SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR
SIVA SAS

GESTIÓN TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC – 2021

VALLEDUPAR, ENERO DE 2021

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO 4
3. MARCO NORMATIVO 4
4. GENERALIDADES INSTITUCIONALES 6
5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION DEL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR "SIVA SAS" 7
6. DEFINICIONES 8
7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION 10
8. PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION 11
9. EJES TEMATICOS 15
10. EJECUCIÓN 20
11. EVALUACION DE LA CAPACITACION 21
12. APROBACIÓN 22

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC, en cumplimiento de lo dispuesto, el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, se propone contribuir con el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos y contratistas de la entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC – 2021.

La Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 proferida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, actualizo lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, el cual definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orientan al aprendizaje organizacional en el sector público.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, por lo que requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos y contratistas de la entidad.

Reconociendo el talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y; por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG). Así mismo, 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.

En este sentido y para alcanzar el objetivo mencionado durante la vigencia 2021, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos (trabajadores públicos y empleados públicos) por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2023 de Función

Pública, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de la detección de necesidades con los líderes y gestores y bajo los tres ejes temáticos establecidos (eje 1: Gestión del Conocimiento y la innovación, eje 2: Creación del valor Público eje 3: Transformación digital y Eje 4 Probidad y ética de lo público).

2. OBJETIVO

Potencializar las competencias tanto individuales como colectivas de los empleados públicos y contratistas del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, promoviendo el desarrollo integral y el mejoramiento continuo con el fin de fortalecer a sus empleados en una cultura de servicio y confianza.

3. MARCO NORMATIVO

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones, establece el artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite el desarrollo profesional de los empleados y contratistas al mejoramiento en la prestación de los servicios.

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.

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

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*.

La Gestión administrativa del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, formulara 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 de desempeño.

Por lo anterior el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, adopta para la vigencia 2021, el Plan de Capacitación bajo el siguiente marco normativo:

Decreto Ley 1567 de 1.998	Establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Ley 1064 de julio 26/2006 y sus decretos Reglamentarios	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación.

Decreto 4665 de 2007	Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por la cual expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
Resolución N° 390 de 2017 del DAFP	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Decreto 894 de mayo 28/2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 648 de abril 19/2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499 de septiembre 11/2017 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.

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.

4. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

4.1 Misión: Brindar una solución de transporte público colectivo a los habitantes del Municipio de Valledupar y su área de influencia, bajo los principios de eficiencia, seguridad y sostenibilidad mediante la planeación, gestión, implantación y control de un sistema estratégico de transporte público que propenda por el mejoramiento de la

calidad de vida y la preservación del medio ambiente, contribuyendo a la transformación económica y social de Valledupar.

4.2 Visión: Ser en el 2024 el ente gestor líder en la implementación del SETP en el país, destacándose por la eficiencia y sostenibilidad del sistema, su compromiso con el medio ambiente y su contribución en el mejoramiento de la calidad de vida de sus usuarios.

5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR "SIVA SAS"

Orientar la capacitación y formación de los servidores y contratistas del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, hacia el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal, organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios, teniendo como fundamento las directrices del Plan Nacional de Capacitación 2020-2023.

5.1 Objetivos Estratégicos

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2021 en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Incrementar la capacidad individual y colectiva de las competencias laborales de los servidores y contratistas de la entidad para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor calidad en la prestación de los servicios, al eficaz desempeño del cargo, a través de una buena inducción.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos y contratistas con respecto a las políticas, planes y programas y objetivos del Estado y de la Entidad.

5.2 Objetivos de la Gestión

Guiados por una mejor gestión, se tiene en cuenta las necesidades de aprendizaje de la entidad y el desarrollo de las capacidades y competencias que se requieren para un óptimo desempeño por parte de los servidores públicos y contratistas de la entidad.

- Mejorar el desempeño de los servidores públicos y contratistas de la entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano, tanto a nivel profesional como personal y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Estructurar el Plan Institucional de Capacitación con base en el diagnóstico de necesidades.

