

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2023



Tabla de Contenido

INTRODUCCION	4
1. MARCO GENERAL	6
1.1. Principios Rectores	6
1.2. Normatividad Aplicable.....	7
2. LINEAMIENTO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO	10
2.1. Marco Conceptual	10
2.1.1. Fortalecimiento de Competencias.....	10
2.2. Enfoque Pedagógico	11
2.3. Glosario.....	11
2.4. ESTRUCTURA DE APRENDIZAJE PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS.....	13
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIA 2023	15
3.1. Objetivos específicos:.....	15
4. ALCANCE	16
5. METODOLOGIA	16
6. DIAGNÓSTICO Y ESTRUCTURACIÓN DEL ROLL INSTITUCIONAL MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS	18
6.1. MARCO JURIDICO DE LA ENTIDAD	18
6.2. ROL INSTITUCIONAL.....	19
6.3. PLATAFORMA ESTRATEGICA	19
MISIÓN	19
VISIÓN.....	19
OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	19
PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS.....	20
Principios Corporativos Valores Corporativos.....	20
6.4. ESTRUCTURA FUNCIONAL Y ORGANIZACIONAL	20
7. SISTEMAS DE GESTIÓN, CONTROL Y PLANEACIÓN	22
7.1. Mapa de Procesos.....	22
8. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION-PIC-	23
8.1. ORIENTACIONES EN EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACION-PIC- DE MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIAS 2022-2023.....	24
9. DIAGNOSTICO DEL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACION-PIC- DE MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIAS 2022-2023	25

9.1. Análís De La Planta Personal y Colaboradores en Modalidad de Contratos De Servicios Personales.....	25
9.2. Cobertura Poblacional	26
9.3. Instrumento	26
9.4. Técnicas y Herramientas Usadas	27
9.5. Insumos Utilizados	27
9.6. Metodologías utilizadas	27
9.7. Procesamiento de la Información.....	27
10. RESULTADOS OBTENIDOS.....	28
10.1. Recomendaciones de la Oficina de Control Interno gestión 2022.	28
10.2. Otras Necesidades Identificadas para la gestión en el rol misional de los SETP 2023.	28
10.3. Programas de Reinducción-Inducción Montería Ciudad Amable SAS....	29
10.4. Entrenamiento	30
11. PRESUPUESTO.....	31
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	31
12.1. Indicadores	31

INTRODUCCION

MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S. es una entidad del Municipio de Montería, encargada de implementar el Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros (SETP) que en atención a su Misión y su Visión busca direccionar la gestión administrativa de la entidad con equipo responsable, eficiente, con alto valor y vocación del servicio público, garantizando el desarrollo de procesos que permitan la generación de valor para la ciudadanía y el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, en donde se señala que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC, que contribuya al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos y contratistas de la entidad por medio de las actividades de capacitación, talleres, seminarios, y programas, MONTERIA CIUDAD AMABLE S.A.S ha estructurado dicho Plan para la vigencia 2023 según la normatividad vigente y teniendo en cuenta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020 - 2030 por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y la Escuela superior de Administración Pública – ESAP, documento que brinda las directrices para la implementación de los planes de capacitación y formación en las entidades estatales.

Para esto, MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S. requiere contar con equipo altamente competitivo formado en competencias que permitan ejercer su labor en el marco del rol institucional y el cumplimiento de las normas propias de las entidades públicas, enmarcadas en el presente Plan de Formación, que busca como primera medida articular la estructura funcional y operacional de la entidad con cuatro Ejes fundamentales articulados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y la Circular Externa 100-023 del Departamento Administrativo de la Función Pública así:

Gestión del Conocimiento: En el cual MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S. establece las acciones necesarias para que el conocimiento sea preservado y documentado, así como evitar su fuga fortaleciendo la memoria institucional.

Creación del valor público, debe impulsar la implementación de políticas públicas que generen satisfacción efectiva a los grupos de valor, así como resultados de impacto positivo para la sociedad, En el cual MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S, buscara mecanismos que permitan que la producción y gestión de resultados en el marco de su rol dentro del SETP impacten de manera positiva los ciudad de Montería

Transformación digital, MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S priorizara el uso de nuevas tecnologías que deben ponerse al servicio de los ciudadanos, buscando obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la

implementación de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulado con las instituciones y la ciudadanía

Probidad y Ética de lo Público, MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S busca plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Teniendo como base los lineamientos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y la Circular Externa 100-023, MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A., realizo la implementación de un instrumento de Diagnóstico-Encuesta- con el objetivo de evidenciar las necesidades de formación y capacitación de nuestra entidad.

En consecuencia, de lo anterior, el PIC se ha elaborado basado en las necesidades identificadas y analizadas en cada área, a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2023 de Función Pública

1. MARCO GENERAL

1.1. Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos que laboran en Montería Ciudad Amable SAS, atiende los siguientes principios:



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.



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 con el aprendizaje organizacional.



Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.



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 activa de los empleados.



Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización



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



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.



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.

1.2. Normatividad Aplicable

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en el Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
- La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7º. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

- La Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- El Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: *“los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.”*
- El Decreto 4465 de 2007, “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.
- Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.
- Decreto 648 de abril 19/2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de septiembre 11/2017 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.
- 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, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- El Decreto 51 de 2018, Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las

competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

- Resolución 390 de 2017, Por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos – DAFP mayo de 2017
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) – Función Pública – ESAP – diciembre 2017
- Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública. Marzo de 2020.

