

	PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		Código: FT- DIR-028
	Resolución No. (028) de 2020		Serie: 100-20.2
	"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga para el año 2020"		Versión: 01
			Página 1 de 2

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCIÓN DE TRÁNSITO DE
BUCARAMANGA**

En uso de sus Facultades constitucionales, legales y,

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política de Colombia establece en su artículo 54 que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
2. Que la ley 115 de 1994 *"Por la cual se expide la Ley General de Educación"*, (modificada parcialmente por la Ley 1874 de 2017) contempla la finalidad de la educación no formal como la de promover el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y participación ciudadana y comunitaria.
3. Que el Decreto Ley 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y establece los programas de inducción y reinducción.
4. Que el Artículo 36 de la 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"*, señala que las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en concordancia con las normas establecidas.
5. Que el Decreto 1227 de 2005 *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998"*, determina en su artículo 66 que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
6. Que el Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"* en el Título 9 Artículo 2.2.9.1, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnico que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados,

[Handwritten signature]



PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Código: FT- DIR-028

Serie: 100-20.2

Versión: 01

Página
2 de 2

Resolución No. (028) de 2020

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga para el año 2020"

para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

7. Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en mayo de 2017 establece los ejes temáticos priorizados en Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y creación del valor público, temática que se incluirá por dimensión de competencias en cada uno de los ejes, enmarcados en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, los cuales están contenidos en el Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.
8. Que en atención a las anteriores consideraciones se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga para la vigencia 2020.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación y Formación de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga para la vigencia 2020, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bucaramanga a los. 30 ENE 2020


JUAN PABLO RUIZ GONZALEZ
Director General

Revisó: Aspectos administrativos

Dr. Erick Iván Reyes Marín -Secretario General (e)

Dra. Rosario Orduz Valencia, Asesora Talento Humano

Revisó aspectos jurídicos:

Dra. Lady Stella Herrera Dailos- Jefe Oficina Asesora Jurídica

Dr. Hermes Eduardo Angarita Marín- Abogado Contratista

Elaboró: Rosario Orduz Valencia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2-224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 1 de 1



1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
3. MARCO NORMATIVO
4. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
5. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
7. DEFINICIÓN DE LOS TEMAS
8. ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
9. AUTOCONTROL, CONTROL Y SEGUIMIENTO

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga, buscando asegurar un personal competente frente a su labor, su desarrollo integral, el buen clima organizacional y dando cumplimiento al Plan Nacional de Formación y al Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG, específicamente lo referente al Desarrollo del Talento Humano, implementa el **PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**.

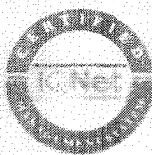
2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Objetivo general

Desarrollar y fortalecer para el año 2020, los conocimientos, actitudes, destrezas, valores y competencias laborales buscando que los servidores de la Entidad, logren alcanzar niveles de excelencia en la prestación de los servicios y que se posibilite el desarrollo profesional, personal, grupal y de la organización.

Objetivos específicos

- ☐ Incrementar las acciones de formación y capacitación de los funcionarios, mediante el desarrollo de las competencias laborales necesarias, para que el desempeño de nuestros servidores públicos se mantenga en niveles de excelencia.



KM 4 VIA GIRÓN - Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2-224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 2 de 1



- ☐ Contribuir al mejoramiento institucional por medio del desarrollo integral del talento humano.
- ☐ Aumentar el compromiso del funcionario hacia el cumplimiento de las metas institucionales.
- ☐ Fortalecer las capacidades del funcionario para afrontar los retos de sus labores, con el fin de elevar la satisfacción propia y profesional y así aumentar el nivel de satisfacción a los usuarios.
- ☐ Lograr habilidades y actitudes que mejoran el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

3. MARCO NORMATIVO

La formación y capacitación de los servidores públicos, se enmarca en lo establecido en el título 9 del Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de función Pública.

