



FONDO MUNICIPAL DE
TRANSITO
Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

**FONDO MUNICIPAL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRE
MAGANGUÉ**

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

**SECRETARÍA GENERAL – GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO
HUMANO - PROFESIONAL DE APOYO**

**GINA MENCO ROJAS
DIRECTORA**

Magangué, enero de 2026



INTRODUCCIÓN

Colombia es un país con bajo índice de desempeño institucional, comparado con algunos de la región Latinoamericana, es por esto que, la administración pública está llamada a propiciar cambios estructurales de fondo y procesos de reforma que promuevan y fortalezcan la eficiencia en la gestión pública, pues esta requiere adaptarse a las nuevas dinámicas y necesidades sociales y proyectarse a lo que en adelante será el proceso de modernización, innovación pública y el diseño de servicios centrado en los ciudadanos. Es por esta razón, que la planeación estratégica del talento humano nos brinda un enfoque integral y se convierte en un lineamiento relevante que promueve la atracción, formación y retención de los mejores perfiles y al mismo tiempo el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los colaboradores que hacen parte de una entidad, lo cual resulta en un desempeño satisfactorio, un mayor sentido de pertenencia, una mayor orientación al servicio al ciudadano y una gestión orientada a resultados, que contribuya al logro de los objetivos estratégicos del país. Así mismo el talento humano se ha convertido en el centro del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión) dada la importancia y el impacto que este aspecto tiene sobre la confianza en el estado y sobre cómo los ciudadanos perciben la gestión de la administración pública.

El empleo público en Colombia se ha centrado en normatividad para los procesos de selección, desarrollo, capacitación y bienestar, que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030 “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

En los Planes de Desarrollo, tanto a nivel local, departamental y nacional, siempre se aboga por una gestión pública efectiva, con Instituciones modernas y capaces de promover el desarrollo económico y social. Sostiene que, ***“hay que hacer más efectiva la administración pública, a contar con instituciones más modernas y cercanas al ciudadano, a optimizar la asignación del presupuesto público, a reenfocar el gasto y a generar valor a partir del patrimonio y los activos del Estado para mejorar la calidad de vida de los colombianos y alcanzar el desarrollo económico y social del país”***.

Colombia debe mejorar la eficiencia del Estado y de la gestión pública para lograr resultados estratégicos en la calidad de vida de sus ciudadanos y en el desarrollo económico del país en el mediano y largo plazo. Sin dicha transformación, de nada servirá contar con buenos planes y diseños, pues estos no podrán ser implementados, y el Estado no conseguirá proveer los bienes y servicios públicos que los colombianos necesitan. Para ello se requiere una transformación de la administración pública que permita superar las barreras institucionales que existen



FONDO MUNICIPAL DE **TRANSITO** Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

actualmente, las cuales impiden mejorar la productividad del sector público. Esto implica lograr una institucionalidad pública efectiva y mejorar el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia y eficacia, al eliminar las duplicidades y la colisión de funciones y competencias, favorecer la coordinación y reformular el rol del Estado como agente regulador. Además, se debe optimizar la productividad del servidor público consolidando la profesionalización del empleo, la formación en asuntos públicos y el sentido de pertenencia y orgullo hacia lo público. es por esta razón que, la capacitación y formación de los servidores públicos, el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de competencias para el futuro, es clave para dinamizar los procesos innovadores que el estado requiere.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 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, estos son: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser algo estratégico, de verse como un castigo a verse como un escalón para llegar a plan de carrera y movilidad laboral.

Son los anteriores fundamentos y razones, que encuadran EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026 del Fondo, comprendiendo cada uno de los factores y elementos de gestión para la formación y entrenamiento del capital humano en El Organismo. En él, se abordan aspectos como los instrumentos de formación y capacitación, los niveles de competencia para ingreso de personal, la inducción en el puesto de trabajo, la reintroducción, los modelos pedagógicos aplicados, la divulgación y la sensibilización, la evaluación y el seguimiento del Plan y por último las metas y valoración de las actividades y acciones propuestas.