2. LINEAMIENTO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO

2.1. Marco Conceptual

El marco conceptual tomado como referencia por Montería Ciudad Amable SAS, para la estructuración del Documento PIC 2023, corresponde a la "Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos 2020-2030

2.1.1. Fortalecimiento de Competencias

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es solo una de nuestras facetas. Ser parte de un enfoque general por competencias que propone tres dimensiones:



Conocimientos: Saber/Saber Formación es distinto a información. Se buscan conocimientos profundos, no superficiales. El primero, involucra un aprendizaje memorístico de información que se integra a la persona, pero que no permite una aplicación práctica y significativa en entornos fuera del proceso de aprendizaje. El segundo implica la aplicación, generalización o transferencia efectiva de la información a los retos, problemas o situaciones cotidianas en las entidades.



Actitudes: (Saber/Ser) Las actitudes son tendencias de comportamiento que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Al respecto Ignacio Pozo (1996) señala: "Gracias a las actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (somos del Madrid o del Barça...) sino que nos identificamos con el grupo social del que formamos parte. Las actitudes nos proporcionan una identidad social, que es muy necesaria para definirnos e identificarnos nosotros mismos. Las actitudes son nuestro D.N.I. social." (p. 9)



Habilidades: (Saber/Hacer) Las habilidades son conjuntos de destrezas que permiten adaptarse al entorno, resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan <<en automático>>.

Se establecen, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

- Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.

- Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

2.2. Enfoque Pedagógico

El enfoque pedagógico implementado por Montería Ciudad Amable SAS, para la estructuración del Documento PIC 2023, corresponde a la "Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos 2020-2030.

2.3. Glosario

Aprendizaje: El pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto – identificado o no– en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

Aprendizaje organizacional: "el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento" (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

Capacitación: "Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función

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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Gestión del conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los

administrativa" (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Cognitivismo: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo

Conductismo: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendizaje (Ertmer & Newby, 1993).

Constructivismo: teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Diseño instruccional (ID): es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).

ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como "el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios." (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Valor público: es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

2.4. ESTRUCTURA DE APRENDIZAJE PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS

El enfoque pedagógico implementado por Montería Ciudad Amable SAS, para la estructuración del Documento PIC 2023, corresponde a la "Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos 2020-2030 la cual establece

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente

su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intersectorial.

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

- Fundamentos constitucionales, fines esenciales y sociales del estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- Funciones principales de la administración pública, Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas,

control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E-LEARNING)
Especializados	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultado de DNAO	Entidades públicas – programas de capacitación
Específico	sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP	Líderes de políticas MIPG Coordinación sectorial Entidades públicas – programas de capacitación
Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	ESAP – Programa de banco de capacitación Líderes de políticas MIPG Entidades públicas – programas de inducción

Fuente tomada de función pública.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIA 2023

Contribuir al mejoramiento del desempeño de los colaboradores a través de acciones orientadas a desarrollar y afianzar las competencias laborales, conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para el logro de los objetivos estratégicos de MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS

3.1. Objetivos específicos:

1. Capacitar a los funcionarios en relación con las nuevas políticas institucionales, actualización normativa y competencias técnicas, con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades.
2. Evaluar el impacto de las capacitaciones definidas en el procedimiento de Capacitación o Entrenamiento en puesto de Trabajos de la entidad
3. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer los funcionarios de Montería Ciudad Amable SAS, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
4. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público como funcionario y/o colaborador de Montería Ciudad Amable, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
5. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
6. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
7. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

4. ALCANCE

El alcance del presente documento corresponde a todas las labores de capacitación, adquisición de equipos, herramientas y tecnologías priorizadas como acciones del PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS aplicable a todos los colaboradores.

5. METODOLOGIA

El presente documento se realizó por profesionales encargados del Área de Control interno y el Seguimiento al Sistema Integrado de Gestión-SIG- bajo los estándares de Diagnostico, Articulación, Estructuración, técnicas de observación, revisión documental, entre otros. Con solicitud de información formal, a los colaboradores de la entidad, los cuales en el marco de la Socialización del **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, la Circular Externa 100-023 del Departamento Administrativo de la Función Pública** y la aplicación de un instrumento para la priorización de las necesidades de formación y capacitación de Montería Ciudad Amable SAS, conforme a su rol institucional. Producto de las acciones antes descritas se generó el presente PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIA 2023, el cual se comunica con las conclusiones y recomendaciones que aporten a la mejora continua y al desempeño de los procesos en Montería Ciudad Amable.

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2023 parten del análisis de la siguiente información: (i) El plan estratégico de la entidad; (ii) La Articulación Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, la Circular Externa 100-023 del Departamento Administrativo de la Función Pública iii) Los resultados de la encuesta o Instrumento para la detección y priorización de necesidades de formación y Capacitación 2022 a los colaboradores de la entidad: (iv) las solicitudes de capacitación recibidas en Talento Humano y enviadas por los líderes de la entidad, desplegadas así.

CRONOGRAMA DE TRABAJO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIA 2023					
ACTIVIDAD	Sem 1	Sem 1	Sem 3	Sem 4	Responsable
Actividad 1: Solicitud de la Gerencia para la formulación "PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIA 2023"					Doctora: Erika Avendaño O. Cargo: Gerente MCA SAS
Actividad 2: Diagnóstico y estructuración del Roll institucional de la entidad y sus colaboradores					Ing. Jose Felix Pretelt A. Cargo: Profesional de Apoyo SIG

