



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

INSTITUTO MUNICIPAL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE CLEMENCIA- BOLÍVAR

Clemencia-Bolívar
Dirección: Cra 11 # 11 -76, plaza principal, diagonal a la alcaldía municipal.
e-mail: info@transitoclemencia.gov.co
Teléfono: 321-2001188



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO.....	3
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
ALCANCE.....	4
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	5
RESPONSABLE	5
GERENCIA Y OFICINA JURIDICA	5
DEFINICIONES.....	5
DOCUMENTOS DE REFERENCIA	7
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	8
DESARROLLO DE PLAN.....	9
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	12
PRINCIPIOS DE CAPACITACIÓN	12
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	13
POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN	14
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	14
EJES TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN	16
• Misional	16
• Administrativo.....	16
• Tecnológico	16
• Talento Humano	16
• Ética y Transparencia.....	16
PRESUPUESTO	16
CAPACITACIÓN SIN PRESUPUESTO	17
PROGRAMACIÓN VIGENCIA 2026	19
RECURSOS.....	21



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia tiene como propósito fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, la mejora en la prestación del servicio y el logro de los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal.

La capacitación de los servidores públicos permite mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, y a la consecución de los cometidos estatales que le son propios a la Entidad, como es el de planear, dirigir, organizar y controlar todo lo relacionado con el tránsito terrestre de personas, animales y vehículos que transiten por las vías de uso público dentro de su jurisdicción, matricular y realizar todos los trámites sobre vehículos automotores y lo referente a las licencias de conducción.

Para la elaboración del presente plan, el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, tomó como fuente los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, documento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sin dejar de lado las necesidades propias de cada dependencia las cuales apuntan al fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.

Para tal fin, el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, formula su Plan Institucional de Capacitación, el cual se compone del marco de referencia y lineamientos legales e institucionales que orientan el desarrollo de la capacitación en la Entidad. Asimismo, contiene el paso a paso del proceso de desarrollo del Plan y finalmente, presenta la programación específica que se adelantará en la vigencia 2026.

2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan se fundamenta en:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 909 de 2004 (Empleo Público)
- Decreto 1083 de 2015
- Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Modelo integrado de planeación y gestión.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los funcionarios del Instituto, mediante procesos de capacitación pertinentes que mejoren el desempeño laboral y la calidad del servicio en materia de tránsito y transporte.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, en cumplimiento de las directrices desarrolladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, implementará el Plan Institucional de Capacitación – PIC, para lograr los siguientes objetivos:

- Fijar los lineamientos para que la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, responda a su naturaleza, misión, visión y necesidades.
- Actualizar conocimientos en normatividad de tránsito y transporte.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de sus servidores.
- Elevar el nivel de eficacia de los servidores públicos del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público al interior de la Entidad.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y los objetivos misionales del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la entidad.
- Facilitar la preparación pertinente de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- Fortalecer las competencias de los servidores del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, necesarias para garantizar la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Control Interno de la Entidad.

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, se orienta al desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias laborales necesarias para el desempeño de sus servidores públicos en



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

niveles de excelencia, incluyendo personal administrativo, operativo y agentes de tránsito.

La cobertura del presente Plan se extiende a todos los servidores del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, y se enmarca dentro de las necesidades institucionales de capacitación identificadas para cada vigencia.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico se realizará a través de:

- Encuesta al personal.
- Evaluación de desempeño.
- Revisión de Planes de mejoramiento.
- Identificación de cambios normativos.
- Requerimientos Institucionales de cada área.
- Resultados de auditorías internas y externas.

7. RESPONSABLE

7.1 GERENCIA Y OFICINA JURIDICA

El Gerente y el Profesional Especializado de la Oficina Jurídica brinda apoyo en los aspectos contractuales, de recursos físicos, de desarrollo del Talento Humano, y tiene la competencia para planear, estructurar, desarrollar y hacer seguimiento y evaluación de la implementación de este Plan. Además, debe:

Identificar las necesidades de capacitación de cada dependencia de la entidad.

Realizar la recopilación y análisis de las necesidades de capacitación.

Formular el Plan Institucional de Capacitación “PIC” y los Programas de Inducción y Reinducción.

Divulgar el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Realizar las inscripciones a las actividades de capacitación programadas.

Coordinar, ejecutar, desarrollar y evaluar las actividades del PIC.