1. OBJETIVOS.

1.1. Objetivo General.

Tener una herramienta planificadora estratégica que permita, al interior del Organismo, estructurar y regularizar, la satisfacción y cubrimiento de necesidades y requerimientos de formación y capacitación, expresados por los funcionarios, a través de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE –, para fortalecimiento de competencias laborales, sentido de pertenencia, reafirmación de conductas éticas que nos permitan generar cultura del servicio y confianza ciudadana, con capacitación y autoaprendizaje continuo.

1.1. Objetivos Específicos.

- ❖ Establecer orientación conceptual, pedagógica, temática y estratégica de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- ❖ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- ❖ Elevar el nivel de compromiso de empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos del Organismo.
- ❖ Fortalecer la capacidad individual y colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales. Contribuir a desarrollar competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada servidor.
- ❖ Iniciar al funcionario, con reinducción, para integrarlo a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.
- ❖ Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, mediante la reinducción, en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de éste, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto al Organismo.
- ❖ Contribuir al proceso de capacitación de las áreas y de los procedimientos del Fondo, para que, como Organismo rector de Política de movilidad pública, satisfaga las necesidades de clientes internos y externos a través de sus servidores.
- ❖ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.



- ❖ Mejorar el desempeño de los servidores públicos.

2. ALCANCES E IMPORTANCIA.

El Plan institucional de Capacitación (PIC) al ser 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 laboral de una entidad, busca fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de ésta, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

La importancia de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2025, radica en que en la medida que este se cumpla en su totalidad durante la presente vigencia fiscal, se podrá garantizar un mejor desempeño continuo de los servidores públicos, de esta manera, El Fondo garantizara la prestación de un mejor servicio, lo que promueve el aumento de la confianza de los ciudadanos hacia su desempeño. En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado.

Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades. haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual provoca que, las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo permanentemente.

El proceso del componente de capacitación dentro de la Gestión estratégica del Talento Humano del Fondo, abarca desde el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, sigue con la planeación que permite identificar los objetivos, contenidos, presupuesto e entre otros, continúa con la implementación y finaliza con la evaluación del impacto de la capacitación. Por el enfoque del modelo del plan nacional de formación y capacitación se puede decir que realiza un ciclo que se repite continuamente, y contribuye a generar sinergias y cambios importantes en El Organismo.



3. MARCO CONCEPTUAL.

Las definiciones y conceptos más relevantes en el presente plan, son:

✓ **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

✓ **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

✓ **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

✓ **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

✓ **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

✓ **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).



FONDO MUNICIPAL DE **TRANSITO** Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

✓ **Educación informal:** Es 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 /1994).

✓ **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 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

✓ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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

✓ **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje **organizacional**.

✓ **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).



4. MARCO NORMATIVO.

Este se encuentra estructurado de la siguiente forma:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
La Carta Iberoamericana de Calidad de la Gestión Pública.	CLAD. El Salvador, 2008.
Bases Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022	Con base en los pilares y estrategias propuestas.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
la Ley 909 de 2004,	Señala 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.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente.	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
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 Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.



FONDO MUNICIPAL DE **TRANSITO** Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17.	Se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017.	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
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” Art. 3° literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, abril de 2018.	Función Pública.



5. GENERALIDADES INSTITUCIONALES DEL ORGANISMO.

5.1. Naturaleza.

El Fondo Municipal de Tránsito y Transporte Terrestre, es una entidad descentralizada del orden municipal, con autonomía jurídica, administrativa, financiera y funcional, encargada de la administración, regulación y control del servicio público de transporte terrestre, en todo el territorio de Magangué, conforme a los preceptos constitucionales y legales que rigen la actividad transportadora en el país.

5.2. Misión.

Consiste en administrar y regular dentro del área de su jurisdicción del Municipio de Magangué todo lo relacionado con la actividad de tránsito y transporte terrestre, entendido este como una actividad económica encaminada a garantizar la movilización de personas o cosas por medio de vehículos apropiados, en cada una de las modalidades y clases de servicio, en condiciones de libertad, acceso, calidad, oportunidad, economía y seguridad a los usuarios. Además, propender por la efectiva prestación del servicio, dentro del marco de la planeación y racionalización y correcta ejecución de los recursos.