6. DEFINICIONES

6.1 Capacitación:

Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de la Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación la educación inicial mediante la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades 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 servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

6.2 Formación:

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar a fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

6.3 Entrenamiento:

En el marco de gestión de recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta atender las necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.

6.4 Competencias:

Es la capacidad de una persona para desempeñar, diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y de 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. (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación, PIC – 2008 – DAFP).

6.5 Educación informal:

La educación informal es todo conocimiento libre y espontaneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva y otros no estructurados (Ley 115/1994).

6.6 Educación para el Trabajo y el desarrollo humano (No formal):

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 se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Ley 115 de 1.994, Decreto 2888/2007).

6.7 Plan Institucional de Capacitación – PIC:

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad de laborar de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública, (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación, PIC – 2008 – DAFP).

6.8 Proceso de Formación:

Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación, PIC – 2008 – DAFP).

6.9 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valore), con el fin que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (Generación de Valor Publico). (Gobierno de Colombia 2017).

6.10 Valor Público:

Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, dado que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujeto de derecho. Prestar servicio implica hacerlo de forma eficaz, eficiente y efectiva pues se tienen en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales 2016) Arbonies, A & Calzada, I (2007). El poder del conocimiento tácito; por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4) 296-312.

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, se basa en los principios básicos de la capacitación establecidos en el Decreto 1083 de 2015.

a. Objetividad: Debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de la entidad previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos adecuados.
b. Interés de la Organización: Las políticas, los planes y los programas responderán exclusivamente a las necesidades del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, en el propósito de cumplir con sus objetivos, funciones, facultades expresamente previstas en la Ley.
c. Generación de Recursos para la Reinversión: Los recursos que obtenga la entidad deben ser reinvertidos en el Programa Institucional de Capacitación.
d. Economía: Los planes y programas deberán ser desarrollados teniendo en cuenta la relación costo beneficio, con el fin de garantizar la mejor utilización de los recursos disponibles para la formación por presupuesto e inversión.
e. Producción y Circulación del Conocimiento: Los planes y programas deberán estimular en los empleados la producción y circulación de conocimientos, tanto al interior de la entidad como en el sector que se desarrolla.

f. Modernización: La inversión en formación deberá promover la actualización de los contenidos y las practicas institucionales, el desarrollo de las competencias laborales, el mejoramiento institucional y el fortalecimiento de conocimientos, con el fin de lograr la armonía de la Gestión Institucional con estándares de calidad reconocidos propios del sector donde se desarrolla de acuerdo con su actividad.

8. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La normatividad que rige la capacitación en el sector público establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de estos es que los procesos de aprendizaje de las entidades están orientados a la ampliación de los conocimientos y habilidades que permitan un desempeño optimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

8.1 Programa de Inducción:

El programa de inducción para servidor público o contratista del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS; es ejecutado por la Gerente del ente gestor, quien da la bienvenida y además inicia al servidor y contratista en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales y estratégicos, con lo anterior se quiere inculcar y afianzar el sentido de pertenencia hacia la entidad.

Objetivos del programa:

- Iniciar su integración a la entidad, explicándole los distintos procesos que se ejecutan en su interior y efectuando acompañamiento en la ubicación física de las distintas áreas, y presentación de los distintos grupos de trabajo.

- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales de su cargo.

- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

8.2 Programa de Reinducción:

El programa de Reinducción se impartirá a todos los servidores públicos y contratistas de la entidad 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 y las que regulan la moral administrativa.

Sus Objetivos específicos son los siguientes:

- Enterar a los servidores públicos y contratistas acerca de las reformas en la organización del estado y sus funciones.
- Informar a los servidores y contratistas sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismos que sobre los cambios en las funciones de las áreas y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del servidor y contratista al sistema de valores deseado por la entidad y afianzar su formación ética.
- Aumentar los niveles de pertinencia con la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los servidores 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 servidores públicos.
- Informar a los servidores y contratistas a cerca de las nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.