8. DEFINICIONES

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC: Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral 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 Institucional de Capacitación – DAFP).

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, como a la informal, de acuerdo con lo establecido con 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal e integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto 1567 de 1998).

EDUCACIÓN FORMAL: “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos” (Ley 115 de 1994).

EDUCACIÓN NO FORMAL: La 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 o grados establecidos en el artículo 11 de la Ley 115 de 1994.

EDUCACIÓN INFORMAL: Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos, sociales y otros no estructurados” (Ley 115 de 1994).

Es preciso señalar que de acuerdo a la Ley 1064 de 2006, se modifica la denominación de Educación No Formal, por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

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. Las



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

competencias laborales se determinan por competencias funcionales y competencias comportamentales (Decreto 2539 de 2005).

MIPG Y LA CAPACITACIÓN: La dimensión Control Interno, genera los estándares que permiten el desarrollo y afianzamiento de una cultura de control al interior de la entidad, necesarios para que la planeación y ejecución se realice de una manera eficiente, eficaz, efectiva y transparente. De la misma forma, la dimensión de Talento Humano establece los elementos que permiten crear una conciencia de control de los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, contribuyendo así en los procesos de mejoramiento institucional.

En efecto, el elemento Gestión del Talento Humano, permite controlar el compromiso de la entidad con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que debe aplicar, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de sus servidores públicos.

Teniendo en cuenta que en la capacitación para el desarrollo de competencias es inherente el desarrollo y fortalecimiento de la ética en el servicio público, es importante articular otro elemento de la dimensión Talento Humano, este es el elemento Política de Integridad, el cual establece un estándar de conducta de los servidores al interior de la entidad que genere transparencia en la toma de decisiones y propicie un clima de confianza para el logro de los objetivos de la Entidad y de los fines del Estado, orientando su integridad y compromiso profesional a través de la formación en valores de responsabilidad y vocación de servicio.

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

DECRETO LEY 1567 DE 1998. El Decreto 1567 de 1998, establece que con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación; en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Artículo 2º - Sistema de Capacitación. Créase el Sistema Nacional de Capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

LEY 909 DE 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

Título VI. Capítulo I. Artículo 36. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:

“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

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.

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

Además de los mandatos contemplados en la Ley 87 de 1993, sobre control interno, la cual establece en su Artículo Tercero, literal d que: “la Unidad de Control Interno, o quien haga sus veces, es la encargada de evaluar de forma independiente el sistema de control interno de la entidad y proponer al representante legal del respectivo organismo las recomendaciones para mejorarla.”

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.”

10. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

10.1 MISIÓN

El Objeto Social o Misión del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, es el establecido en el Acuerdo 011 de fecha 27 de junio de 2012, modificado por el



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

Acuerdo 013 de fecha 22 de agosto de 2012, Por medio del cual se crea el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia.

10.2 OBJETIVO

El Instituto tiene como objetivo general planear, dirigir, organizar y controlar todo lo relacionado con el tránsito terrestre de personas, animales y vehículos que transiten por las vías de uso público dentro de su jurisdicción, matricular y realizar todos los trámites sobre vehículos automotores y lo referente a las licencias de conducción.

11. DESARROLLO DE PLAN

11.1 INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional de la Entidad; a desarrollar sus habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el conocimiento de las funciones que se desarrollan, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en el contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

11.1.1 Programa de Inducción

Está dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la Entidad. Los objetivos de este programa son:

1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la entidad y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad, las funciones de su dependencia, sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la Entidad.

El Programa de Inducción será realizado dentro de los cinco (5) primeros días siguientes a la vinculación de un servidor público al Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, y como constancia de su ejecución, el Profesional Especializado Jurídica, emitirá el formato Acta de Inducción para cada uno de los servidores a quien ésta fuese impartida, la cual reposará en su Historia Laboral.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

11.1.2 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

Se constituye en complemento del programa de inducción, toda vez que, a través de éste, el servidor público adquirirá la preparación específica necesaria para el desempeño de sus funciones. Este entrenamiento deberá ser impartido tanto al servidor público que se vincule a la Entidad para ocupar un cargo, bien sea por nombramiento en período de prueba o con carácter de provisionalidad, como al servidor que sea encargado o reubicado funcionalmente, dentro de los quince (15) días siguientes a la novedad.