5.3. Visión.

En el contexto subregional y territorial, donde se desenvuelve, El Fondo Municipal de Tránsito y Transportes Terrestre de Magangué, proyecta consolidarse para el año 2030, como un organismo líder en su sector, e implementar acciones y tareas efectivas y eficientes en la gestión de la seguridad vial y movilidad, en aras de lograr que sus habitantes se desplacen en condiciones de comodidad y seguridad, dentro y fuera de su territorio.

5.4. Política de Gestión de Calidad.

El Fondo define como Política para su Sistema Integrado de Gestión – SIGSA, propender por la satisfacción de la comunidad, garantizando la prestación de los servicios de manera ágil y eficiente, acorde con las necesidades de los usuarios y partes interesadas, así como el cumplimiento de la normatividad legal aplicable, mediante el establecimiento de una gestión participativa, el adecuado uso de los recursos, el compromiso por el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos y el mejoramiento continuo del SIGSA, que permitan brindar condiciones favorables y que aporten al desarrollo del Municipio, para elevar la calidad de vida de los habitantes.

5.5. Objetivos de Calidad.

- Gestionar los recursos necesarios para la prestación de los servicios y funcionalidad del Fondo, en aras del cumplimiento de su objetivo misional.
- Disponer de personal competente para la realización de sus actividades.



- Generar una cultura de trabajo en equipo y de mejoramiento continuo en la Administración Municipal.
- Garantizar la implementación de la gestión de controles de los peligros y riesgos del Fondo.
- Proteger la seguridad y salud de sus servidores públicos.
- Generar procesos de desarrollo social, institucional, de convivencia y de mejora de la infraestructura.
- Cumplir con la normatividad legal aplicable.
- Satisfacer las necesidades y expectativas de sus usuarios, promoviendo la buena atención, agilidad y eficiencia en la prestación de los servicios y en general, la prosperidad, bienestar económico y social.

5.6. Lineamientos Pedagógicos para el Desarrollo de Competencias.

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los servidores y empleados públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

6.6. Principios Rectores de la Capacitación.

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación del Fondo son:

6.6.1. Complementariedad.

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

6.6.2. Integralidad.

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.



6.6.3. Objetividad.

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

6.6.4. Participación.

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

6.6.5. Prevalencia del Interés de la Organización.

Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

6.6.6. Integración a la Carrera Administrativa.

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

6.6.7. Prelación de los Empleados de Carrera

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera" que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: ". "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. "



Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: “Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

6.6.8. Economía.

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

6.6.9. Énfasis en la Práctica.

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

6.6.10. Continuidad.

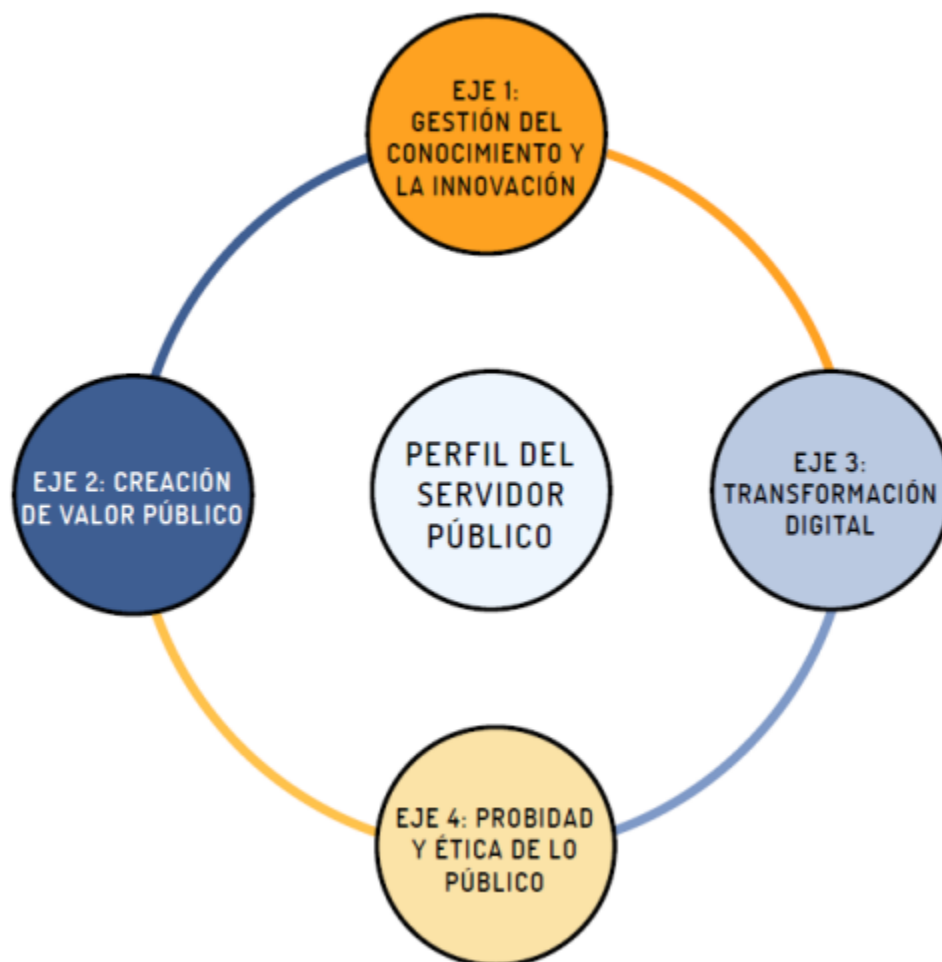
Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