8.3 Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO):

El Plan Institucional de Capacitación del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar, responde efectivamente a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas. El éxito de los programas diseñados estará delimitado por resultados de aprendizaje. Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción – Reinducción, capacitación o entrenamiento).

En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

Política de Estado: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un

horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad.

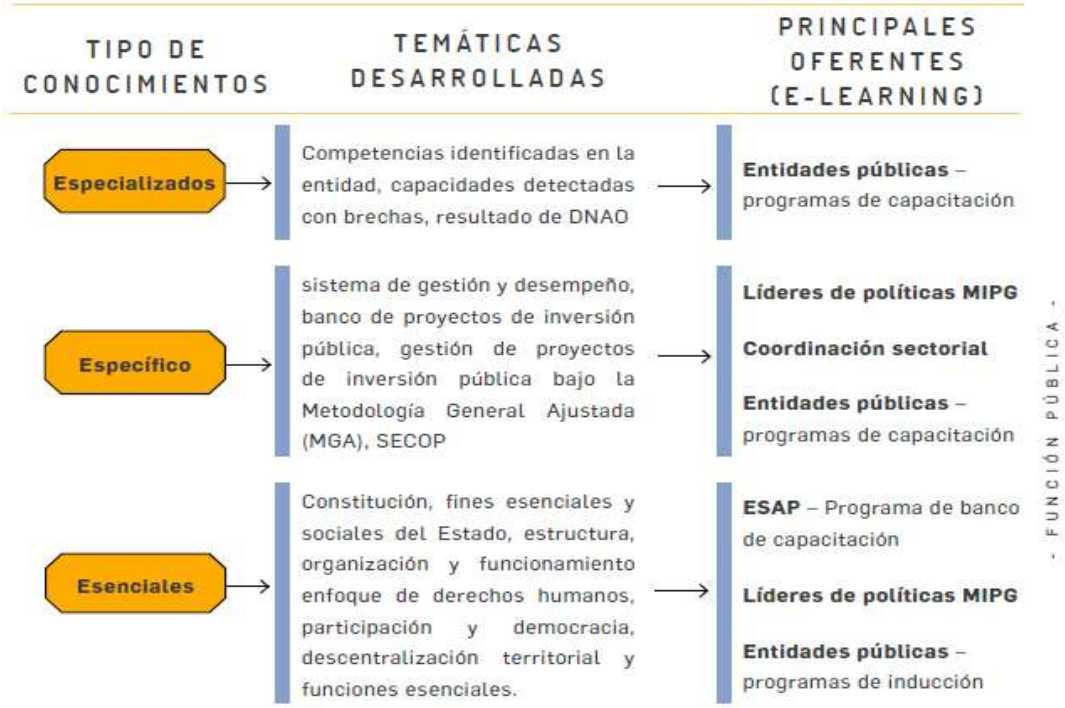
Los valores del servidor público: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

La visión de desarrollo y equidad: la equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Los recursos (físicos, tecnológicos y financieros, este último aplica para el personal de planta) serán invertidos para ofrecer programas de aprendizaje, los cuales serán producto del análisis de necesidades por áreas o por equipos de trabajo, mediante el Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), el cual está disponible tanto para los empleados, como para todo el resto de las personas vinculadas a la entidad, así el conocimiento será un activo de la entidad y no de un grupo de individuos en particular.

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE
D E V A L L E D U P A R

Figura 11. Organización de la oferta institucional de capacitación



Fuente: Plan de formación y capacitación de servidores públicos 2020-2023

El Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), se consolida a partir de la información suministrada por las diferentes áreas del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, a través del siguiente procedimiento:

1. El área administrativa del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, enviara a las diferentes áreas el formato con el fin que sean diligenciados frente a las necesidades de capacitación.
2. Los líderes del área juntamente con su equipo de trabajo identificaran las necesidades de conocimientos, habilidades, actitudes a partir de las funciones y metas de la dependencia.
3. El área administrativa consolidará la información y dará prioridad a los temas que lo requieran la organización y de conformidad con el presupuesto asignado y/o con el apoyo de entidades (naturales o jurídicas) que brinden formación de manera gratuita.