De conformidad al Decreto Número 1499 de 2017 por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Atender el novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público de Mayo de 2017.

En el título VI Capítulo I Artículo 36 de la ley 909 de 2004, el artículo 36 de la ley 443 de 1.998, en el título I del decreto-ley 1567 de 1.998, mediante el cual se reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del estado y en las demás normas la reglamentan y el decreto 4665 de 2007 por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.

En el Decreto N° 1227 del 21 de abril de 2.005, Título V Sistema Nacional de Capacitación y Estimulos, Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación, en sus artículos 65 al 68, establece entre otros aspectos, que "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen



KM 4 VIA GIRÓN - Teléfono: (57-7) 6909966
Código Postal: 65005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2-224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 3 de 1



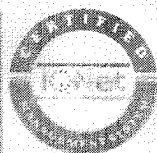
necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.

Iguualmente determina que “los planes de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”

El decreto 4665 de 2007 ordeno al Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública para que diseñaran y divulgaran los instrumentos necesarios para la formulación e implementación de los planes institucionales de capacitación con base en proyectos de aprendizaje por competencias.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público expedido en mayo de 2017, establece los ejes temáticos priorizados en Gobernanza para la paz, Gestión del conocimiento y creación del valor público, temática que se incluirá por dimensión de competencias en cada uno de los ejes, enmarcados en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, los cuales están contenidos en el Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

Eje Temático	Dimensión de Competencias	Contendidos Temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	- Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia de la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	- Mecanismos de protección de DDHH - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación





PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2- 224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN	Página 4 de 1



	Saber	- Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales
Eje Temático	Dimensión de Competencias	Contendidos Temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones	Ser	- Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	- Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	Saber	Cultura orientada al conocimiento - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica

Eje Temático	Dimensión de Competencias	Contendidos Temáticos
---------------------	----------------------------------	------------------------------



KM 4 VIA GIRÓN - Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad	Ser	- Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	- Gerencia Estratégica - Gerencia Financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción de liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	- Consecución de recursos - Gestión Presupuestal - Desarrollo Organizacional - Logro de metas y propósito organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación del valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

4. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Constituye el marco orientador para que las entidades puedan formular sus planes institucionales de capacitación.

Se establecen cuatro (4) lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos y que orientan los procesos de gestión de los planes institucionales de capacitación, a saber:

1. La dimensión territorial y nacional en la política de formación y capacitación
2. Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
3. Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público





PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2-224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 6 de 1



4. Enfoque de la formación basada en competencias.

Para lograr los anteriores propósitos, es necesario que la capacitación obedezca a algunos principios básicos, como los siguientes:

- ☐ Debe tener como marco de referencia el papel social del Estado, de las entidades y de los servidores públicos.
- ☐ La capacitación debe contribuir a la solución de los problemas más críticos de la entidad.
- ☐ Debe buscar consolidar una cultura de servicio público, caracterizada por el compromiso con la ciudadanía.
- ☐ Responder a diagnósticos de necesidades específicas, que permitan atender eficazmente las responsabilidades y compromisos públicos.
- ☐ La capacitación debe generar un impacto real en el desempeño y en los resultados institucionales.
- ☐ Debe atender de manera prioritaria los aspectos más estratégicos que contribuyan al logro de los resultados institucionales.
- ☐ Se debe establecer un sistema de seguimiento y evaluación, que garantice la calidad y pertinencia de los programas que se ejecuten y medir su impacto.
- ☐ Establecer planes continuos de aprendizaje, que permitan la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la construcción e interiorización de valores.
- ☐ Orientar el aprendizaje hacia el fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos y de los ciudadanos, para democratizar la administración pública.

La formación y capacitación de los empleados debe incorporar de manera organizada, diversas formas de aprendizaje que permitan el desarrollo de competencias, como cursos dictados por centros educativos de formación o expertos, el aprendizaje en el lugar de trabajo y el autoaprendizaje.

5. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

INDUCCIÓN

Facilitar la adaptación de los nuevos funcionarios a la Institución y a su puesto de trabajo, dando a conocer la información pertinente sobre la organización, su estructura administrativa, conocimiento general del estado, inculcando en el



KM 4 VIA GIRÓN – Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2--224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 7 de 1



funcionario valores, sentido de pertenencia para un comienzo productivo y buscando generar cambios de actitud que favorezcan su propio desarrollo personal y el de la organización.

REINDUCCIÓN

En el proceso de la reinducción, el personal es actualizado en los temas relacionados con los cambios en la organización del Estado, en los lineamientos institucionales, responsabilidades, procedimientos, documentos que estén relacionados con su cargo.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico se realiza basado en las competencias laborales a nivel grupal e individual, donde el Jefe de la Dependencia con su equipo identifican las deficiencias que se presentan para desempeñar con eficacia y eficiencia sus funciones y responsabilidades y determinan las necesidades de capacitación que se requieren para solucionar esas deficiencias, estableciendo la modalidad de aprendizaje y el objetivo específico que se busca en cada necesidad de capacitación propuesta.

La identificación de las necesidades de capacitación se realiza principalmente a partir del resultado que se obtiene al aplicar el **FT-GADM-THUM-005 FORMATO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**, a los líderes de procesos y su grupo de trabajo.

El jefe de la dependencia, al diligenciar el formato de diagnóstico de necesidades de capacitación individuales, señala las deficiencias de competencias laborales y determina la necesidad de capacitación.

El estudio de los resultados permite reconocer los temas a capacitar con el fin de cumplir con los objetivos propuestos.

DIRECCIÓN GENERAL



KM 4 VIA GIRÓN – Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2--224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 8 de 1



Sistema de Gestión de la Calidad
Gestión Documental
Redacción

CONTROL INTERNO Y GESTIÓN

Taller de identificación de riesgos y controles
Auditoría basada en riesgos
Revisión de objetivos, procedimientos de los procesos y procedimientos de la DTB
MECI articulado MIPG
MIPG de obligatoriedad de los funcionarios públicos

PLANEACIÓN

Actualización en Normatividad, Planeación, Planes de Desarrollo Nacional y Municipal
Actualización Ley de Crecimiento Económico

CALIDAD

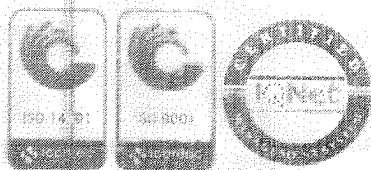
Sistema de Gestión Calidad-Ambiental
Sistema de Gestión del Riesgo
Normas antisoborno y anticorrupción
Normas de responsabilidad social empresarial

TALENTO HUMANO

MIPG-temas de capacitación del PETH
SIGEP
Nomina sector público
Sistema de Gestión Calidad SGC
Código Único Disciplinario
Actualización Acoso laboral
Actualización Historias laborales
Estabilidad laboral
Responsabilidad de las funciones sobre el Comité de Convivencia
Prepensionados y retiro poslaboral
Socialización a los funcionarios Capacitación Examen Médico Pos Incapacidad

ATENCIÓN AL CLIENTE

Atención al cliente Teórico y práctico
Relaciones Interpersonales
Formación a todos los funcionarios sobre todos los procedimientos



KM 4 VIA GIRÓN - Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2-224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 9 de 1



PLANEAMIENTO VIAL

Actualización en conocimientos sobre planeamiento vial, movilidad, tránsito y transporte, vías urbanas, modelación de tránsito
Actualización en conocimientos sobre planeamiento de tráfico, aforos vehiculares y tiempos de semaforización
Actualización en conocimientos técnicos para efectuar mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos de control central y local de semáforos
Actualización en conocimientos sobre informática y documentación y archivo