6.1. Fundamentación Nacional.

EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020
– 2030



6.1.1. Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Según el Manual operativo del MIPG, al Gestión del Conocimiento y la Innovación es el “proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación. En atención a lo anterior, este eje busca que las Entidades Públicas:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.



FONDO MUNICIPAL DE **TRANSITO** Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

- 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.

6.1.2. Eje 2. Creación de Valor Público.

Este eje está orientado para que, a partir de la toma de decisiones de los servidores públicos y la implementación de las políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Para alcanzar este objetivo se requiere 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. 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.

6.1.3. Eje 3. Transformación Digital.

Actualmente, los cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han ocasionado que las Entidades Públicas transformen sus procesos tradicionales a partir del uso de las herramientas tecnológicas con el fin de optimizar recursos y brindarle una mejor atención al ciudadano. En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo negocios o generan actividades productivas. Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano.



6.1.4. Eje 4. Probidad y Ética de lo público.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

6.2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

El diagnóstico tiene como finalidad conocer la percepción y las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, por áreas e individual, así como los métodos de capacitación y las prioridades institucionales. Al respecto, a través de mesas de trabajo, entrevistas dirigidas a todos los servidores y a los líderes del Fondo, se conocieron las necesidades de los mismos. Bajo los parámetros establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, el cual contempla 4 ejes estratégicos, los resultados obtenidos de acuerdo con las encuestas sugeridas por el DAFP y realizadas por el profesional de Apoyo de Talento Humano, son los siguientes:

EJES	TEMAS	NIVELES JERÁRQUICOS			
		Asistencial	Técnico	Profesional	Asesor
Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Analítica de datos			X	X
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	X	X	X	
	Adaptación al cambio	X	X	X	X
	Gestión de la información.	X	X	X	X
Eje 2. Creación de valor público.	Formulación de proyectos				
	MIPG			X	X
	Gestión financiera y contable.			X	
	Programa de servicio al ciudadano	X	X	X	



FONDO MUNICIPAL DE **TRANSITO** Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

	Construcción de indicadores			X	X
Eje 3. Transformación digital.	Gobierno abierto	X	X		
	Trabajo en equipo	X	X	X	
	Uso de tecnologías de la información y comunicación.	X	X	X	X
Eje 4. Probidad y ética de lo público.	Lenguaje claro	X	X	X	
	Programación neurolingüística asociada al entorno público.	X	X	X	
	Construcción de paz y derechos humanos	X	X	X	
	Negociación colectiva	X	X	X	X

Adicional a lo anterior, también se realizó un paneo o conversatorio denominado EXPLORACIÓN AL BIENESTAR SOCIAL Y DE APRENDIZAJE, con un lineamiento general, enfocado hacia el plan de formación, en el que se precisaron las consideraciones de los servidores públicos del fondo, así:

CONSIDERACIONES DE FORMACIÓN	% PRIORIDAD DE FORMACIÓN			TOTAL
	1	2	3	
Capacitaciones de competencias blandas: Liderazgo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, conciliación, etc.	35,71	28,20	36,09	100,00
Capacitaciones conocimientos teóricos y prácticos: Habilidades ofimáticas, bilingüismo, ortografía, argumentación, redacción, etc.	30,74	40,74	28,52	100,00
Capacitación en habilidades del puesto de trabajo: Generales y específicas para el puesto de trabajo, redacción jurídica, gestión del talento humano, presupuesto público, derecho, etc.	34,42	31,52	34,06	100,00

Convenciones: 1-Más alto. 2- Medio. 3- Más bajo.