En consecuencia, una vez comunicada la situación administrativa, será responsabilidad del jefe inmediato de la dependencia o de su delegado, realizar las actividades de entrenamiento en el puesto de trabajo al servidor respectivo, con una intensidad horaria mínima de ocho (8) horas, continuas o discontinuas, dentro del plazo descrito.

Del desarrollo de dichas actividades, se deberá dejar constancia en el formato Acta de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual deberá ser remitido a la Oficina Jurídica dentro de los quince (15) días siguientes a la realización del Entrenamiento, para su incorporación en la respectiva Historia Laboral.

11.1.3 Programa de Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración de los empleados a la cultura organizacional ante los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Estos programas se deben impartir a todos los empleados por lo menos cada dos años o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluyen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y sobre las que regulan la moral administrativa. Los objetivos de este programa son:

Informar a los empleados acerca de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones.

Comunicar sobre la reorientación de la misión institucional y los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado y afianzar su formación ética.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.

Poner en conocimiento de los empleados a través de los procesos de actualización, las normas y las decisiones para la prevención y la supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

Informar a los empleados acerca de las nuevas disposiciones en materia de talento humano.

Este programa será convocado y desarrollado por la Gerencia anualmente, y su organización deberá incluir estrategias que permitan lograr una cobertura total de los servidores de la Entidad.

Las evidencias de la realización del Programa de Reinducción, las constituirán las comunicaciones de convocatoria al Programa, el documento contentivo de la agenda de este y los listados de asistencia.

11.1.4 Capacitación

Comprende la realización de estudios de educación no formal o Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, a través de cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, solicitados por las respectivas dependencias y procesos de la Entidad, o por los servidores directamente.

Estos programas no pueden ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimiento, sino por el contrario, deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la Entidad se realicen con los atributos requeridos por los usuarios. En efecto, la capacitación tiene como objetivo mejorar la prestación del servicio, subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño y desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados para elevar los niveles de satisfacción personal y laboral.

El presente Plan Institucional de Capacitación, se desarrollará teniendo en cuenta las áreas funcionales del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia:

Área Misional. Integran esta área las dependencias y procesos de los ejes misionales cuyos productos y/o servicios constituyen la razón de ser del Instituto Municipal de



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

Tránsito y Transporte de Clemencia. Las dependencias que conforman esta área son coordinadas por el Despacho del Gerente.

Área de gestión o apoyo. Integran esta área las dependencias y procesos transversales que gestionan los recursos, bienes y servicios que requiere internamente el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, para su adecuado funcionamiento, aquí se encuentra la Oficina Administrativa y Financiera y el área jurídica.

12. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

La modalidad de capacitación que se imparta en cumplimiento del presente Plan en la Entidad será de carácter presencial, virtual y mixto, que posibiliten demostrar por parte de los capacitados, la adquisición o fortalecimiento de competencias, con las siguientes formas de estrategia de capacitación:

- Talleres Presenciales.
- Capacitaciones virtuales.
- Seminarios y Diplomados.
- Charlas Institucionales.
- Capacitaciones con entidades como Policía Nacional y Fiscalía.

13. PRINCIPIOS DE CAPACITACIÓN

Los principios rectores de la capacitación en el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, de acuerdo con lo contemplado en el Decreto 1567 de 1998, son: Complementariedad, Integralidad, Objetividad, Participación, Prevalencia del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, Integración a la Carrera Administrativa, Economía, Énfasis en la Práctica y Continuidad.

La capacitación en la Entidad, se concentrará en el fortalecimiento de las competencias de sus servidores, en cumplimiento de las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual dispone que la formación y capacitación tienen como responsabilidad analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

14. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

El punto de partida esencial para llevar a cabo cualquier actividad de capacitación será la detección de necesidades institucionales, la cual se desarrollará mediante un ejercicio armónico de acción conjunta entre la Entidad y sus servidores públicos.

En efecto, la identificación de necesidades de capacitación deberá estar enmarcada en las prioridades de la Entidad, y en las necesidades reales de la misma y de sus servidores para lograr una mejora constante de su gestión. Por tanto, el Plan Institucional de Capacitación tendrá como ejes centrales la misión, visión y lineamientos estratégicos del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, dentro de los cuales se enmarcará el diagnóstico de necesidades de capacitación, buscando principalmente el desarrollo integral de los servidores públicos, de tal manera que contribuya al mejoramiento de la gestión institucional.