Insumos Utilizados
Los insumos que son importantes revisar y tener en cuenta en la construcción del PIC para el diagnóstico de necesidades son:

▪ Misión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad).
▪ Visión (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad).
▪ Objetivos Estratégicos (Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad).
▪ Sistema de Gestión (Dando cumplimiento al Decreto 1499 de 2017 sobre la implementación del nuevo Sistema de Gestión "MIPG").
▪ Otro (Valores definidos para los servidores públicos mediante el cual se adoptó el Código de Integridad del servicio público).

9. EJES TEMATICOS

La estrategia y lineamientos que el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, utilizará en la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- son los enunciados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2020-2023, elaborado por el DAFP (marzo 2020); el cual buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la plan estratégico.

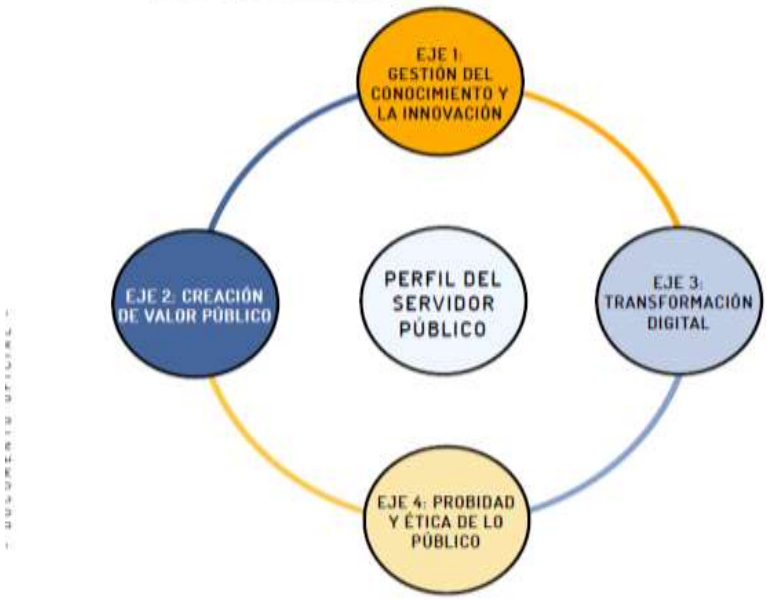
De acuerdo con el ordenamiento jurídico, los lineamientos establecidos en este Plan Nacional de Formación y Capacitación son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades, órganos y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, del nivel central o descentralizado, que cuente con régimen general de carrera y de los que cuentan con régimen específico que no haya sido reglamentado. En esta delimitación, de acuerdo con el campo de aplicación que establece el artículo 3 de la Ley 909 de 2004, cabe señalar que tanto esta Ley como Decreto Ley 1567 de 1998 establecen que las entidades deben orientarse por el sistema nacional de capacitación mientras no existan normas expresas para reglamentar los demás sistemas específicos de carrera administrativa que hacen parte de la Rama Ejecutiva.

La principal estrategia en el Plan Nacional de Formación y Capacitación es la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación llamado aprendizaje organizacional. Este esquema busca continuar el proceso de profesionalización de todos los servidores

públicos, para mejorar el desempeño y se vea reflejado en la eficiencia y eficacia de las entidades públicas.

La apuesta estratégica de este Plan radica en establecer los enfoques, organizados en ejes temáticos priorizados ya que son el punto de partida para los esquemas de formación y capacitación durante esta vigencia.

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

9.1 Eje Temático I - Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Este eje propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en sus puestos de trabajo.