GESTIÓN DOCUMENTAL

Socialización de los procedimientos de la entidad
Socialización del marco normativo de la entidad
Socialización de la Misión, Visión, Objetivos institucionales y estratégicos de la entidad
Socialización de los planes estratégicos, Institucionales, Mapa de Riesgos (Gestión y Tecnológicos) de la Entidad
Aplicación y usos de herramientas tecnológicas conocimientos ofimáticos WORD, POWERPOINT, EXCELL
Programa de Gestión Documental (PG-D-G)
Plan Institucional de Archivos (PINAR)
Sistema Integrado de Conservación Documental (SICD)
Documento Electrónico de Archivos
Seguridad de la información

INSPECCIONES

Oralidad y Técnicas de juicio oral
Resolución 1844/15
Función establecida en la ley (CGP) práctica de la diligencia de secuestro
Conocer derechos obligaciones, prohibiciones y proceso disciplinario
Ofimática
Gestión Pública

REGISTRO AUTOMOTOR

Tránsito y Transporte
Normas que regulan (chatarrización, carga, reposición de vehículos, traspaso persona indeterminada)
Maquinaria amarilla-declaración de importación temporal o definitiva con la DIAN
Normas y procesos de calidad
Actualización normativa para peticiones, quejas y reclamos, solicitudes y denuncias
Gestión pública



KM 4 VIA GIRÓN – Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.tranitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2-224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 10 de 1



Leyes de archivo y atención al usuario

CONTROL VIAL

Uso de los Radares

Uso de Alcohosensores

Levantamiento de Accidentes

Ofimática

Autoestima

7. DEFINICIÓN DE LOS TEMAS

Se identifican los temas de capacitación que presentan mayor preferencia y se inicia el estudio de los factores que son necesarios para llevar a cabo las capacitaciones tales como el impacto, el costo, recursos, entre otros, y se procede a definir el FT-GADM-THUM-012 PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

8. ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La población objetivo: El Plan Institucional de Formación y Capacitación está dirigido a la totalidad de los funcionarios de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga. Algunas áreas temáticas están orientadas a determinados funcionarios o grupos específicos de trabajo y otros temas a la población en general de funcionarios de la entidad.

La Educación basada en problemas: Se considera que a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para lograr los resultados esperados en el trabajo a nivel grupal o individual, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, se pueden reconocer necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen esas dificultades en el resultado del trabajo y además poder desarrollar ciertos aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la prospectiva en los funcionarios. De esta manera los problemas se toman como una oportunidad para aprender.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Teniendo en cuenta las dificultades ó deficiencias de los grupos para cumplir con sus metas y resultados institucionales



KM 4 VIA GIRÓN – Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2-224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 11 de 1



se deben formular acciones de formación y capacitación en forma de proyectos de aprendizaje, por parte del mismo grupo de empleados que están conformados en equipos de aprendizaje.

Esta forma de proyecto recoge las dificultades más significativas de los funcionarios en la consecución de sus objetivos laborales.

Estos grupos basados en sus dificultades o deficiencias con su entorno y su gestión laboral, trazan objetivos de aprendizaje y teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de sus integrantes, establecen una serie de estrategias internas y externas, para desarrollar dentro un cronograma que se incluye en la ficha de aprendizaje del equipo, donde las estrategias internas son aquellas que potencian el aprendizaje al interior del grupo, como juegos de roles, conversatorios, ejercicios de investigación, capacitación de pares, entre otros y las estrategias externas son las propuestas de capacitación para el trabajo y el desarrollo humano y otras que ofrezcan instituciones externas a la organización de manera presencial o virtual.

Plan de Aprendizaje Individual: Cada miembro del equipo de trabajo, en consonancia con los objetivos individuales, debe establecer sus propios objetivos de aprendizaje, determinando la manera como van a contribuir a los objetivos del equipo. Este plan de aprendizaje se debe incluir en una ficha de desarrollo individual de aprendizaje, donde se registra y recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario (resúmenes, informes de laboratorio, informes de investigación, entre otros).