A partir de dicha identificación, se programarán y desarrollarán las actividades pertinentes, y será deber de la Entidad, propiciar un ambiente de transparencia en el cual se evidencie la igualdad de oportunidades de todos los servidores del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, para su participación en las actividades de capacitación que se adelanten en la Entidad.

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, se evaluarán los portafolios que brindan las instituciones educativas y los portafolios de profesionales expertos que ofrezcan las actividades de capacitación requeridas como producto del diagnóstico de la Entidad y se realizarán los estudios de conveniencia y de disponibilidad presupuestal con el fin de evaluar la viabilidad de cada uno de ellos.

Tener en cuenta lo siguiente:

Se tendrán en cuenta las capacitaciones que la Gerencia considere como viables de acuerdo con su plan estratégico. Harán parte de la gestión institucional en materia de capacitación, los ejercicios que se adelanten por iniciativa de las diferentes dependencias de la Entidad, con recursos diferentes a los incluidos en el presupuesto institucional.

Cuando se soliciten actividades de capacitación para determinados funcionarios debido a la labor que desempeñan en el Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, su selección se hará con la anticipación suficiente que garantice su asistencia y se solicitará replicar dicha capacitación para su equipo de trabajo o el equipo que se le asigne y que le sea útil y pertinente. En tal sentido, los servidores públicos capacitados se convertirán en agentes multiplicadores.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

15. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

Como política de capacitación se establece:

El respeto por parte de la entidad en el tiempo y espacio en que las personas participen bien sea como asistentes a una capacitación o como capacitadores.

Se consolidará una base de datos con la información de los servidores públicos que tienen experiencia en docencia universitaria, con el fin de integrarlos al Plan Institucional de Capacitación en los temas conducentes y que su experticia coadyuve a los objetivos propuestos en el presente plan.

La información suministrada por los planes de mejoramiento individual, de las dependencias y de la entidad será componente esencial en el diagnóstico de necesidades de capacitación y en la posterior estructuración del Plan, de tal manera que se logre minimizar o eliminar las debilidades.

Hará parte esencial de la capacitación, la incorporación de la formación en ética y valores con el propósito de evitar el desvío de la conducta del servidor público, enmarcando sus actuaciones en principios de igualdad, moralidad, imparcialidad, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Se buscará desarrollar habilidades y actitudes favorables al cumplimiento de los principios que orientan el servicio público y promover la autorregulación individual y colectiva.

La programación de capacitación del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia será direccionada por parte del Gerente y/o la Oficina Jurídica, empleando para ello metodologías definidas previamente, suministrando el nombre del evento, objetivo, contenido, participantes seleccionados, acta de compromiso del participante, fechas de inicio y terminación, horarios y costos.

16. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El objetivo del diagnóstico es identificar las necesidades de capacitación de los funcionarios en cada una de las dependencias del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia para cumplir con la misión de la Entidad, el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa. El marco de referencia para realizar el diagnóstico será:

- ✓ La misión y Visión de la entidad.
- ✓ El Plan Estratégico Institucional.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

- ✓ Los planes y proyectos de las dependencias.
- ✓ Las funciones bajo la responsabilidad de cada empleado.
- ✓ Las orientaciones y líneas de política fijadas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- ✓ Los Planes de Mejoramiento Individual.

El diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia será consolidado por la Oficina Jurídica, como producto de la identificación de necesidades de cada una de las dependencias, a través de reuniones que serán efectuadas por los jefes inmediatos, quienes deberán programar y realizar conjuntamente la encuesta de necesidades y la priorización de los resultados con su grupo de trabajo.

Para el diagnóstico deberán seguirse los siguientes pasos:

Paso 1. La Oficina Jurídica deberá socializar las orientaciones consignadas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación y en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, a los jefes de todas las dependencias.

Paso 2. El jefe de cada dependencia, en reunión con su equipo de trabajo, deberá identificar proyectos, funciones o nuevos retos que debe enfrentar el área, para orientar a su equipo de trabajo en las necesidades puntuales de capacitación de dicha dependencia.

Paso 3. Cada funcionario debe identificar las necesidades de capacitación propias en el formato Necesidades de Capacitación por funcionario.

