

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 1 de 17	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC



SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE IBAGUÉ S.A.S 2026

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 2 de 17	

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitaciones, es una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento de las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos del Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibagué S.A.S, en coherencia con los objetivos institucionales, el marco normativo vigente y las necesidades identificadas en los diferentes procesos de la entidad.

A través de este plan se busca promover el desarrollo integral del talento humano, mejorar el desempeño laboral, fortalecer la cultura organizacional y garantizar la prestación de servicios con criterios de calidad, eficiencia, transparencia y compromiso con lo público. Así mismo, el Plan Institucional de Capacitaciones contribuye al cumplimiento de los principios del Código de Integridad, fomentando valores como la honestidad, el respeto, la diligencia, la justicia y el compromiso, fundamentales para el ejercicio de la función pública.

La implementación del presente plan permitirá una formación continua y pertinente, alineada con los retos institucionales y las expectativas de la ciudadanía, consolidando así una entidad más competente, ética y orientada al mejoramiento continuo.

2. DEFINICIONES

Aprendizaje: Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia (Pérez & Gardey, 2012 – Plan Nacional de Formación Continuada - PNFC).

Aprendizaje Organizacional: Proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento, y posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento, inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades en términos de resultados de aprendizaje (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicas).

Cultura Organizacional: Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 3 de 17	

Competencia: Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación – Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 - DAFP).

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 funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Inducción: Proceso para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la entidad y del cargo a desempeñar.

Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Reinducción: Proceso para reforzar, actualizar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios y/o modificaciones en la información básica de la entidad, normatividad, políticas y demás aspectos relacionados con la entidad o con el cargo que desempeña.

Proyecto de aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, lo cual se materializa, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.

Valoración de los aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

3. LINEAMIENTO METODOLÓGICOS

El Sistema Estratégico de Transporte Público del Ibagué S.A.S, aplicará el modelo de aprendizaje organizacional a través de estrategias de transferencia de conocimiento, tercerización de capacitaciones y capacitación individual, abarcadas desde el aprovechamiento de sus recursos (humanos, tecnológicos y económicos) y enfocadas La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 4 de 17	

hacia el desarrollo de capacidades y fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios para el cumplimiento de su labor.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El PIC 2026, se regirá por los principios contenidos en la Ley 1567 de 1998 y en la Resolución 390 del 2017.



Fig.1. Principios contenidos en la Ley 1567 de 1998

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 5 de 17	



Fig.2. Plan Nacional de Formación Continuada Resolución del DAFP 390/2017

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos del Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibagué S.A.S, que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente y así poder liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la entidad, ligado a una gestión pública efectiva.

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 6 de 17	

- Contribuir al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con la normativa vigente referente al desempeño laboral.
- Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y reinducción.
- Evaluar el impacto de las capacitaciones programadas con las ejecutadas.

6. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación establece programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y reinducción en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos de las diferentes dependencias

7. RESPONSABLES

Dirección de Talento Humano: Dirigir la elaboración, implementación y evaluación del programa.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Instancia que aprueba el Plan Institucional de Capacitación.

Comisión de Personal: Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

Servidores Públicos: La capacitación tiene la dualidad de ser un derecho, pero también una obligación; por lo tanto, es deber de todo servidor público asistir a las actividades de capacitación del Plan, adquirir el conocimiento y compartirlo.

8. ARTICULACIÓN CONCEPTUAL CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL PNFC 2023 – 2030.

El Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibagué S.A.S, se alinea a la metodología de construir el Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC):

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 7 de 17	

De esta manera, los servidores públicos del Sistema Estratégico de Transporte Publico de Ibagué S.A.S, deben poseer capacidades que les permita aplicarlas en sus lugares de trabajo, logrando alcanzar los objetivos planeados desde el plan de desarrollo y los objetivos que como institución del estado se deben alcanzar para disminuir indicadores de inequidad y dar cumplimiento a los objetivos de desarrollo sostenible.

Como resultado de este esquema los productos y servicios que se generan en el sector público son creados a partir del trabajo colectivo y por ello es necesario como primer paso priorizar, potenciar, desarrollar e identificar las necesidades de la organización de acuerdo con su misión.

