

PLAN DE CAPACITACION 2026

INSTITUTO DE TRÁNSITO DEL ATLÁNTICO
Subdirección Administrativa y Financiera

Barranquilla, enero de 2026

CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. OBJETIVOS**
- 4. BENEFICIARIOS**
- 5. RESPONSABLE**
- 6. ETAPAS DE DESARROLLO**
- 7. EJES TEMATICOS**
- 8. MODALIDADES DE CAPACITACION**
- 9. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN**
- 10. INDICADORES**

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, y buscando transformar la visión de la formación y capacitación en lo público.

El Decreto 1083 de 2015, señala que: “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

En este sentido, y de conformidad con lo mencionado anteriormente, la Subdirección Administrativa y Financiera presenta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, enfocado en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, competencias y capacidades de nuestros servidores públicos, cuyo objetivo principal es mejorar el desempeño laboral y aportar al logro de los objetivos institucionales.

Según los lineamientos establecidos por la Función Pública, este plan ha sido formulado a partir de un diagnóstico de necesidades individuales y colectivas, buscando impactar los seis ejes temáticos definidos por el DAFP, claves y fundamentales en el quehacer de los servidores públicos los cuales son: Paz total, memoria y derechos humanos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres inclusión y diversidad, Transformación digital y cibercultura; Probidad ética e identidad de lo público y Habilidades y competencias.

2. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
Ley 1064 de 2006	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 1083 de 2015 Artículo 2.2.9.1	Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1960 de 2019 Artículo 3	Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los servidores del Instituto de Tránsito del Atlántico, a través de actividades de formación y capacitación que contribuyan a mejorar el desempeño laboral en beneficio del logro de los objetivos institucionales.

Objetivos Específicos

- ✓ Formar servidores públicos idóneos y capaces, facilitando contenidos que contribuyan de manera efectiva al logro de los programas, metas, indicadores y objetivos institucionales.
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para incrementar la productividad individual y colectiva.
- ✓ Integrar a los nuevos y antiguos funcionarios a la cultura organizacional a través del programa de inducción y reinducción, con el fin de familiarizarlos y fortalecer el conocimiento de la estructura, misión, visión y objetivos de la entidad

4. BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba, libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad vinculados a la planta de personal del Instituto de Tránsito del Atlántico, de acuerdo con la normativa vigente: Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

4.1 Obligaciones de los beneficiarios.

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.

- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

5. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Subdirección Administrativa y Financiera, la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de Capacitación de los servidores públicos, realizar la formulación, ejecutar las actividades programadas y realizar el seguimiento respectivo de cobertura, cumplimiento y satisfacción del Plan Institucional de Capacitación. Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo y ejecución de las acciones y actividades formuladas en virtud del plan de capacitación, se cuenta con el apoyo de los siguientes organismos y entidades:

- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP: como organismo rector en materia de gestión y desarrollo del talento humano al servicio del Estado.
- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP: Establecimiento público de educación superior, cuyo objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública.
- Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA –
- Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC –
- Archivo general de la Nación -AGN –
- Así mismo la entidad, podrá contratar con instituciones públicas o privadas las capacitaciones que le sean impartidas a los servidores.

6. ETAPAS DE DESARROLLO

Para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes 4 etapas:

- a. Diagnóstico: En esta etapa se evalúa las necesidades actuales de los servidores públicos dentro de cada eje del Plan Institucional de Capacitación, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir de la recolección de información a través de Encuesta de Necesidades.
- b. Diseño y formulación: La formulación se define con base en el análisis y detección de necesidades y oportunidades contenidas en la Encuesta de Necesidades para la vigencia 2026.
- c. Ejecución: La ejecución se realiza con base en el cronograma de actividades establecido en cada uno de los ejes dentro de las fechas definidas y con la cobertura esperada.
- d. Seguimiento y evaluación: Los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción, participación y cumplimiento de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026.

7. EJES TEMÁTICOS

Según lo contemplado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 las temáticas priorizadas se han organizado en ejes, buscando agregar valor a la formación y un desarrollo integral de los empleados públicos para la orientación del ejercicio de sus funciones

Los ejes definidos son los siguientes:

7.1. Paz total, memoria y Derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, 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.

7.2. 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. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

7.3. 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 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.

7.4. 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 a la administración pública. A futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

7.5. Ética, probidad e identidad de lo público

La probidad, ética e identidad de lo público buscan garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

7.6. 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 y de articular los componentes claves 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.

8. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Las modalidades de capacitación más conocidas e implementadas en las actividades de capacitación programadas, son:

8.1 Capacitación Presencial. Es un modelo de aprendizaje que se lleva a cabo en un lugar físico, donde tanto los participantes como los instructores están presentes al mismo tiempo. En este formato, se priorizan las interacciones directas, la participación grupal en tiempo real y la práctica colaborativa. Es ideal para actividades que requieren dinámicas prácticas, trabajo en equipo o supervisión directa.