Paso 4. El jefe inmediato, en reunión con su equipo de trabajo, debe registrar en el formato Necesidades de Capacitación por Área, cada uno de los temas identificados en los pasos 2 y 3. Así mismo, deberán priorizar los temas seleccionados, registrándolos en orden descendente desde el más urgente e importante a atender.

Paso 5. Una vez la Oficina Jurídica, obtenga la información remitida por las dependencias, consolidará los temas priorizados en el formato Necesidades de Capacitación Institucional, para presentarlo al Gerente de la entidad y una vez se prioricen las necesidades a nivel institucional, se efectuará la inclusión en el PIC y la respectiva programación.

Igualmente se adicionan a las capacitaciones establecidas por la priorización de necesidades, las que la Gerencia requiera para desarrollar su plan de acción.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

17. EJES TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN

- **Misional**

Normatividad de Tránsito actualizada.
Procedimientos en accidentes de tránsito.
Seguridad vial.
Control operativo y comparendos.

- **Administrativo**

Gestión documental
Contratación estatal
MIPG
Planeación institucional

- **Tecnológico**

Manejo de Plataformas (SIMIT, RUNT y SPOA)
Herramientas ofimáticas
Gobierno Digital.

- **Talento Humano**

Trabajo en equipo
Liderazgo
Clima organizacional
Resolución de conflictos

- **Ética y Transparencia**

Código de integridad
Lucha contra la corrupción
Servicio al ciudadano

18. PRESUPUESTO

El Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, dispondrá de los recursos previstos en su presupuesto, dentro del rubro Capacitación Interna, para adelantar las actividades de capacitación que requieren contratación, como se contempla en este Plan.

No obstante, la entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos que, con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de capacitación para las cuales no se requiere presupuesto.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

Es importante precisar que el apoyo que la Entidad pueda brindar a sus servidores, para programas de Educación Formal, hará parte de los programas de bienestar e incentivos, y por lo tanto deberán financiarse con el rubro Bienestar e Incentivos, de acuerdo con las normas que regulan el sistema de estímulos.

19. CAPACITACIÓN SIN PRESUPUESTO

El Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, para llevar a cabo los programas de capacitación no formal, o educación para el trabajo y el desarrollo humano, e informal, liderará mecanismos de coordinación y cooperación al interior de la Entidad y de manera interinstitucional con los organismos con atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación, contemplados en el Artículo 3º, literal e. del Decreto 1567 de 1998.

Para tal fin, al interior del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, la Gerencia junto con la oficina jurídica coordinará y consolidará la información de todas las actividades de capacitación que se programen y desarrollen en las diferentes dependencias.

De manera interinstitucional, se buscará la consolidación de alianzas con la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP; Entidades Estatales que además de la implementación interna de sus propios Planes de Capacitación, contemplen la participación de programas de capacitación conjuntos con otros organismos para la optimización de los recursos; y con Escuelas Públicas de Formación y Capacitación, de igual forma las que proporciona la ARL a la que se encuentra afiliado cada funcionario.

20. REGISTROS

Formato Necesidades de Capacitación por funcionario.

Formato Necesidades de Capacitación por Área.

Formato Evaluación de Capacitación.

Registro de Asistencia a Capacitación.

Formato Necesidades de Capacitación Institucional.

Acta de Inducción.

Acta de Entrenamiento en Puesto de Trabajo.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

21. PUNTOS DE CONTROL:

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia, es dinámico, cambiante y progresivo, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con el diseño, ejecución y resultados de dicho plan, así como la evaluación a cada una de las actividades de capacitación.

21.1 Evaluación de la ejecución del plan.

Se realizará durante todo el período de ejecución del Plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

21.2 Evaluación de los resultados del plan.

Se realizará al finalizar la ejecución del plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y los cambios tanto en el desempeño de los funcionarios como en el desempeño de la Entidad.

21.3 Evaluación de la capacitación.

La realizarán los participantes de las actividades de capacitación, al finalizar cada una de éstas. Esta evaluación permite valorar la importancia de los temas tratados, el manejo de los temas por parte de los capacitadores, la metodología para el desarrollo de las actividades, la posibilidad de aplicación de los temas en el desarrollo de sus funciones y la organización de la actividad. Esta evaluación se realizará en el formato Evaluación de Capacitación.