<p>Actividad 3: Proceso de Socialización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, la Circular Externa 100-023 del Departamento Administrativo de la Función Pública</p>					<p>Ing. Jose Felix Pretelt A. Cargo: Profesional de Apoyo SIG</p>
<p>Actividad 4: Diseño de un Instrumento para la detección y priorización de necesidades de formación y Capacitación</p>					<p>Ing. Jose Felix Pretelt A. Cargo: Profesional de Apoyo SIG</p>
<p>Actividad 5: Aplicación y Socialización del Instrumento para la detección y priorización de necesidades de formación y Capacitación</p>					<p>Ing. Jose Felix Pretelt A. Cargo: Profesional de Apoyo SIG</p>
<p>Actividad 6: Diseño, estructuración y Articulación de PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIA 2023”</p>					<p>Ing. Jose Felix Pretelt A. Cargo: Profesional de Apoyo SIG</p>
<p>Actividad 7: Socialización y Aprobación del PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIA 2023”</p>					<p>Doctora: Erika Avendaño O. Cargo: Gerente MCA SAS Ing. Jose Felix Pretelt A. Cargo: Profesional de Apoyo SIG</p>
<p>Actividad 8: Seguimiento mensual al avance de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y evaluará los resultados al final del año. Adicionalmente se cuenta con un indicador para evaluar la eficacia del Plan.</p>					<p>Profesional de Apoyo SIG Profesional de Apoyo OCI Profesional de Apoyo área Administrativa</p>

6. DIAGNÓSTICO Y ESTRUCTURACIÓN DEL ROLL INSTITUCIONAL MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS

6.1. MARCO JURIDICO DE LA ENTIDAD

De conformidad con el documento CONPES No. 3167 de mayo 23 del 2002, "Política para mejorar el servicio de transporte público urbano de pasajeros", el Gobierno Nacional formuló la política en materia de transporte urbano y las estrategias para la realización de esta.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo, 2006 – 2010 (Ley 1151 de 2007), "Estado comunitario: desarrollo para todos", el programa de Ciudades Amables, se propuso adelantar una estrategia que permita estructurar una movilidad eficiente, dentro de las ciudades, a través de la Implementación de un Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros (SETP). El Municipio de Montería, fue una de las ciudades beneficiadas con el programa Ciudades Amables, como lo establece el documento CONPES No. 3638 de febrero 01 de 2010, por medio del cual se definió la implementación del SETP para esta ciudad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Honorable Concejo de Montería, siguiendo los lineamientos establecidos en el documento CONPES No. 3638 de 2010, mediante Acuerdo No. 006 del 25 de febrero de 2010, ratificado por el Acuerdo No. 037 de 2011, le concedió facultades al Alcalde, para crear un Ente Gestor con autonomía administrativa, financiera y de gestión, con el fin de implementar y construir , el Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros "SETP" para la ciudad de Montería, constituido como una Sociedad por Acciones Simplificada, mediante los Decretos No. 0543 de agosto 02 de 2010 y 0765 de 2010 denominada MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S.

El artículo 2 del Decreto 0765 de 2010, precisó que dicha empresa se debía constituir "bajo la forma jurídica de sociedad anónima de capital (SAS), de naturaleza comercial independientemente de las actividades previstas de su objeto social", regida por la ley 1258 de 2008, resaltado así sus atributos de personería jurídica, autonomía administrativa, financiera, presupuestal y patrimonio propio.

Con un objeto social Integral, MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S., desarrolla las actividades propias para implementar y construir el Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros "SETP", para la ciudad de Montería conforme a lo previsto en el Artículo 6 del Decreto 0543 de agosto 02 de 2010 y el Artículo 1 del Decreto 0343 de 03 de Junio de 2021.

Siendo la Junta Directiva su órgano de control, creada y reglamentada, conforme a los artículos 10 y 18 del Decreto 0543 de agosto 02 de 2010, Artículos 1 de los Decreto 0765 de 2010, 0172 de 02 de Agosto de 2013 y el Artículo 3 del Decreto 0343 de 2021.

6.2. ROL INSTITUCIONAL

Es el ente gestor cuyo propósito es implementar el Sistema Estratégico de Transporte Público (SETP) en la ciudad de Montería, lo que permite a la población contar con un servicio de transporte de calidad, con un sistema versátil y confiable, que cuente con condiciones de accesibilidad y cobertura que posea costos acordes y calidad en la prestación del servicio. El principal aspecto innovador del SETP, es la transformación urbana de Montería, con el objetivo de reconstruir en su totalidad, más de 33 kilómetros de vías y recuperar 123 mil metros cuadrados de espacio público.

6.3. PLATAFORMA ESTRATEGICA

MISIÓN

MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S. es una entidad del Municipio de Montería, encargada de implementar el Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros (SETP), que permitirá a la población contar con un servicio eficiente, gracias a los recursos del Municipio y del Estado. El talento humano idóneo con el que se cuenta y la comunicación permanente y transparente, nos permite generar confianza en la comunidad y los entes reguladores.

VISIÓN

En 2023 poner en marcha el Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros (SETP), por medio de la gestión técnica, jurídica, social y cultural y a su vez ser reconocidos por la comunidad monteriana como gestores del desarrollo y movilidad del transporte público en la ciudad de Montería.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- ✓ Construir e implementar el Sistema Estratégico de Transporte Público de pasajeros SETP MONTERIA.
- ✓ Garantizar recursos necesarios para la implementación y operación del SETP MONTERÍA.
- ✓ Gestionar la infraestructura necesaria para la implementación del SETP
- ✓ Fortalecer el transporte público Monteriano con una movilidad adecuada, eficiente, ágil y segura
- ✓ Realizar toda la gestión social para la construcción de obras y puesta en marcha del sistema.
- ✓ Promover el ingreso de personal idóneo en la organización.
- ✓ Asegurar el mantenimiento y mejoramiento continuo del SETP.

PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S, como una entidad comprometida con el cumplimiento de sus objetivos institucionales, el desarrollo de su misión y la proyección de sus metas en los distintos horizontes de tiempo, rige su gestión organizacional influyendo en sus bases productivas y de servicios, en la relación que como ente gestor del SETP establece con los usuarios del servicio de transporte público, los proveedores y trabajadores, con el objetivo de ejercer un impacto positivo en la ciudad de Montería a través de los siguientes valores y principios.

Principios Corporativos

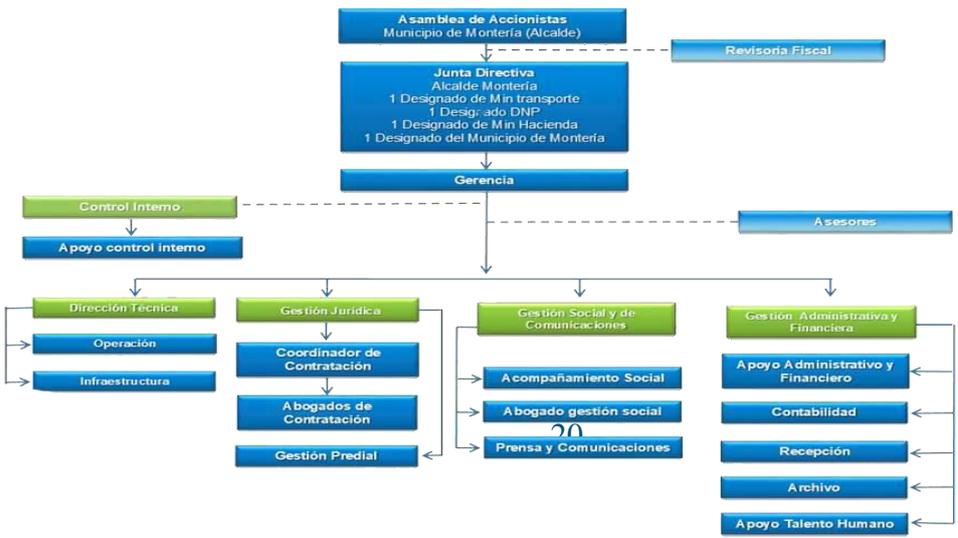
- Dignidad Humana: Entendida como la trascendencia del Ser Humano, como un fin en sí mismo y el deber ético de establecer una relación de respeto integral con los ciudadanos como reconocimiento de su condición Humana.
- Justicia : Entendida como las disposición de dar a cada quien lo que le corresponde en virtud de su condición humana, de sus derechos, de su trabajo y de su condición de ciudadano.
- Transparencia: Entendida como la obligación de la administración pública de actuar ante los ciudadanos de manera pública y abierta, tanto en sus decisiones y motivaciones, como en sus procesos y mecanismos y con el respeto por el acceso a la información.
- Respeto: Entendido como aptitud de trato considerado, amable, comprensivo y tolerable hacia los demás.
- Tolerancia: Entendida como la actitud de respeto hacia las opiniones y aptitudes ajenas, implica la aceptación de las diferencias y el reconocimiento a las minorías; y comprende la valoración de las críticas y el actuar en consecuencia de las que son válidas.

Valores Corporativos

- Transparencia: Consiste en ser claro, evidente, sin duda ni ambigüedad, visible y abierto como servidores públicos y ser individual.
- Compromiso: Este consiste en actuar con disponibilidad, convicción y entrega en el cumplimiento de nuestras obligaciones.
- Respeto: Reconoce r la legitimidad de los demás para ser distintos a mí, tomando en consideración la diversidad de las ideas, opiniones, y percepciones de las personas, como base en la sana convivencia en sociedad.
- Servicio: Lograr y mantener la satisfacción de los requerimientos y expectativas de nuestros clientes.
- Tolerancia: Aceptar las diferencias existentes entre personas para lograr una sana convivencia.
- Participación: Abrir espacios para que otros hagan parte de una actividad. Aportar, desarrollar, retroalimentar y tomar parte de las acciones institucionales

6.4. ESTRUCTURA FUNCIONAL Y ORGANIZACIONAL

Estructura Funcional



MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S, es una entidad con autonomía administrativa, financiera, presupuestal que despliega distintas unidades funcionales que permiten desarrollar su objeto social y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales poner en marcha el Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros (SETP) y la gestión de recursos e inversiones con el Municipio de montería, a través de la siguiente

Estructura Organizacional.