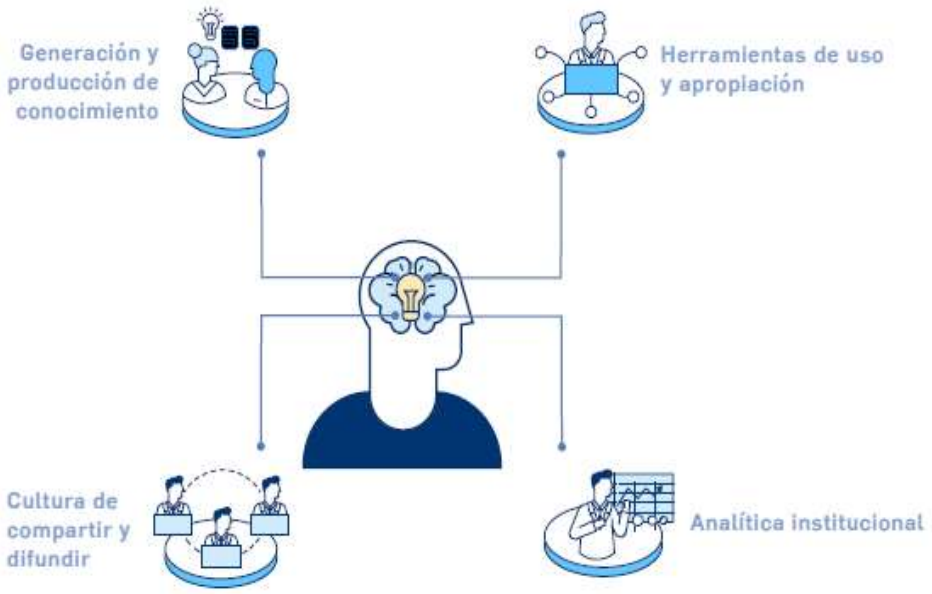
Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- 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 pública.
- 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
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes (Figura 16.), establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE
D E V A L L E D U P A R

Figura 16. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

9.2 Eje Temático II - Creación de Valor Publico:

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.

En desarrollo de esta temática, se adelantarán acciones de promoción y divulgación para los servidores del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, sobre liderazgo, fortalecimiento de las capacidades de formación de los servidores, y en general el desarrollo del talento humano. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten

de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

Figura 17. Creación de valor público

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR

9.3 Eje 3. Transformación digital

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.

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, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

9.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público

Plantear como una prioridad temática de este Plan 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.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importarte 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.
Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo.

10. EJECUCIÓN

Se pondrá en marcha las distintas actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, que señala en el Anexo 1 del presente documento, se hará su seguimiento, obteniendo evidencias de su desarrollo como son los aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

11. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

Entre las encuestas de satisfacción que se adelantaran se pretende definir aspectos de satisfacción con los contenidos, la logística, el desempeño del capacitador o formador, los métodos de formación utilizados, entre otros.

Al final del periodo de la vigencia se presentará un informe del desarrollo e impacto del Plan Institucional de Capacitación (PIC) sobre las actividades de aprendizaje realizadas, los aprendizajes logrados, el nivel de participación y satisfacción, entre otros asuntos determinantes para el insumo del diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

La evaluación del (PIC) se direccionará a la medición no solo de la ejecución de las actividades sino al impacto que generan en la gestión administrativa y hacia los grupos de valor.

Metas	Indicadores	Fórmula
Cumplir con el 80% de la cobertura de capacitación	Cobertura de dependencias con capacitación	(Dependencias atendidas con capacitación/ dependencias con proyectos de aprendizaje programados en el PIC) *100.
Ejecutar el 100% de las actividades de capacitación	Actividades de Capacitaciones	(Actividades de capacitación ejecutadas/ actividades de capacitación propuestas) *100

12. APROBACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA SAS, se entiende aprobado y firmado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad. En sesión de enero de 2021.

13. ANEXOS

Cronograma de actividades.