La capacitación y formación debe ser considerada como un pilar estratégico en la gestión del talento humano y en el desarrollo y crecimiento organizacional y no como una responsabilidad normativa que se debe asumir.

9. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2026

Las necesidades de capacitación para el 2026 se basan en la fase diagnóstica del Plan Institucional de Capacitación que se llevó a cabo con el diligenciamiento de la encuesta de detección de necesidades a los directores de área como fuente principal. Por otra parte, se tomó como insumo la información aportada por los autodiagnósticos de planeación con los equipos y los resultados de los informes de la oficina de control interno.

- La Priorización realizada por la dirección administrativa en el año 2025 de las temáticas, adaptándolas a los objetivos y necesidades del SETP.
- Los planes de mejoramiento
- El informe de gestión del año 2025 realizado por la oficina de control interno institucional.
- Plan de Desarrollo Nacional.
- Plan de Desarrollo Municipal.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 8 de 17	

10. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2026 del Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibagué S.A.S, se aplicará las siguientes modalidades, esto de acuerdo con las condiciones sanitarias y disposiciones establecidas por el Gobierno Nacional garantizando la seguridad de la salud de los funcionarios:

Capacitaciones Presenciales: Organizadas para ser desarrolladas convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes.

Capacitaciones semipresenciales: Organizadas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje. Capacitaciones

Virtuales: Organizadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

11. ENFOQUE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Desarrollo de Competencias laborales:

Se define competencias laborales, la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

Principios de la Capacitación

Los principios rectores de la capacitación del SETP con respecto de sus servidores públicos están basados en los estipulados en el Decreto 1567 de 1998:

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

Integralidad: contribuye 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.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 9 de 17	

Objetividad: Es 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.

Participación: son todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución, evaluación de planes y programas, que deben participar los empleados.

Prevalencia del Interés de la Organización: son las políticas y los programas que responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Profesionalización del servicio Público: son los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

12. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025

El artículo 36 de la ley 909 de 2004 y el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

La normatividad vigente orientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

La formación por competencias busca fortalecer 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. Es así como asegura la efectividad administrativa esperada por los ciudadanos, el plan institucional busca fortalecer las competencias técnicas, como servidores públicos e innovación.

En este sentido, el plan contiene orientaciones estructurales, con una visión a largo plazo, sobre la formación y capacitación que se requieren, para alcanzar una gestión pública, eficiente y eficaz, incluyendo el mejoramiento de competencias laborales.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 10 de 17	

Como parte del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia, es concentrarse en los ejes derivados de MIPG, y sobre estos cuatro ejes deben priorizar las temáticas y enfocarlas a los diferentes perfiles de cargo y estos son:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. (Pública, Función, 2020).

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibile, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Pública, Función, 2020).

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como 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 y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) (Pública, Función, 2020).

Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 11 de 17	

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.

Eje 3. Transformación digital:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Función Pública, 2020)

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Pública, Función, 2020)

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 su identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Pública, Función, 2020)

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 12 de 17	

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. (Pública, Función, 2020).

13. COMPONENTES DEL PIC

El presente documento pretende plasmar las actividades de formación y capacitación que desarrollarán durante el año, comenzando por describir el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación.

13.1. Inducción

El programa de inducción del SETP tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruir en lo relacionado con plataforma estratégica, historia de la entidad y objetivos de las diferentes áreas.

13.2. Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El entrenamiento en el puesto de trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente), los siguientes objetivos:

1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en el SETP.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos del SETP.
3. Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

13.3. Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia,

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 13 de 17	

evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad.