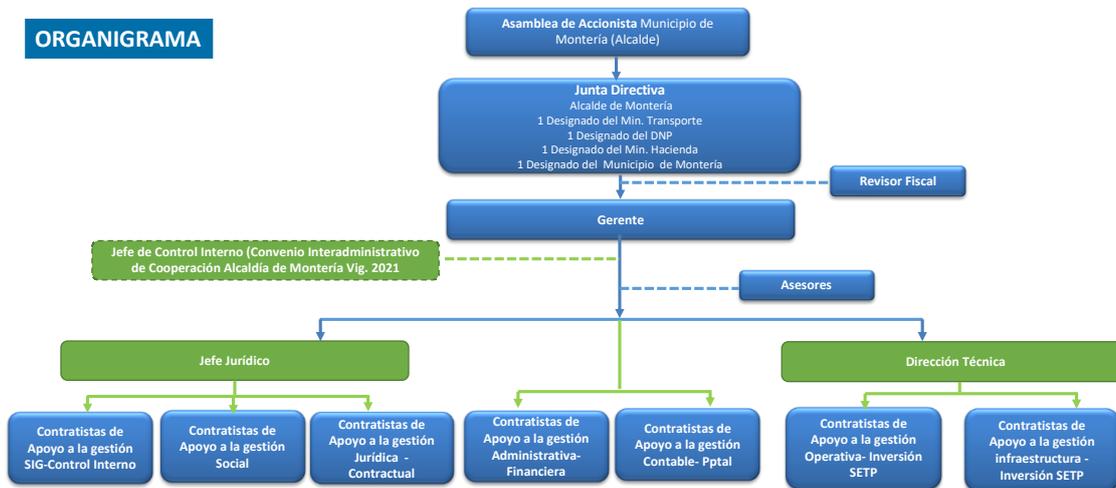


Tabla 1 Planta Global de Personal Vigencia 2023

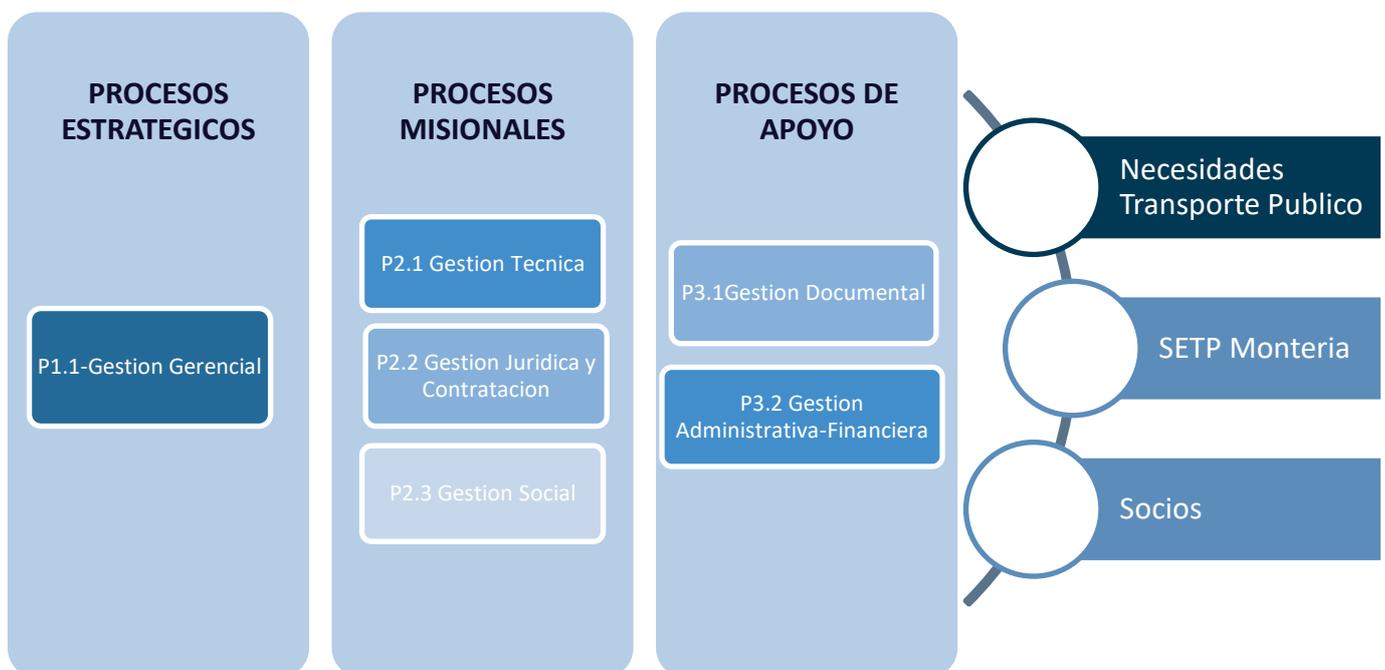
Nº de Cargos	Denominación	Nivel	Vinculación
1 (Uno)	Gerente	Directivo	Nomina-Administrativa
1 (Uno)	Director Técnico	Directivo	Nomina-Administrativa
1 (Uno)	Jefe Jurídico	Directivo	Nomina-Administrativa
1 (Uno)	Jefe de Control Interno	Directivo	Convenio de Gestión - Alcaldía de Montería
Varios	Contratistas de Apoyo	Operacional-Administrativo	Prestación de Servicios Profesionales, Asesores

7. SISTEMAS DE GESTIÓN, CONTROL Y PLANEACIÓN

MONTERÍA CIUDAD AMABLE S.A.S, como gestor encargado de la Implementación del Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros (SETP), en el Municipio de Montería, durante la vigencia 2021, dispuso de un sistema gestión de la calidad, formalizado, que documenta los procesos, procedimientos y responsabilidades para lograr políticas y objetivos con calidad. Con el Apoyo de alta dirección se coordinaron y dirigieron las actividades de la organización, para cumplir con los requisitos regulatorios de nuestros usuarios- clientes y mejorar la eficacia y eficiencia en forma continua en las vigencias venideras.

Como una entidad de participación de capital 100% publico, y de propiedad de la alcaldía de Montería, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 87 de 1993, durante la vigencia 2021, se ejecutó el CONVENIO INTERADMINISTRATIVO DE COOPERACIÓN ENTRE LA ALCALDÍA DE MONTERIA Y MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS, PARA REALIZAR EL CONTROL INTERNO EN LA ENTIDAD logrando fortalecer la gestión de los procesos, planes y programas para el mejoramiento de la gestión y el desempeño institucional.