Incluye también de manera obligatoria, reportes de autovaloración (reflexiones sobre su proceso, sus logros y sus dificultades) y de heteroevaluación (Valoración constructiva realizada por el superior inmediato sobre los logros, fortalezas y oportunidades de mejoramiento).

El objetivo de este instrumento es poder monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario, aun cuando no se haya conseguido la solución del problema eje del proyecto. No se deben incluir documentos que no den cuenta de procesos de aprendizaje.

Enfoque por competencias: La Dirección de Tránsito de Bucaramanga podrá apoyarse en propuestas a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, siempre que estén fundamentadas en el enfoque por competencias.

Entidades de capacitación: La Entidad podrá acceder a la oferta de capacitación con aquellas entidades públicas y particulares que ofrezcan programas de



KM 4 VIA GIRÓN - Teléfono: (57-7) 6809366
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2-224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 12 de 1



capacitación y formación a las entidades públicas, siempre y cuando respondan a los lineamientos pedagógicos establecidos en el plan nacional de formación y capacitación, así como a la guía temática del nivel territorial y nacional diseñada por el DAFFP y la ESAP, como por ejemplo el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, debido a que sus servicios son gratuitos y de máxima calidad.

9. AUTOCONTROL, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación de los planes de capacitación institucional debe ser un proceso amplio y global, en el que al abordaje cuantitativo se agregan técnicas cualitativas y cuyo objetivo es saber el nivel de aprendizaje adquirido y el impacto en su desarrollo personal, laboral.

Para la evaluación de éste plan institucional de capacitación se utiliza:

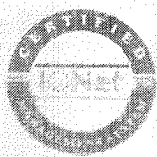
- ☐ **FORMATO FT-GADM-THUM-009 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.**
- ☐ **FORMATO FT-GADM-THUM-010 LISTADO DE ASISTENCIA A LA CAPACITACIONES**

Área de Seguridad y Salud en el Trabajo SST

De conformidad con la Ley 1562 de 2012 y el Decreto No. 0312 de 2019, Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, expedido por el Ministerio de Trabajo, se establece que las empresas deben facilitar la capacitación de sus trabajadores en el área de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.

Para el desarrollo de este Sistema, la Dirección de Tránsito de Bucaramanga cuenta con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales *POSITIVA*, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, las Entidades Promotoras y Prestadoras de Servicios de Salud E.P.S. e I.P.S., el Ministerio de Protección Social y otras entidades que ofrecen diferentes programas para la prevención de las enfermedades y la promoción de la salud.

Las capacitaciones por parte de Positiva para el COPASST y Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigación de Accidentes, inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el trabajo, nutrición y salud, inducción sobre riesgos laborales y estilos de vida saludables y los servicios de Positiva, capacitaciones en el Plan Estratégico de Seguridad Vial, conservación auditiva, hábitos posturales y levantamiento de cargas, terapias de relajación y manejo de estrés, implementación del programa de pausas activas y programa de desorden musculoesquelético, Programa Epidemiológico de Riesgo Psicosocial, Programa



KM 4 VIA GIRÓN - Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia



PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Serie: 111-18-2-224
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Página 13 de 1



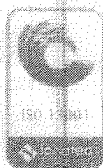
Epidemiológico de control auditivo, conservación visual, capacitación en los niveles básico e intermedio para la brigada de emergencia, capacitación sobre el manejo de residuos sólidos y manejo de productos químicos, capacitaciones virtuales en Seguridad y Salud en el Trabajo y otras que programe la Administradora de Riesgos Laborales POSITIVA ARL.

Actualización e implementación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias.

Las capacitaciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y Gestión Ambiental se relacionaran en cada uno de los Sistemas.

JUAN PABLO RUIZ GONZALEZ
Director General

ROSARIO ORDUZ VALENCIA
Asesor Grupo Talento Humano



KM 4 VIA GIRÓN -- Teléfono: (57-7) 6809966
Código Postal: 68005
www.transitobucaramanga.gov.co
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia