



**E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ**  
**NIT 811.042.797-3**

**RESOLUCION N° 14 del**  
**30 de Enero del 2026**

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE**  
**CAPACITACIÓN – PIV DE LA VIGENCIA 2026**

La Gerente de la E.I.C.E. Terminal de Transportes de Apartadó, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley 489 de 1998, el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes,

**CONSIDERANDO**

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, estableciendo la obligación de las entidades públicas de formular y ejecutar planes institucionales de capacitación.

Que la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y dispone que la capacitación constituye un instrumento fundamental para el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos y el mejoramiento del desempeño institucional.

Que el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, establece los lineamientos para la planeación, ejecución y evaluación de la capacitación de los servidores públicos, en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Resolución 104 de 2020, orienta las acciones de capacitación de las entidades públicas bajo los ejes de gestión del conocimiento, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público.

Que la E.I.C.E. Terminal de Transportes de Apartadó reconoce al talento humano como el principal activo institucional y considera la capacitación como una herramienta estratégica para el fortalecimiento de competencias laborales, técnicas, comportamentales y éticas de sus servidores públicos.

Que, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos de Función Pública, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación – PIC,

Tel: 828 25 25 / Cras 102 y 104 con calle 92

B. Los Industriales / Apartadó, Antioquia

E-mail: terminalapartado@tta.gov.co

E-mail: terminalapartado@tta.gov.co



**Vigilado**  
**SuperTransporte**



**E.I.C.E. TERMINAL DE TRANSPORTE DE APARTADÓ**  
**NIT 811.042.797-3**

vigencia 2026, el cual se encuentra articulado con el MIPG, la planeación estratégica institucional y el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO).

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación – PIC de la vigencia 2026 de la E.I.C.E. Terminal de Transportes de Apartadó, el cual se encuentra contenido en el documento anexo que hace parte integral de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Ordenar a todos los servidores públicos de la E.I.C.E. Terminal de Transportes de Apartadó y al proceso de Gestión del Talento Humano, dar estricto cumplimiento a lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2026.

**ARTÍCULO TERCERO:** El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 estará a cargo del proceso de Gestión del Talento Humano, en articulación con la Gerencia, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

**ARTÍCULO CUARTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Apartadó, a los treinta (30) días del mes de ENERO del 2026

  
**SARA LIZETH PALACIOS SUAREZ**  
Gerente

|                                                                                                                                       |                                                  |                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------|
|  Terminal de Transporte<br>de Apartadó<br><b>TTA</b> | <b>PLAN ANUAL DE INDUCCION Y<br/>REINDUCCION</b> | Código: FO-TH-                        |
|                                                                                                                                       |                                                  | Versión: 0                            |
|                                                                                                                                       |                                                  | Fecha de Aprobación:<br>Enero 30/2026 |
|                                                                                                                                       |                                                  | Página 1 de 6                         |

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

**Entidad:** E.I.C.E Terminal de Transportes de Apartadó

**Fecha de Elaboración:** 10/01/2026

**Año de la Vigencia:** 2026

### 1. INTRODUCCIÓN

La E.I.C.E. Terminal de Transportes de Apartadó reconoce al talento humano como el activo estratégico más importante para el cumplimiento de su misión institucional y la adecuada prestación del servicio público a la ciudadanía. En este sentido, el fortalecimiento de las competencias laborales, comportamentales y éticas de los servidores públicos se constituye en un factor crítico de éxito para el logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

El presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2026 se formula como una herramienta de planeación que orienta las acciones de formación, capacitación y entrenamiento de los servidores públicos, atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2026, la Terminal de Transportes de Apartadó prioriza el fortalecimiento de capacidades mediante la oferta institucional de Función Pública, los cursos y seminarios de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, y otras entidades públicas aliadas, así como la destinación de recursos específicos para capacitación institucional en el contrato de bienestar laboral.

Este Plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la planeación estratégica institucional y las necesidades identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), buscando consolidar una cultura organizacional basada en el conocimiento, la innovación, la ética pública y la mejora continua.

### 2. OBJETIVOS

**2.1 OBJETIVO GENERAL:** Fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos de la E.I.C.E. Terminal de Transportes de Apartadó, a través de procesos de capacitación, formación y entrenamiento, que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional y a la generación de valor público.

Tel: 828 25 25 / Cras 102 y 104 con calle 92

B. Los Industriales / Apartadó, Antioquia

E-mail: terminalapartado@tta.gov.co

|                                                              |                                                  |                                       |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <p>Terminal de Transporte<br/>de Apartadó<br/><b>TTA</b></p> | <b>PLAN ANUAL DE INDUCCION Y<br/>REINDUCCION</b> | Código: FO-TH-08                      |
|                                                              |                                                  | Versión: 0                            |
|                                                              |                                                  | Fecha de Aprobación:<br>Enero 30/2026 |
|                                                              |                                                  | Página 2 de 6                         |

## 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica del Talento Humano.
- Reducir las brechas de competencias identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.
- Promover el aprovechamiento de la oferta de capacitación de Función Pública, la ESAP y demás entidades públicas.
- Fortalecer la ética, la integridad y la probidad en el ejercicio de la función pública.
- Evaluar la eficiencia, eficacia y efectividad de las acciones de capacitación desarrolladas durante la vigencia.

## 3. MARCO NORMATIVO:

- Decreto Ley 1567 de 1998 – Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004 – Empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
- Ley 1064 de 2006 – Educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Decreto 648 de 2017 – Acceso a capacitación y profesionalización del servidor público.
- Ley 1960 de 2019 – Modificaciones al sistema de carrera administrativa y capacitación.
- Resolución 104 de 2020 – Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.

## 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS: El PIC 2026 se fundamenta en los siguientes lineamientos:

- Aprendizaje organizacional: transferencia y apropiación del conocimiento institucional.
- Capacitación: procesos organizados de educación formal, no formal e informal orientados al desempeño del cargo.
- Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO): identificación de brechas de competencias.
- Competencias laborales: eje del modelo de empleo público colombiano.

|                                                                                                                                            |                                              |                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>Terminal de Transporte de Apartadó<br/><b>TTA</b></p> | <b>PLAN ANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b> | <p>Código: FO-TH-08<br/>         Versión: 0<br/>         Fecha de Aprobación: Enero 30/2026<br/>         Página 3 de 6</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- Entrenamiento en el puesto de trabajo: fortalecimiento práctico de habilidades específicas.
- Evaluación de la capacitación: medición de pertinencia, eficacia y efectividad.
- Profesionalización del servidor público: acceso equitativo a procesos de formación según necesidades y presupuesto institucional.

**5. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EJES TEMÁTICOS:** En concordancia con el PNFC 2020–2030, el Plan Institucional de Capacitación se estructura en los siguientes ejes temáticos:



**Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:** Orientado a fortalecer la generación, uso, transferencia y preservación del conocimiento institucional.

|                |                                                                  |
|----------------|------------------------------------------------------------------|
| Saber – Saber: | Herramientas para estructurar y documentar el conocimiento.      |
| Saber – Hacer: | Hacer: gestión del aprendizaje institucional y buenas prácticas. |
| Saber – Ser:   | Trabajo en equipo, liderazgo y cultura colaborativa.             |

**Eje 2. Creación de valor público:** Busca fortalecer la capacidad institucional para generar resultados que impacten positivamente a la ciudadanía.



*Figura 5. Creación del Valor Público*  
*Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública con base en Moreno. M. 2009*

|                |                                                                              |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Saber – Saber: | Gestión pública orientada a resultados.                                      |
| Saber – Hacer: | Hacer: control interno, auditoría y toma de decisiones basadas en evidencia. |
| Saber – Ser:   | Participación ciudadana y enfoque de servicio.                               |

**Eje 3. Transformación digital:** Promueve la apropiación de las TIC y la modernización de los procesos institucionales.

|                |                                                     |
|----------------|-----------------------------------------------------|
| Saber – Saber: | Uso y apropiación de tecnologías de la información. |
| Saber – Hacer: | Automatización y mejora de procesos.                |
| Saber – Ser:   | Comunicación digital y cultura tecnológica.         |

|                                                                                                                                    |                                              |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------|
|  Terminal de Transporte de Apartadó<br><b>TTA</b> | <b>PLAN ANUAL DE INDUCCION Y REINDUCCION</b> | Código: FO-TH-08                   |
|                                                                                                                                    |                                              | Versión: 0                         |
|                                                                                                                                    |                                              | Fecha de Aprobación: Enero 30/2026 |
|                                                                                                                                    |                                              | Página 5 de 6                      |

**Eje 4. Probidad y ética de lo público:** Fortalece la identidad del servidor público basada en la integridad y el servicio al ciudadano.

|                |                                                |
|----------------|------------------------------------------------|
| Saber – Saber: | integridad y ética del servidor público.       |
| Saber – Hacer: | Atención con enfoque social y poblacional      |
| Saber – Ser:   | Igualdad, justicia y compromiso institucional. |

**6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:** Las necesidades de capacitación para la vigencia 2026 se identificaron a partir de la consulta a los servidores públicos, el análisis de procesos institucionales y los lineamientos de Función Pública, priorizando temáticas como:

- Políticas públicas y MIPG.
- Planeación institucional y presupuesto público.
- Gestión del riesgo y control interno.
- Ética, integridad y lucha contra la corrupción.
- Transformación digital y servidor público 4.0.
- Herramientas ofimáticas y manejo de Excel.
- Analítica de datos e inteligencia de negocios.
- Redacción, comunicación escrita y protocolo institucional.
- Habilidades blandas, liderazgo, trabajo en equipo y manejo del estrés laboral.
- Atención al ciudadano y enfoque diferencial y poblacional.

Las actividades se desarrollarán de manera presencial y virtual, a través de Función Pública, la ESAP, entidades aliadas y capacitaciones institucionales financiadas con recursos del bienestar laboral.

**7. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:** El programa de inducción y reinducción hace parte integral del PIC 2026 y tiene como finalidad facilitar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional y actualizar sus conocimientos frente a cambios normativos, organizacionales y estratégicos.

**Inducción:** Dirigida a los servidores públicos que ingresen a la Entidad, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación, con el fin de: Familiarizarlos con la misión, visión y estructura organizacional, Fortalecer el sentido de pertenencia institucional, Dar a conocer deberes, derechos y responsabilidades del cargo.

**Reinducción:** Dirigida a todos los servidores públicos, al menos cada dos (2) años o cuando se presenten cambios relevantes, con el propósito de: Actualizar conocimientos

|                                                                                                                                       |                                                  |                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------|
|  Terminal de Transporte<br>de Apartadó<br><b>TTA</b> | <b>PLAN ANUAL DE INDUCCION Y<br/>REINDUCCION</b> | Código: FO-TH-08                      |
|                                                                                                                                       |                                                  | Versión: 0                            |
|                                                                                                                                       |                                                  | Fecha de Aprobación:<br>Enero 30/2026 |
|                                                                                                                                       |                                                  | Página 6 de 6                         |

normativos y organizacionales, Reforzar la ética, la integridad y la prevención de la corrupción, Fortalecer la identidad y el compromiso institucional.

**8. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO:** La medición y el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2026 de la E.I.C.E. Terminal de Transportes de Apartadó se realizará de manera sistemática, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades programadas, la pertinencia de los contenidos impartidos y el impacto real de las acciones de capacitación en el desempeño de los servidores públicos y en la prestación del servicio a la ciudadanía.

El seguimiento estará a cargo del proceso de Gestión del Talento Humano, en articulación con la Gerencia y los líderes de proceso, y se apoyará en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Los resultados del seguimiento serán insumo para la formulación del PIC de la siguiente vigencia. El seguimiento y evaluación del PIC 2026 se realizará mediante:

- ❖ Indicador de cumplimiento del Plan de Capacitación: Este indicador permitirá medir el grado de ejecución del PIC 2026.
- ❖ Evaluación de la satisfacción y eficacia de las capacitaciones: Con el propósito de evaluar la calidad y pertinencia de las acciones de capacitación, se aplicarán instrumentos de evaluación al finalizar cada actividad.
- ❖ Análisis del impacto en el desempeño institucional: El impacto de las capacitaciones se analizará a partir de la relación entre los conocimientos adquiridos y su aplicación en el desarrollo de las funciones,

## 9. ANEXOS

- Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Registro de asistencia y evaluaciones.

  
**SARA LIZETH PALACIOS SUAREZ**  
Gerente