7.1. Mapa de Procesos.

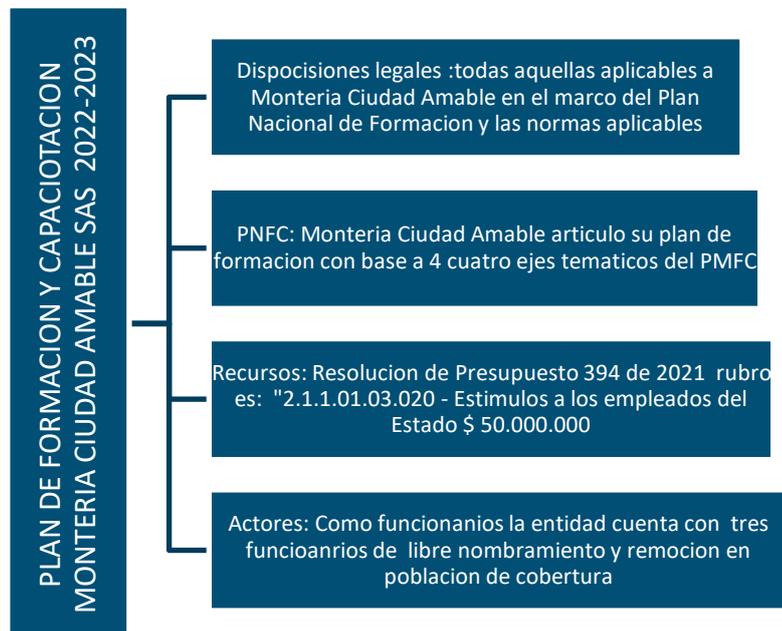


Mapa de Procesos Vigencia 2021

8. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION-PIC-



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998



La oferta de capacitación en el ámbito organizacional de Montería Ciudad Amable responderá a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias

8.1. ORIENTACIONES EN EL PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACION-PIC- DE MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIAS 2022-2023.



Las estrategias y programas de capacitación que desarrolle MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS, y sobre todo de formación, deberá contar con el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental las cuales deberán comunicar, documentar, informar y promover las acciones que se desarrollan en cada vigencia.



Los procesos de capacitación que desarrolle MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo anterior, nuestra entidad aclara que los procesos de capacitación no deben llevarse a cabo únicamente de forma magistral.



La oferta de capacitación diseñada e implementada por MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS contempla las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.



MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS, tendrá en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes de la ciudad de Montería para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el procesos de las actividades relacionadas con el SETP.

Dando claridad en el presente Plan de Formación y Capacitación 2022-2023, que la estructura de la capacitación en MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS, se dará sobre las modalidades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano. En el primer caso, la educación informal se define como "todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas,

entidades, medio masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”

La educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley “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 (...)”.

Con la anterior definición, Montería Ciudad Amable SAS enfatiza en la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación enmarcada en esta modalidad educativa, pues su objeto es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esta oferta esté sujeta a los niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la educación superior.

9. DIAGNOSTICO DEL PROCESO DE FORMACION Y CAPACITACION-PIC- DE MONTERÍA CIUDAD AMABLE SAS VIGENCIAS 2022-2023.

9.1. Análís De La Planta Personal y Colaboradores en Modalidad de Contratos De Servicios Personales

La planta temporal fue creada desde el año 2010 a través de la resolución 001 de 2010 y actualizada con la resolución 140 de 2015 en la cual se establece “que la planta de cargos de la sociedad Montería Ciudad Amable S.A.S está conformada por (3) funcionarios públicos de nivel directivo, quienes son: El Gerente, El director técnico Y El jefe Jurídico.

La planta de personal de Montería Ciudad Amable S.A.S a primer trimestre de 2023, tiene los siguientes números de funcionarios.

Tabla 2 Funcionarios de la entidad Vigencia 2023

<i>Nº de Cargos</i>	<i>Denominación</i>	<i>Nivel</i>	<i>Vinculación</i>
1 (Uno)	Gerente	Directivo	Nomina-Administrativa
1 (Uno)	Director Técnico	Directivo	Nomina-Administrativa
1 (Uno)	Jefe Jurídico	Directivo	Nomina-Administrativa

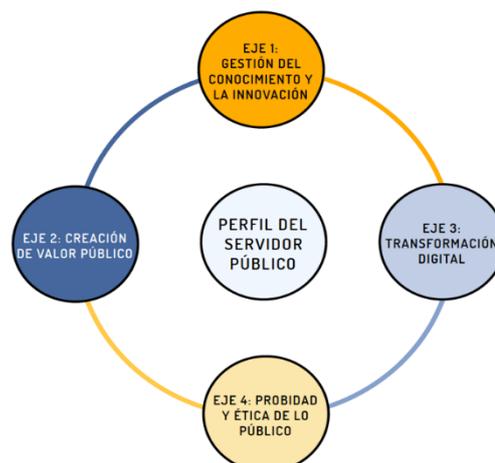
9.2. Cobertura Poblacional

El Plan Institucional de Capacitación de Montería Ciudad Amable SAS, es aplicable a todos los colaboradores que la entidad requiere para el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios que requiere nuestra entidad para implementar el Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros (SETP) en la ciudad de Montería, en concordancia con la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance de los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Ahora bien Montería Ciudad Amable SAS dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública, además de ser partícipes de la generación de necesidades específicas de formación, considerando que están directamente en contacto con el proceso durante la etapa de diagnóstico.

9.3. Instrumento

El Plan Institucional de Capacitación de Montería Ciudad Amable implemento un modelo de Diagnostico que busca desarrollar el perfil de nuestros servidores públicos y articular la oferta institucional de nuestros colaboradores basados en los cuatro ejes temáticos y las líneas de competencia referidos en Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la función pública-Anexo 1 Formato DNAO



9.4. Técnicas y Herramientas Usadas

Observaciones de medición de objetivos: Son los resultados del seguimiento, control y medición sobre la gestión de los servidores públicos y verificación del cumplimiento de los planes estratégicos.

Formulario virtual o físico: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario con preguntas abiertas o cerradas.

