



**MinTransporte**  
Ministerio de Transporte



***MINISTERIO DE TRANSPORTE***

***SECRETARIA GENERAL***

***SUBDIRECCION DEL TALENTO HUMANO***

***GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR***

***PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN***

***2014***

# ***PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN***

***AÑO 2014***

El recurso más importante de toda organización es sin lugar a equivocación es su Talento humano. Este es de especial importancia en cualquier entidad que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos 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 parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

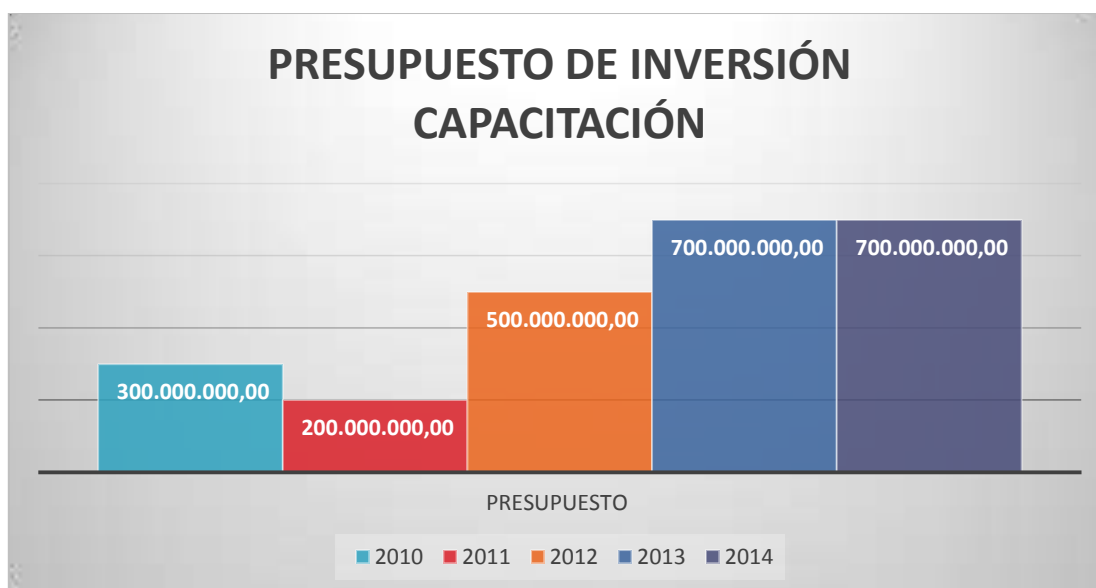
Por lo anterior, el Ministerio de Transporte busca motivar, incentivar y apoyar a sus funcionarios en programas de Capacitación, los cuales están orientados al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento 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 - Artículo 4 Decreto 1567 de 1998.

Mediante el 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 2014, 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, especialización 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 2014, está asignado un presupuesto de \$ 700.000.000.00, los cuales se distribuirán así:**

<b>PROGRAMAS</b>	<b>POBLACIÓN OBJETIVA</b>	<b>INVERSIÓN</b>
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	<b>300.000.000</b>
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	Funcionarios Planta Central Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales	<b>400.000.000</b>
<b>TOTAL PROGRAMA DE INVERSIÓN AÑO 2014</b>		<b>\$ 700.000.000</b>

### **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 por los funcionarios del Ministerio de Transporte, entre el 17-09 de 2013 al 08-10-2013, para el año 2014, se consolidó la información para estructurar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) (anexo 1). Teniendo en cuenta hechos históricos de las capacitaciones realizadas en los años anteriores 2011-2012 y 2013.

<b>Temas</b>	<b>No. de Cursos</b>	<b>Participantes</b>
Curso de Protocolo y Etiqueta - Nivel secretarial	1	20
Actualización en Excel básico y avanzado	2	28

Actualización en Redacción y Ortografía	1	20
Talleres de comunicación asertiva y trabajo en equipo	3	250
Servicio al Cliente	4	300
Elaboración de Documentos y Estudios Previos	3	60
Ingles Básico	1	35
Taller de Remates	1	15
Código General del Proceso	1	15
Derecho Laboral	1	15
Project 2013	1	20
Herramientas Ofimaticas - Office 2013- Outlet- word- excel power point ) Prezi	1	20
Estadística aplicada al sector Transporte	1	20 participantes cada curso
Taller de Gestión Documental	4	Talleres
Redacción y Ortografía y presentación de Informes	1	22
Taller de Liderazgo y motivacional	4	Talleres grupos de 100

### 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 reorientar su integración a la cultura organizacional, el cual se realizará en dos zonales para 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 FUNCIÓN PÚBLICA, COMISIÓN 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 se presentará el respectivo informe del programa.

## **CONCLUSIÓN:**

Este ambicioso proyecto pretende para el presente año, la continuación en la profesionalización y especialización de los funcionarios de la entidad a todos los niveles.

Grupo Capacitación y Bienestar