Siguiendo el orden de las connotaciones y consideraciones referenciadas en este cuadro, los niveles generales de competencias determinados, se pueden considerar así:

1. COMPETENCIAS SABER: 34,00%
2. COMPETENCIAS SABER+ HACER: 33,25%



3. COMPETENCIAS SER. 32,75%

6.3. Otras Necesidades de Aprendizaje y Formación.

6.3.1. Sistema de Gestión para La seguridad y Salud en el Trabajo.

El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.1.1, establece la obligatoriedad de desarrollar un programa de capacitación, acorde con las características del Fondo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Este programa debe contener los conocimientos para identificar peligros y controlar los riesgos asociados al trabajo, y hacerlos extensivos a los diferentes niveles del Organismo, incluyendo a todos los servidores y colaboradores, y finalmente que las instrucciones sean impartidas por personal idóneo y competente. Sobre seguridad y salud en el trabajo, se trabajarán actividades y aspectos específicos, sobre sus temáticas afines.

6.3.2. Modelos de Gestión.

EFR: Entidad Familiarmente Responsable.

El Organismo, es una entidad que desea hacerse responsable en el tema de gestión de la conciliación, para eso considera actividades de capacitación, las cuales se trabajarán acorde con las dimensiones metodológicas EFR, ya que éstas se agruparán, siguiendo la siguiente clasificación:

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Igualdad de acceso y promoción en el trabajo de personas en situación de discapacidad, la no discriminación por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad o credo.



2. LIDERAZGO Y ESTILOS DE DIRECCIÓN. Poner en marcha, mantener o mejorar estilos de dirección o conductas directivas favorecedoras, y nunca contrarias a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y a mejorar la dirección de personas.





6.3.3. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL.

El Decreto 1083 de 2015, igualmente manifiesta la obligatoriedad de medir el clima laboral cada dos años como mínimo, a través de los lineamientos definidos en un plan de trabajo, para que se intervengan las áreas de trabajo que están por debajo del percentil definido por la metodología. Las mediciones al clima laboral, se deben hacer metodologías como la Truck Index GPTW, que determina variables como la credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo, para que se arroje el resultado del nivel de clima laboral que tiene El Organismo.

La intervención que se haga de cada una de las variables mencionadas, debe evidenciar las características de cada uno de los grupos focalizados en El Fondo, así:

-Credibilidad. Se hace necesario encaminar actividades de bienestar social en la generación de un estilo de liderazgo definido.

-Respeto. Se debe generar espacios encaminados a equilibrar la vida personal y a desarrollarse profesionalmente al servidor público.

-Imparcialidad. Se deben efectuar actividades que generen equidad de trato entre todos los colaboradores, esto incluye el reconocimiento y la empatía de todos los servidores independientemente de su tipo o forma de vinculación.

-Camaradería. Se debe intervenir a través del Programa de Bienestar social y estímulos, los valores institucionales de respeto, cooperativismo y trabajo en equipo.

-Orgullo. Se debe generar espacios que contribuyan al sentido de pertenencia y al reconocimiento de toda labor efectuada.

En resumen, Los temas de capacitación que conforman el PIC no son únicamente los de Ley y los establecidos por el Plan Nacional de Capacitación y Formación y circulares del DAFP, sino también, los que surgen de las necesidades de los servidores públicos, que al indagárseles y explorárseles, dieron los resultados siguientes, incluyendo temas de competencias comportamentales:

Orden	Conceptos de Capacitación	Área
1.	1 Contratación Estatal	S. General
2.	Formulación y Metodologías de Proyectos.	S. General
3.	Finanzas personales	Financiera
4.	SIGEP-SECOP I Y II.	S. Gral-Finan.
5.	Gestión Documental.	Todas Áreas.
6.	Protocolo Empresarial.	S. Gral-EMTT
7.	Sistema de Gestión de Calidad.	Todas Áreas
8.	Información Epidemiológica salud en Pandemia.	S. Gral.
9.	Salud Mental en Tiempos de Pandemia.	S. Gral.