Otro: Solicitud de Actividades de Formación y Desarrollo por los funcionarios y colaboradores de Montería Ciudad Amable SAS.

9.5. Insumos Utilizados

Objetivos Estratégicos: Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Montería Ciudad Amable SAS.

Misión: Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad.

Visión: Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad+

9.6. Metodologías utilizadas

- Mixta: presencial y virtual
- Virtual sincrónica y asincrónica
- Micro-learning o Presencial: Esta alternativa depende del comportamiento de la situación de salud pública originada por el COVID-19 y demás factores internos y externos que lo permitan.

9.7. Procesamiento de la Información

La Gerencia de Montería Ciudad Amable y su equipo de colaboradores en los procesos de talento humano, realizó Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) anual **-Anexos 2-**, consolidando los requerimientos y solicitudes de capacitación y formación comunicadas por algunas de las dependencias durante los meses de Enero, Febrero y Marzo de 2022

De la misma forma, se tuvo en cuenta las recomendaciones de la Oficina de Control Interno, la aplicación de la encuesta de necesidades de formación a los servidores vigencia 2022, así como, los requerimientos de salud y seguridad en el trabajo, los planes de mejoramiento y la necesidad de implementación componentes del MIPG, entre otros.

10. RESULTADOS OBTENIDOS

La Gerencia de Montería Ciudad Amable y su equipo de colaboradores en los procesos de talento humano, realizó Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) anual, consolidando los requerimientos y solicitudes de capacitación y formación comunicadas por algunas de las dependencias durante los meses de Enero, Febrero y Marzo de 2022, estos resultados se implementaron mediante la recolección de encuestas físicas las cuales se procesaron mediante análisis estadísticos de las temáticas seleccionadas y los niveles de profundización de las mismas

Anexos 1:

- Encuestas Físicas diligencias
- Ficha técnica de los Resultados
- Resolución de Aprobación
- Actas de Socialización y Asistencia

Es el interés de MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS a través de la educación no formal promover constantemente el crecimiento profesional de nuestros colaboradores, la generación de conocimientos y el desarrollo de habilidades con el fin de incrementar su capacidad en el desarrollo de las funciones, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y al mejoramiento. En este sentido, se planea invertir en concordancia con los recursos asignados en temáticas tales como

10.1. Recomendaciones de la Oficina de Control Interno gestión 2022.

La Oficina de Control Interno de la Alcaldía de Montería, en el marco de sus competencias además del resultado Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) recomienda las siguientes temáticas

- Lavado de activos y Financiación del Terrorismo
- Planeación Integral
- Responsabilidades por líneas de defensa en materia de riesgos
- Riesgos de gestión con la nueva metodología DAFP y riesgos de corrupción
- Código único disciplinario
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Publicación de la Información en SECOP
- Proceso de contratación en la plataforma SECOP II
- Gobierno Corporativo

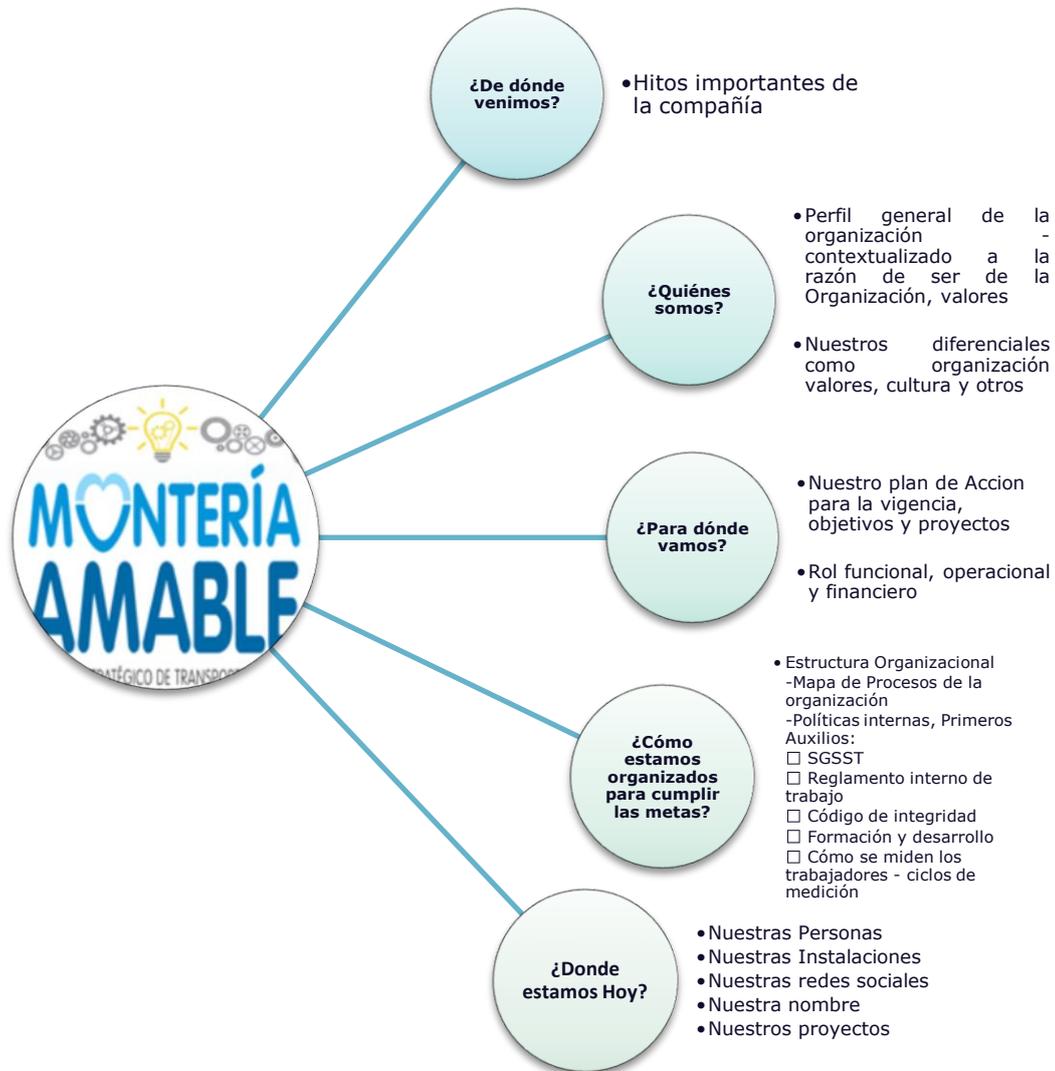
10.2. Otras Necesidades Identificadas para la gestión en el rol misional de los SETP 2023.