13.4. Capacitación y formación

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios
- Capacitación formal
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales Colaboradores vinculados por prestación de servicios, podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

14. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Luego de consolidar la información recolectada por las áreas se da paso a la priorización de las temáticas, adaptándolas a los objetivos y necesidades de la entidad. Los resultados de este ejercicio se presentan en la siguiente tabla con temas generales para priorizar y programar en el año.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 14 de 17	

Necesidades de Formación por Eje Estratégico

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Eje 2. de Creación de Valor Público	Eje 3. Transformación Digital Eje	4. Ética y Probidad de lo Público
Innovación Pública	Lenguaje claro	Apropiación y uso de la Tecnología	Código de Integridad
Redes Sociales	Conceptualización CONPES	Seguridad Digital	Gestión Documental
Gestión de Conocimiento	Riesgos jurídicos Identificación y tratamiento	Gobierno Digital	Ética y Transparencia y Política Anticorrupción
Gobierno Abierto	Contratación Estatal	Ciberseguridad	Liderazgo
Herramientas de Evaluación de Políticas Públicas- Evaluación de Impacto	Servicio al Ciudadano Derecho de Petición y Ley 1437	Control Social y Mecanismos de participación	Sistema Integrado de Gestión y sus componentes
	Seguridad y Salud en el Trabajo		TRD
	Redacción y Argumentación Jurídica	Curso Excel Intermedio y Avanzado	Derechos Humanos
Diseño y Construcción de Indicadores	Gestión Financiera	Gestión Financiera	Código Disciplinario
Actualización en Materia Tributaria			
	Presupuesto Público		Normas técnicas

Nota: El Plan de capacitaciones es dinámico, debido a cambios organizacionales que se presenten, la disponibilidad de recursos y contingencias que puedan presentar en la entidad, por lo tanto la fecha de ejecución de algunas actividades puede variar en la vigencia.

Además de las temáticas presentadas los funcionarios del SETP, tendrán la posibilidad de solicitar apoyo educativo para desarrollar actividades de formación y capacitación en

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 15 de 17	

temas especializados, siempre y cuando cuente con la autorización de su respectivo superior jerárquico y se encuentre en concordancia con las funciones que desempeña en el cargo, luego se deberá informar por escrito la necesidad de capacitación a la dirección administrativa.

15. PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan a la Gerencia y al Comité Institucional de gestión y Desempeño con el fin de ser atendidas a través del PIC según el presupuesto establecido.

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se procederá a publicación a través de la página web.

16. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se procederá con la oficina de comunicaciones a la fase de divulgación a través de los medios establecidos y aprobados por el SETP.

16.1. DIVULGACIÓN DE LA RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EMPLEADOS PÚBLICOS

La Red interinstitucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC
- Departamento Administrativo de la función pública DAFP
- Departamento Nacional de Planeación DNP
- Archivo General de la Nación AGN

El Sistema Estratégico de Transporte Público Ibagué S.A.S, dentro de su oferta de capacitaciones, divulgará la oferta del sector público que desde la red interinstitucional que estén dirigidas a los funcionarios.

17. PRESUPUESTO

Para cada vigencia se asigna un presupuesto para capacitación. Teniendo en cuenta que el presupuesto asignado no es suficiente para atender las acciones de formación

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 16 de 17	

programadas. Para el desarrollo del PIC, también se realizarán capacitaciones sin afectación presupuestal con entidades como la ARL, los Fondos de Pensiones, la Caja de Compensación Familiar, las cuales se obtendrán en el transcurso de cada vigencia como resultado de la gestión por parte de la Dirección de Talento Humano.

18. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez realizada la contratación para la ejecución del plan, se construirá un cronograma de actividades, que contará con seguimiento permanente.

Este seguimiento se realizará de manera mensual, optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución.

Para la evaluación del PIC la Dirección Administrativa adopta el indicador de eficiencia que será medido anualmente de la siguiente manera:

Indicador de Eficacia:

Número de capacitaciones realizadas *100

Número de capacitaciones programadas

CRONOGRAMA PIC

Mes Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
INDUCCIÓN VIRTUAL	x	x	x									
CAPACITACIÓN – SIN COSTO					x			x	x			
CAPACITACIÓN - CON COSTO			x		x		x		x		x	
REINDUCCIÓN		x			x				x			
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO									x	x	x	x

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLA-DAD-008	
		Versión: 02	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 17 de 17	

19. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del Cambio
01	29/12/2023	Creación del documento
02	09/01/2024	Actualización del documento
03	29/01/2025	Actualización del documento
04	19/01/2026	Actualización del documento

20. RUTA DE APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Contratista de la Dirección Administrativa.	Dir. Administrativa	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.