

***PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN- AÑO 2015***

El recurso más importante de toda organización es sin lugar a equivocación su Talento humano; éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, su conducta y rendimiento influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

El Ministerio de Transporte busca motivar, incentivar y apoyar a sus funcionarios en programas de Capacitación, orientados al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal, organizacional, la cual redunda en la prestación del servicio.

**JUSTIFICACIÓN**

Definición de Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como 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 - Articulo 4 Decreto 1567 de 1998.

Mediante Decreto 4665 de 2007, fue adoptado el Plan Nacional de formación y Capacitación de los Empleados Públicos (PIC) dando cumplimiento a lo estipulado en el numeral 1 del artículo 36 de la ley 909 de 2004 y el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005, establecen como objetivo la capacitación “El desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales”, para el lograr el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia y el Decreto 2539 del 2005, que trata sobre las Competencias Laborales.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación en el Ministerio, es necesario referirse al presupuesto histórico de los últimos cinco (5) años, el cual se realiza de acuerdo a un estudio de necesidades de capacitación por dependencias, luego se consolida la información, y se priorizan por temas de acuerdo a los planes institucionales de la Entidad y a los parámetros indicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Mediante Resolución No. 003235 del 25 de mayo de 2012, se estableció la reglamentación interna del Sistema de Estímulos en el Ministerio de Transporte y se conformó el Comité de Estímulos, permitió que la capacitación se desarrollara a nivel nacional en programas: como Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Formal o Profesionalización

Con este nuevo Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2015, se pretende dar cumplimiento a las nuevas políticas de Administración y Desarrollo Humano, cuyo objeto principal es fortalecer el nivel de competencias, habilidades, aptitudes y relaciones interpersonales de los funcionarios, asegurando que en la planeación y desarrollo de los programas se incluyan aspectos relacionados con la profesionalización y actualización de los funcionarios, enmarcados en la normatividad vigente que rige la administración pública, estableciendo como objetivo principal contar con un Talento Humano competente y responsable, comprometido con la Misión del Ministerio, propendiendo por ofrecer un clima organizacional y laboral óptimo, generando incentivos y estímulos que redunden en el logro de las metas institucionales.

**OBJETIVO**

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios, para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

**OBJETIVO ESPECIFICOS:**

* Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
* Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
* Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales del Ministerio de Transporte) en cada uno de los servidores.

**DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO:**

El Plan Institucional de Capacitación – (Programa de Inversión), está inscrito en el Banco de programas y proyectos del Departamento Nacional de Planeación- Ficha BPIN, cuyo proyecto es: “**Capacitación y asistencia técnica a los funcionarios del Ministerio de Transporte”.**

**Para el año 2015, está asignado un presupuesto de $ 900.000.000.00, los cuales se distribuirán así:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PROGRAMAS** | **POBLACIÓN OBJETIVA** | **INVERSIÓN** |
| PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL:  Fortalecimiento del recurso humano del Ministerio de Transporte a nivel de pregrado y postgrado | Funcionarios de Planta Central Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales | **400.000.000** |
| PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO:  Actualización y asistencia técnica en temas de Transporte, Tránsito, Regulación Económica, Infraestructura, Seguridad Vial, Administrativos, Financieros Jurídicos, Control Interno, Planeación y de Talento Humano, desarrollo personal. | Funcionarios Planta Central Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales | **500.000.000** |
| **TOTAL PROGRAMA DE INVERSIÓN AÑO 2015** |  | **$ 900.000.000** |

**1. Programa Educación Formal: Fortalecimiento del recurso humano del Ministerio de Transporte a nivel de pregrado y posgrado:**

Con este programa se pretende crear estímulos con el fin de motivar e incentivar el desempeño eficaz y generar mayor productividad y eficiencia para el cumplimiento de los objetivos institucionales de sus empleados de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1227 de 2005.