- Operación y prestación del servicio de transporte, requieren constantemente la transferencia de conocimientos tanto interna como externamente.

- La Entidad maneja bases de datos robustas que requieren una adecuada interpretación y análisis para la toma de decisiones.
- Potenciar y fortalecer el relacionamiento y trabajo colaborativo al interior de la Entidad.
- Fortalecer estilos de liderazgo positivos, para mejorar el trato, las relaciones en general el trabajo en equipo y por ende la productividad.
- El impacto del uso de las tecnologías como solución para optimizar la gestión y reportar información hace necesario mantenerse actualizado en los últimos cambios de soluciones TIC.
- Aprender a conocer las técnicas necesarias que ayuden a planear, implementar, dirigir y administrar proyectos.
- Afianzar fortalecer los conocimientos de los supervisores de contratos de la Entidad, para lograr un desempeño eficiente.
- Incentivar la innovación al interior de la Entidad.
- Se requiere fortalecer conocimiento en nuevas tecnologías aplicadas al sector transporte incluyendo temas de índole ambiental
- Es necesario tener las herramientas y conocimiento para realizar una correcta identificación y administración de los diferentes riesgos existentes en cada proceso, dado el impacto que pueden generar la falta de controles en los mismos.
- Aprender a formular indicadores que permitan de forma adecuada y práctica la gestión de cada proceso y la etapa de Diagnóstico e implementación del SETP

10.3. Programas de Reinducción-Inducción Montería Ciudad Amable SAS.

Esta actividad tiene como objetivo principal, integrar a todos nuestros servidores y colaboradores a la cultura organizacional de MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS, proporcionándoles información básica para su adaptación a la Entidad, así como socializar los cambios que se generen al interior de esta. Para la presente vigencia, el contenido estructurado abarca lo siguiente:



10.4. Entrenamiento

Es el interés de MONTERIA CIUDAD AMABLE SAS a través de la educación no formal promover constantemente el crecimiento profesional de nuestros colaboradores, la generación de conocimientos y el desarrollo de habilidades con el fin de incrementar su capacidad en el desarrollo de las funciones, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y al mejoramiento en la prestación del servicio a los usuarios del Sistema estratégico de Transporte de la Ciudad de Montería. En este sentido, se planea invertir en concordancia con los recursos asignados en temáticas tales como:

- Competencias digitales y de manejo y análisis de la información.
- Competencias blandas seleccionadas del resultado de la medición 2022.
- Habilidades para el liderazgo (Escuela de Liderazgo).
- Gestión del conocimiento e innovación
- Optimización de la Operación del Transporte.

Anexos 2:

- Plan de Acción PIC MCA SAS-2023

11. PRESUPUESTO

El presupuesto definido para el presente plan en la vigencia 2022 corresponde a:

TABLA 1 ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL 2023

APROPIACIÓN INICIAL	\$ 50.000.000^{oo}
RUBRO	2.1.1.01.03.020
NOMBRE DEL RUBRO	Estímulo a los Empleados del Estado

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

12.1. Indicadores

TIPO INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	OBJETIVO	FÓRMULA
Eficacia	Cobertura PIC	Medir periódicamente el grado de cobertura del PIC	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ Total de servidores}}$
Eficacia	Cumplimiento del Plan de Acción	Medir el Número de Acciones de capacitaciones programadas conforme al Diagnóstico y el Plan de Acción	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de Tematicas desarrolladas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de Programadas}}$
Efectividad	Avances del Plan de Acción	Cuantificar el porcentaje de avance financiero y operativo del plan de Acción	Cumplimiento del Avance financiero mínimo del 50% $\frac{\$ \text{ Recursos Ejecutados}}{\text{Total } \$ \text{ Recursos Programados}}$
Efectividad	Avances del Plan de Acción	Cuantificar el porcentaje de avance financiero y operativo del plan de Acción	Cumplimiento del Avance Operativo mínimo del 80%

Eficacia	Percepción actividades PIC	Medir periódicamente la percepción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el marco del PIC.	Nº de capacitaciones calificadas en total mente satisfecho y satisfecho / Nº capacitaciones efectuadas
Eficacia	Impacto de las actividades PIC	Medir periódicamente el impacto del conocimiento en el desempeño laboral en cada dimensión (saber, saber ser y hacer)	Nº de trabajadores que calificaron impacto en cada dimensión (saber, saber ser y hacer) / Nº de trabajadores encuestados

Control de Cambios

Versión	Fecha	Naturaleza de la modificación	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
0	26/08/2022	Versión inicial Plan Institucional de Capacitación	Ing. Jose Felix Pretelt Ayala	Doctor. Luis Armando Diaz Ramirez	Ing. Erika Avendaño Olascoaga