerdo con los resultados emitidos por el FURAG y los datos históricos, se desarrollarán capacitaciones, seminarios, talleres etc., teniendo en cuenta la aprobación del ordenador del gasto y la disponibilidad presupuestal vigencia 2026.

12.1 Servidor Público 4.0

Este programa busca proporcionar conocimientos y habilidades específicas que son relevantes en el contexto de la Industria 4.0. Esto puede incluir temas como la programación, la gestión de datos, la ciberseguridad, la inteligencia artificial, la robótica y otras disciplinas tecnológicas clave. Además, este curso incorpora métodos de enseñanza

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2026	Versión: 5.0
		Fecha: 30/01/2026
		Página 30 de 30

13. ANEXOS

13.1 Cronograma Plan de Capacitación

Las fechas de cumplimiento del cronograma, están sujetas a la disponibilidad de agenda de los capacitadores y de los servidores del Sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A. S.A. ES.P.

Anexo

14. PRESUPUESTO

Del Sistema Integrado de transportes de Valledupar S.A. actualmente cuenta con presupuesto de QUINCE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$15.000.000) sujetos a cambios de acuerdo con las necesidades y a los justes en el presupuesto de la entidad.