Los resultados de la evaluación del diseño, ejecución y resultados del plan y de las capacitaciones, serán indispensables para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua dentro del proceso Gestión del Talento Humano, especialmente en lo atinente a la capacitación institucional.

22. INDICADORES

La Gerencia junto con la Oficina Jurídica, evaluará los planes de capacitación teniendo como referencia los siguientes indicadores:

Alcance de las actividades de capacitación

Ejecución de las actividades propuestas:



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

No. de temas de capacitación impartidos

No. de temas de capacitación priorizados solicitados

Cobertura de la capacitación en la vigencia:

No. de servidores capacitados

No. de servidores inscritos en capacitación

Adquisición o fortalecimiento de competencias

No. de evaluaciones aprobados

No. Total de evaluaciones

Evaluación de los Resultados del Plan – Calificaciones de percepción.

Las calificaciones de percepción hacen parte de la Evaluación de Resultados del Plan y serán otorgadas por los jefes de las dependencias a las que se encuentran adscritos los funcionarios capacitados. En estas evaluaciones, cada jefe valorará el cambio en el desempeño de sus funcionarios después de haber sido capacitados.

No. de calificaciones de percepción positivas

No. Total de calificaciones de percepción

23. PROGRAMACIÓN VIGENCIA 2026

Para el año 2026, los temas de capacitación programados en este Plan responden a la priorización realizada en el consolidado de Necesidades de Capacitación Institucional. No obstante, harán parte de la gestión institucional en materia de capacitación, los ejercicios que se adelanten por iniciativa de las diferentes dependencias de la Entidad, con recursos diferentes a los incluidos en el presupuesto institucional dentro del rubro Plan Institucional de Capacitación, y los demás que se definan por orientaciones de la Gerencia.



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

Así mismo, harán parte del presente Plan, las actividades de capacitación derivadas de compromisos y responsabilidades establecidas en la normatividad vigente, del nivel nacional e institucional.

Primer Trimestre (Enero a Marzo)

Tema	Objetivo
Actualización en normatividad de tránsito.	Fortalecer conocimientos legales vigentes.
Atención al Ciudadano.	Mejorar calidad del servicio
Seguridad Vial.	Reducir riesgos en la vía.
Ética y Transparencia en la función pública.	Promover buenas prácticas.
Manejo del estrés Laboral dirigido a funcionarios públicos y agentes de tránsito.	Mejorar la actitud y prestación del servicio.

Segundo Trimestre (Abril a Junio)

Tema	Objetivo
Procedimientos en accidentes de tránsito.	Unificar criterios de actuación.
Manejo de evidencias y cadena de custodia.	Garantizar Legalidad de Procedimientos.
Herramientas ofimáticas	Optimizar procesos administrativos
Riesgo Biomecánico	Adaptar el trabajo al cuerpo humano.
Primeros Auxilios	Atención inicial en emergencias.

Tercer Trimestre (Julio a Septiembre)

Tema	Objetivo
Control operativo en vías	Fortalecer procedimientos en campo
Gestión Documental	Mejorar manejo de archivos
Prevención de riesgos laborales.	Reducir accidentes laborales.
Liderazgo Institucional	Fortalecer capacidades directivas.

Cuarto Trimestre (Octubre a Diciembre)

Tema	Objetivo
------	----------



República de Colombia
Departamento de Bolívar
Municipio de Clemencia Bolívar
Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia
Nit: 900.563.301-2.

Actualización en Código Nacional de Tránsito	Reforzar conocimientos normativos dirigido a los agentes de tránsito y reguladores
Cultura de Legalidad	Promover cumplimiento normativo, dirigido a todo el personal.
Evaluación del desempeño	Mejorar productividad, dirigido al personal administrativo y directivos.
Cierre y evaluación del PIC	Medir impacto del Plan, dirigido a todo el personal.

24. RECURSOS

Para el año 2026, se deberán asignar los recursos necesarios para dar cumplimiento al presente plan, en el rubro de Capacitación dentro del Presupuesto de la Entidad, el cual es aprobado por la Junta Directiva de Instituto Municipal de Tránsito y Transporte de Clemencia.

ORIGINAL FIRMADO

HELMER ROJAS ZABALA

Gerente del Instituto Municipal de Tránsito y
Transporte de Clemencia- Bolivar