FONDO MUNICIPAL DE **TRANSITO** Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

10.	Seguimiento de indicadores de Gestión, Resultado, producto y Líneas de Planes de Desarrollo.	Profesional A.
11.	Conocimiento y Manejo Profundo de Aplicaciones Virtuales como Zoom y Teams, etc.	Toas Áreas.
12.	Excel Básico y Avanzado.	Todas Áreas.
13.	Relaciones Humanas y Familiares.	Todas Áreas.
14.	Atención al Ciudadano.	Finac.-EMTT
15.	Manejo de Residuos y Ecología-Economía Residual.	Todas Áreas.
16.	Dinámicas de Trabajo en Equipo.	Todas Áreas.
17.	Primeros Auxilios y Atención a Víctimas.	Juríd.-Operat.
18.	Comunicación Afectiva y Asertiva.	Todas Áreas
19.	MIPG-Modelo Integral de Planeación y Gestión.	S. Gral-Apoyo
20.	Indicadores.	Prof. Apoyo
21.	Norma ISO 9001.	Todas Áreas.
22.	Evaluación del Desempeño.	S: Gral-T. Área
23.	Riesgos y Amenazas.	Juríd.-EMTT
24.	Teletrabajo y Trabajo Remoto.	Todas Áreas.
25.	Manejo, uso, y frecuencia de implementos de bioseguridad en su diario vivir.	Todas Áreas.

6.3.3.1. Inducción y Reinducción.

a) Inducción.

El programa de inducción del fondo tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia El organismo. Por lo anterior, la Secretaría general trabajará en la iniciativa de tener un programa de inducción virtual, que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en El Fondo.

- El profesional de Apoyo de Planeación, Dará a conocer la Estructura del Organismo, Qué es El Fondo, Misión y Visión, Principios y Valores, Estructura-Organigrama Objetivos Institucionales, así como, el Sistema de Gestión Integrado, donde se tocará temas como los procesos y procedimientos Manual de calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad.
- La Secretaría General, dará a conocer los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Evaluación del desempeño, el código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y prestacional, proceso de archivo. También dará a conocer los temas del



proceso, tales como Boletín Interno y Externo, página WEB, Redes sociales, entre otras, asociadas al proceso y las políticas de atención a los usuarios, productos y servicios.

- La Oficina Asesora Jurídica participa a través de la divulgación de la Ley 1010 de 2009, Acoso Laboral, entre otras normas.

Por otra parte, se remite un comunicado al jefe inmediato del servidor vinculado, con el fin de asignar un acompañamiento por un periodo de dos (2) meses. El jefe inmediato es el responsable de informar a Secretaría General el nombre del servidor que realiza el acompañamiento. Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.

Orientar al servidor en temas afines con la administración del Fondo.

- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema de Gestión de la Calidad, mapa de procesos, mapa de riesgos, etc.
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado. Finalmente, la Subdirección de Talento Humano realizará seguimiento con respecto al acompañamiento que se realizó en el área una vez se causen los 2 meses después del ingreso, así como, a las estrategias de inducción institucional.

b) Reinducción.

El programa de Reinducción de la Administración Municipal de Sabaneta está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la administración municipal. El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. Por lo anterior, el programa de Reinducción en la entidad se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

Para el presente año se debe realizar la reinducción.

6.3.3.2. Participación en Eventos de Capacitación.



FONDO MUNICIPAL DE **TRANSITO** Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

El servidor público que se inscriba en los eventos programados en el PIC deberá diligenciar un formato, con el V°B° del jefe, donde se está comprometiendo a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación, para lo cual se dejará una cartelera en cada una de las áreas con la programación por curso y sus participantes, para que se haga la planeación correspondiente entre el funcionario y el jefe inmediato.