8.2 Capacitación Híbrida. Es un modelo que combina elementos de la capacitación presencial y virtual. En este formato, algunos participantes pueden estar físicamente presentes en un lugar determinado, mientras que otros asisten de forma remota a través de plataformas en línea. También puede alternarse entre sesiones presenciales y virtuales. Este enfoque permite flexibilidad y accesibilidad, manteniendo al mismo tiempo un componente interactivo y colaborativo.

8.3 Capacitación Virtual. Es un modelo completamente en línea, donde tanto los instructores como los participantes se conectan desde ubicaciones remotas mediante plataformas digitales. Incluye formatos sincrónicos (en tiempo real, como videoconferencias) y asincrónicos (donde los participantes acceden a los materiales y completan actividades a su propio ritmo). Es ideal para llegar a un público amplio y adaptarse a diferentes horarios, pero requiere un diseño atractivo para mantener el compromiso de los participantes.

En el caso del plan institucional de capacitación del Instituto de Tránsito del Atlántico los usuarios indicaron como preferencias para capacitarse, las capacitaciones presenciales.

9. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

Para el año 2026 la entidad, continuará adelantando las acciones, para brindar a los servidores los apoyos para que adelanten estudios de educación superior, ya sea de pregrado o formación de postgrado en la modalidad de especialización, maestría.

Luego de consolidar la información derivada de la encuesta de bienestar y capacitación, los servidores priorizaron las siguientes temáticas acorde a los objetivos y necesidades del Instituto:

No.	Eje Temático	Competencia /Dimensión	Necesidad / Requerimiento / Tema Capacitación	Procedencia	Programa
1.	Paz Total, memoria y derechos humanos	Saber ser y Saber Hacer	Transparencia y acceso a la información Pública	Recomendaciones PNC	Red Institucional de Apoyo
2.	Mujeres Inclusión y Diversidad	Saber ser	Comunicación Asertiva	Encuesta diagnóstica Medición riesgo sicosocial	Contrato SSS
			Seguridad Digital	Encuesta Diagnóstica y	Contrato PIC



3.	Transformación Digital	Saberes		recomendaciones PNC	
			Uso de la Inteligencia Artificial	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC
4.	Probidad y Ética de lo Público	Saber Ser	Valores del Servicio Público	Recomendaciones del PNC - Furag	Red Institucional de Apoyo
5.	Habilidades y Competencias	Saber Ser	Trabajo en equipo	Encuesta Diagnóstica / Medición Riesgo Psicosocial	Contrato SSS
		Saber Hacer	Gestión Documental	Encuesta Diagnóstica	Red Institucional de Apoyo (AGN)
		Saber Hacer	Gestión Financiera	Encuesta Diagnóstica	Contrato PIC
		Saber Hacer	Sistema Gestión de la Calidad	Encuesta Diagnóstica	Red Institucional de Apoyo (SENA)
		Saber Hacer	Política de Atención al Ciudadano	Encuesta Diagnóstica	Red Institucional de Apoyo (ESAP)
		Saber Hacer	Normatividad Aplicada a Registro de Trámites	Encuesta Diagnóstica	Contrato PIC
		Saber Hacer	Procedimiento Administrativo Sancionatorio de Tránsito	Encuesta Diagnóstica	Contrato PIC
		Saber Hacer	Procedimiento Administrativo Sancionatorio de Tránsito	Encuesta Diagnóstica	Contrato PIC
		Saber Hacer	Sistema de Control Interno /Plan de Auditorías	Encuesta Diagnóstica	Contrato PIC
		Saber Hacer	Actualización en Seguridad Vial	Encuesta Diagnóstica	Contrato PIC – Red de Apoyo

9.1. Programa de Bilingüismo

En virtud del convenio entre el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, que busca fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos vinculados a las entidades del estado con el fin de formarlos en el manejo de idiomas extranjeros, el Instituto de Tránsito del Atlántico difundirá durante el año 2026 las convocatorias programadas por el SENA, cuya participación estará sujeta a las condiciones de cumplimiento establecidas en los documentos de acuerdos de participación.

9.2 Inducción y Reinducción.

También se incluye en el PIC el programa de Inducción/Reinducción, el cual tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos institucionales.

Se efectuará una inducción/reinducción, la cual podrá ser virtual o presencial en la cual se tratan temas como:

- Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- Estructura Organizacional.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Valores e Integridad
- Sistema de Gestión de la Calidad.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Procedimientos y Programas del Area de Talento Humano.

Los programas de reinducción se compartirán a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que apunten al fortalecimiento de la cultura organizacional.

9.3 Presupuesto

El presupuesto aprobado para la ejecución del Plan de Capacitación en la vigencia 2026 es de \$100.000.000.

Teniendo en cuenta la dinámica laboral del Instituto, es pertinente aclarar que pueden llegar a presentarse nuevas necesidades de capacitación y/o entrenamiento las cuales serán programadas y desarrolladas para la vigencia 2026, de acuerdo con los requerimientos efectuados, de igual manera pueden presentarse variaciones respecto de los tiempos de ejecución de las actividades propuestas y presupuesto asignado.

10.INDICADORES.

Cumplimiento del PIC:

(Actividades del PIC ejecutadas / Actividades del PIC planeadas) * 100