KATRIZZA MORELLI AROCA
GERENTE SIVA S.A.S

SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

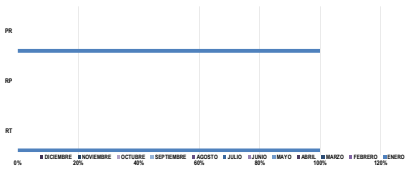
CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

VERSION: 2.0
FECHA: 23/12/2016
PAGINA:1 a 1

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 01/29/2021

ITEM	ACTIVIDAD	ALCANCE	AREAS DE CAPACITACION DETECTADAS	NIVEL	RESPONSABLE	RECURSOS	ENERO RT	ENERO RP	ENERO PR	FEBRERO RT	FEBRERO RP	FEBRERO PR	MARZO RT	MARZO RP	MARZO PR	ABRIL RT	ABRIL RP	ABRIL PR	MAYO RT	MAYO RP	MAYO PR	JUNIO RT	JUNIO RP	JUNIO PR	JULIO RT	JULIO RP	JULIO PR	AGOSTO RT	AGOSTO RP	AGOSTO PR	SEPTIEMBRE RT	SEPTIEMBRE RP	SEPTIEMBRE PR	OCTUBRE RT	OCTUBRE RP	OCTUBRE PR	NOVIEMBRE RT	NOVIEMBRE RP	NOVIEMBRE PR	DICIEMBRE RT	DICIEMBRE RP	DICIEMBRE PR
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																																										
1	Inducción y Reinducción	Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional así como fortalecer los conocimientos , habilidades, destrezas y competencias individuales y colectivas de los servidores públicos y contratistas de SIVA	TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL	Capacitación	Gestión Administrativa	SIVA						1																												
2	Protocolo de bioseguridad	Implementar las medidas de bioseguridad preventivas para disminuir el riesgo de contagios en la entidad		Capacitación	Gestión de Talento humano	SIVA						1																												
3	Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	El curso estará abierto para los gerentes públicos y todos los servidores públicos de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, así como para las personas vinculadas mediante contrato de presentación de servicios, en el marco de los programas de inducción y reinducción.		Capacitación	DAFP-VIRTUAL	SIVA						1																												
4	Competencias del Ser (Comunicación asertiva, trabajo en equipo, manejo de estrés, distribución del tiempo, autoestima, autocontrol, autogestión, relaciones interpersonale s y Vocación de Servicio.	Mejorar competencias del ser a nivel personal y lograr que los funcionarios adquieran herramientas que les permitan empoderarse y asumir de una manera asertiva las diferentes situaciones laborales		Capacitación	Gestión de Talento humano	SIVA												1			1					1			1			1								
5	Capacitación de VIGIA	Capacitar sobre las funciones del COPASST y socializar el Comité Paritario del SIVA junto a sus integrantes.		Capacitación	Seguridad y Salud en el Trabajo	SIVA												1																				
6	Pausas Activas	Capacitar a los trabajadores sobre la importancia de las pausas activas para evitar las lesiones causadas por las posiciones estáticas prolongadas.		Capacitación	Seguridad y Salud en el Trabajo	SIVA															1																		
7	Primeros Auxilios	Mostrar a los trabajadores las acciones nefcesarias y pertinentes para atender una persona que se encuentre en una situación de emergencia. Dentro de estas se encuentran el uso adecuado de botiquín y camilla.		Capacitación	Seguridad y Salud en el Trabajo	SIVA																	1																
8	SG-SST SIVA	Capacitar a los trabajadores para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los mismos.		Capacitación	Seguridad y Salud en el Trabajo	SIVA						1																												
GESTIÓN JURIDICA																																										
9	Manual de Interventoría y Supervisión	Orientar a funcionarios y contratistas dentro de los deberes y responsabilidades estipuladas, Énfasis en supervisión y apoyo a la supervisión	GESTIÓN JURIDICA	Capacitación	Asesor Jurídico	SIVA															1			1															
10	SECOP II			Capacitación	Colombia compra eficiente	SIVA															1			1															
PLANEACION ESTRATEGICA																																									
11	Curso Virtual: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	facilitar la comprensión e implementación del modelo en las entidades del orden nacional y territorial, teniendo en cuenta que la gestión institucional es la palanca que permite a las entidades y organismos públicos orientar su desempeño a resultados efectivos que satisfagan las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Capacitación	DAFP-VIRTUAL	SIVA									1														1												