**2. Programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Actualización y Asistencia Técnica en temas de Transporte, Tránsito, Regulación Económica, Infraestructura, Seguridad Vial, Administrativos, Financieros Jurídicos, Control Interno, Planeación y de Talento Humano:**

Una vez realizada la encuesta de necesidades de capacitación (11-02-2015) por los empleados públicos y aprobados los ejes temáticos por los jefes de cada una de las dependencias del Ministerio de Transporte, se consolidó la información para estructurar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y teniendo en cuenta hechos históricos de las capacitaciones realizadas en los años anteriores 2011-2012, 2013 y 2014 se seleccionaron los ejes temáticos a desarrollar en la presenta vigencia:

|  |  |
| --- | --- |
| No. | **EJES TÉMATICOS** |
| 1 | DERECHO DE TRANSPORTE INTERNACIONAL, OPERACIÓN Y LOGÍSTICA EN TRANSPORTE INTERNACIONAL POR CARRETERA |
| 2 | SISTEMAS INTELIGENTES DE TRANSPORTE CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS EN TODOS LOS MODOS DE TRANSPORTE |
| 3 | METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS TÉCNICOS |
| 4 | RECURSOS EXTRAORDINARIOS |
| 5 | REVISIÓN Y CASACIÓN |
| 6 | ASOCIACIONES PÚBLICO PRIVADAS |
| 7 | DETERMINACIÓN DE REQUISITOS HABILITANTES |
| 8 | CONTRATACIÓN ESTATAL |
| 9 | INDICADORES PARA EL DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROGRAMAS SOCIALES |
| 10 | INGLES |
| 11 | NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y CONTABLE- DIPLOMADO |
| 12 | MANEJO COMPLETO DEL SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACIÓN FINANCIERA - DIPLOMADO |
| 13 | ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA |
| 14 | MANEJO INTEGRAL DE CARTERA |
| 15 | AVALUOS INMOBILIARIOS |
| 16 | ADMINISTRACIÓN DE ALMACENES Y CONTROL DE INVENTARIOS |
| 17 | NUEVO CÓDIGO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO- CON ENFASIS EN ACCIÓN DE TUTELA Y DERECHO DE PETICIÓN |
| 18 | CONTRATACIÓN ESTATAL, CON ÉNFASIS EN SUPERVISIÓN DE CONTRATOS Y ESTUDIOS PREVIOS |
| 19 | ESTATUTO ANTICORRUPCIÓN Y DERECHO DISCIPLINARIO |
| 20 | ACOSO LABORAL- LEY 1010 DEL 2006 |
| 21 | COMUNICACIÓN CON ÉNFASIS EN PROGRAMACIÓN NEUROLINGUÍSTICA |
| 22 | CURSO DE GESTÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS |
| 23 | INGLES |
| 24 | TALLER DE GESTIÓN DOCUMENTAL |
| 25 | WINDOWS 8.1 |
| 26 | SEMINARIO TALLER -PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO |
| 27 | CURSO DE REDACCIÓN Y ORTOGRAFIA |
| 28 | COMUNICACIÓN ASERTIVA- LIDERAZGO- PLANEACIÓN ESTRÁTEGICA |
| 29 | EMPRENDIMIENTO |
| 30 | INNOVACIÓN -PRESENTACIONES EJECUTIVAS Y REUNIONES EFICIENTES |
| 31 | ESTADISTICA |
| 32 | SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO |

**3. Programa de Inducción y Reinducción:**

El artículo 64 de la Ley 190 de 1995 establece que todas las entidades públicas tendrán, además del programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, uno de **actualización cada dos años.**

Así mismo, el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente, además de programas de inducción, programas de reinducción y de actualización**, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios**.

En consecuencia los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional, el cual se realizará en la ciudad de Bogotá con el acompañamiento de los empleados públicos de las Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN VIRTUAL**

Realizando el análisis histórico de los costos del programa se llevó a la conclusión que fue favorable para la entidad, implementar un programa de Inducción Virtual, el cual tiene una cobertura a nivel nacional y la aplicación de sus contenidos temarios se hace más práctico para el conocimiento de los funcionarios.

**4. Programa de Capacitación sin presupuesto:**

Cuando se trate de actividades programadas sin presupuesto a cargo de la entidad, se hará uso de la capacitación que ofrece las escuelas públicas de formación y capacitación y entidades como el SENA, ESAP, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA, COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y la Red Interinstitucional de apoyo y Capacitación al sector público o cualquier otra entidad que pueda proveer capacitación mediante el sistema de apoyo interinstitucional.

**Evaluaciones del Programa**

Al finalizar cada actividad del Plan Institucional de Capacitación, se realizarán las respectivas evaluaciones de impacto y la evaluación del programa al finalizar el año.

**CONCLUSIÓN:**

Este proyecto pretende para el presente año, la continuidad en la profesionalización a todos los niveles, lo cual redunda en la calidad de vida de nuestro empleados públicos y en la mejor prestación del servicio, contando con un Talento Humano competente y responsable, comprometido con la Misión del Ministerio de Transporte.

Grupo Capacitación y Bienestar- Marzo 03-2015