El cronograma de capacitaciones será socializado a través de la Secretaría General y la Comisión de Personal, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional como del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos. El cronograma y demás fases acá señaladas para sensibilización, Información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

Talento Humano o quien haga sus veces, designará una persona que realice verificación de asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC, se informará a la Secretaria General y a la Oficina de Control Interno, los funcionarios que no asistan a estas capacitaciones para que proceda según su competencia.

6.3.4. Medición del Desempeño Laboral.

Como resultado de todos los procesos, se deben obtener las mejoras que se requieren en los servidores públicos del Fondo, observados y evaluados, ya que estos insumos serán claves para la construcción de un ambiente laboral idóneo, el cual debe servir para generar impactos en todas las áreas que intervienen en la gestión del talento humano, para que así, podamos aplicar el anexo técnico del Acuerdo 201810000061 del 2018 y La Resolución 94689 de 2018.

Finalmente tenemos que, acorde con las evaluaciones y exploraciones efectuadas, en El Organismo, existe un resultado con un porcentaje muy bajo, no satisfactorio; por esta razón, se debe intervenir en la generación de iniciativas y estrategias de liderazgo que potencialicen las actitudes y aptitudes de los jefes de áreas, así como de los colaboradores, en la obtención de objetivos y compromisos laborales, producto de la medición del impacto de los resultados obtenidos, en la evaluación de cada año.

Una aproximación al resultado final del desempeño laboral, es como se muestra a continuación:

FONDO MUNICIPAL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE TERRESTRE														
GÉNERO	MODALIDAD Y NIVELES													
	Directivo	PC %	Asesor	PC %	Profesional	PC %	Técnico	PC %	Asistencial	PC %	Contrato	PC %	Total	%



FONDO MUNICIPAL DE **TRANSITO** Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

Masculino						1	70			2	80	5	50,0
Femenino	1	80			4				80			5	50,0
TOTAL	1	80				1	70	0	80	2	80	10	100,0
EMPRESA MUNICIPAL DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE-EMTT													
Masculino			1	80								1	20,0
Femenino					1	ND	3	80	1	80		4	80,0
TOTAL			1	80	1	ND	3	80	1	80		5	100,0

PC: Promedio de Calificación.

RESULTADOS DE LOS SERVIDORES EVALUADOS MEDIANTE EDL-APP

CALIFICACIÓN	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
No se efectuó evaluación	0	0	0	0	0
No se efectuó evaluación	0	0	0	0	0
Satisfactorio (Mayor a 65% y menor a 90%)	1	5	1	1	8
Sobresaliente (Mayor o igual a 90%)	0	0	0	0	0

RESULTADOS DE LOS SERVIDORES EVALUADOS POR ASIGNACIÓN Y SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS

CALIFICACIÓN	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
No se efectuó evaluación	0	0	0	0	0
No se efectuó evaluación	0	0	0	0	0
No se efectuó evaluación	0	0	0	0	0
No se efectuó evaluación	0	0	0	0	0

6.4. Acumulados del Riesgo Psicosocial del Organismo.

Siguiendo la aplicación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST; contenido en la Resolución 312 de 2019, se presentan distintos insumos, que nos muestran la necesidad de enfocar las actividades de capacitación en el marco del fortalecimiento de los lineamientos conceptuales. Es así, que se deben priorizar programas que busquen mejorar y fortalecer las siguientes áreas o actividades:

- No recibimiento de salarios, estímulos y recompensas por el cumplimiento de labores. Esto fomenta desgan y ausentismo laboral.
- Voluntad y desos de trabajar, a pesar de la situación de decadencia laboral. Sin recibir remuneración laboral, vienen por cualquier emdio al Organismo.
- Importancia de definir la connotación de ausencia de remuneración y cubrimiento de la seguridad social. Se generan aún, mayores riesgos psicosociales y la exposición del trabajador y la familia a las contingencias de dicha situación.