12	Decreto 612 de 2018	Determinar la importancia de los planes institucionales, su obligatoriedad y fechas de seguimiento		Capacitación	Asesor Externo	SIVA									1																								
13	Sistema de gestion de la calidad	Conocer el enfoque y requisitos de la norma internacional ISO 9001 versión 2015, con el fin de analizar sus beneficios empresariales, dimensionar los cambios y ajustes que se deben implementar dentro del Sistema de Gestión de la Calidad de SIVA SAS		Capacitación	Asesor Externo	SIVA									1																								
14	Gestion de Riesgos	Proporcionar a los Líderes de Procesos de Iconocimientos para la implementación, análisis y manejo de la Guia de administración de controles y de riesgos para la eficaz administración y gestión del riesgo dentro de SIVA		Capacitación	Gestión Administrativa	SIVA									1																								
15	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, mapa de riesgos de corrupción	Profundizar en el conocimiento de cada componente del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, mapa de riesgos de corrupción, las actividades a cumplir y reportes de información.		Capacitación	Gestión Administrativa	SIVA	1		1																																
16	Socialización Direccionamiento Estratégico	Dar a conocer al funcionario o contratista lineamientos básicos de la Entidad.		Socializacón	Gerencia	SIVA									1																								
CONTROL INTERNO																																									
17	Roles de control Interno y esquemas de las lineas de defensa	Ampliar los conocimientos frente a los roles del jefe de control inerno y la implementación de los esquemas de lineas de defensa en el SIVA	CONTROL DE GESTION	Capacitación	Externo	SIVA						1																1											
18	Funciones de los comites institucionales de MIPG	Profundizar en el conocimiento de las funciones y organización de los comites institucionales y las actividades a cumplir y reportes de información.		Capacitación	Externo	SIVA						1																											
19	Guia de auditoria interna basada en riesgos	Conocer los lineamientos dela Guia de auditoria interna basada en riesgos, fases de la auditoria interna e implementación		Capacitación	Externo	SIVA															1																		
GESTION DE TICS																																									
20	Politica de Gobierno Digital	Identificar la importancia de la seguridad de la información y politicas de TIC dentro de la entidad	GESTION DE TICS	Capacitación	Externo	SIVA																						1											
21	Manejo de herramientas ofimaticas y aplicativos para teletrabajo	Mejorar la compentencias en manejo de herramientas ofimaticas y aplicativos que permitan mayor productividad y resultados		Capacitación	Externo	SIVA													1																				
GESTION DE COMUNICACIONES																																									
22	Estrategia de comunicaciones	Dar a conocer los lineamiento de comunicación y estrategias internas y externas para informar sobre la gestion institucional	COMUNICACIÓN	Capacitación	Interno	SIVA						1																1											
23	Manual de imagen corporativa	Dar a conocer los lineamiento sobre el uso de la imagen corporativa y su aplicación		Capacitación	Interno	SIVA						1																											
GESTION DOCUMENTAL																																									
24	Tablas de retencion documental, Archivo de gestion	Conocer los lineamientos e implementación de las Tablas de retención documental y la organización de los archivos de gestion	GESTION DOCUMENTAL	Capacitación	Externo	SIVA																						1											
GESTIÓN DE OPERACIONES																																									
25	Plan de operaciones	Dar a conocer el plan de trabajo y las directrices tecnicas frente a l proceso de operaciones del sistema estrategico de transportes	MISIONAL	Capacitación	Asesor Externo	SIVA										1												1											
TOTAL ITEMS GESTION							1	0	1	0	0	4	0	0	1	0	0	2	0	0	4	0	0	3	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

INDICADORES	
RT	Realizada Totalmente
RP	Reprogramada
PR	Programada

INDICADOR DE GESTIÓN MENSUAL

ESTADO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
RT	100%	0%	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
RP	0%	0%	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
PR	100%	0%	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	0%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!