- d. Observancia de falencias y ausencias en programas de bienestar y calidad de vida, lo mismo que programas de formación y materialización de proyectos de vida.
- e. Ausencia de actividades y talleres de formación en artys, manualidades, administración y aprovechamiento del tiempo libre. Esto impacta no sólo en lo laboral, sino también en lo extralaboral.
- f. carencias y falencias en los programas de inducción y reinducción, para lograr claridad en el desempeño de funciones y responsabilidades de los funcionarios, contratistas, colaboradores, etc. Esto redundará en el fortalecimiento de programas de formación y capacitación.
- g. Falta de creación de verdaderos programas de estímulos, motivación de los jefes y directivos en conseguir esto, y la comunicación fluida y asertiva de ellos para dar a conocer a sus subalternos, las alternativas a estas dificultades.
- h. Intrentar algunas charlas y talleres de capacitación en vida sana y saludable, compañerismo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, empatía, alimentación equilibrada y sana, en fin mejoramiento sustantivo del clima laboral, que minimice riesgos psicosociales.
- i. Fomentar programas del cuidado personal, higiene, estrés y autocuidado. En síntrsis el fomento de estilos de vida saludables.
- j. Mejorar la comunicación y los sistemas de información hacia dentro y al exterior del Organismo, haciendolos más asetivos y efectivos en los temas de formación y capacitación.

6.5. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Siendo esta una iniciativa del Gobierno Nacional, a través del MIPG, con el objetivo de realizar una mejor gestión del talento humano, lo que, a su vez, se convertirá en una transformación cultural en el desempeño de los servidores públicos.

Las políticas contempladas en el MIPG, establece cinco (5) rutas de creación de valor, que al implementarlas efectivamente, forjarán un proceso efectivo de gestión estratégica de talento humano-GETH, con las conceptualizaciones que enseguida se muestran:

6.5.1. Ruta de la Felicidad.

Los hallazgos más recientes, muestran que, cuando el trabajador es feliz en el trabajo, tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y la eficiencia.

6.5.2. Ruta del Crecimiento.



Los líderes asumen cada vez más, un papel protagónico y complejo, lo cual los convierte en claros definidores y cumplidores de las metas organizacionales del organismo, y les determina un compromiso personal permanente, el cual deben transmitir a sus colaboradores. Para fortalecer liderazgo, se deben propiciar espacios de crecimiento y desarrollo tales como:

6.5.3. Ruta del Servicio.

Transformar culturalmente al Organismo, debe ser un objetivo irrefutable y permanente, enfocado al desarrollo y bienestar de los servidores públicos, de manera que, paulatinamente se avance hacia la generación y transformación de las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan satisfacción y cumplimiento hacia los ciudadanos.

6.5.4. Ruta de la Calidad.

Esta debe enfocarse hacia la satisfacción del ciudadano, en los servicios que presta El Organismo, y esto viene dado por la calidad de los productos y servicios ofertados. Existe un vínculo visible, y es el de la calidad con la gestión estratégica del talento humano, lo que debe revisarse periódica y objetivamente, mediante la evaluación del desempeño institucional y de los individuos. Así, la gestión del rendimiento, adquiere revuelo, en el marco del contexto general de la gestión estratégica del talento humano.

6.5.5. Ruta del Análisis de Datos.

Esto tiene una importancia relevante para La GETH, ya que el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa de Disponer de Información, a cerca del talento humano, permite aunar la tecnología, a la toma de decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Cada una de estas rutas de creación de valor, establece prácticas específicas, que permiten consolidar la GETH, por lo cual, las actividades estarán clasificadas en la respectiva ruta que apuntan.

6.6. Áreas a Intervenir en Función del Decreto 1083 de 2015.

A través de la intervención en los componentes del plan anual de Capacitación, se sepa impactar en las distintas áreas que, legalmente se encuentran definidas en el Decreto 1083 de 2015, así, el desarrollo de actividades y proyectos, deben estar alineados con las siguientes áreas:

6.6.1. El Ser.



FONDO MUNICIPAL DE
TRANSITO
Y TRANSPORTE DE MAGANGUÉ

Las características personales, como la motivación, el compromiso con el trabajo, la disciplina, el liderazgo, etc., que muestra cada individuo en su desempeño competente, y que son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en el organismo, juegan un papel preponderante a la hora de definir el ser del proceso.

6.6.2. El Saber.

Conjunto de teorías, conocimientos, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. Esto también juega un papel importante.

6.6.3. El Saber + El Hacer.

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

YINA M. Menco Rojas
Director(a) Fondo M/pal T/T