

**MINISTERIO DE TRANSPORTE
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO
GRUPO CAPACITACIÓN Y BIENESTAR
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2011**

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.¹

“Con el propósito de organizar la capacitación internamente cada entidad debe formular con periodicidad mínima de un año su P.I.C” según el Decreto 1567 de 1998, art.3 literal c.

Mediante el Decreto 4665 del 2007, fue adoptado el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, dando cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004, que establece en el numeral 36, No. 1 que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada 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 profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Decreto 1227 de 2005, artículo 65, determina que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales y las competencias laborales. En el artículo 66 del mismo Decreto se afirma que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desarrollo de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Los resultados organizacionales están estrechamente relacionados con la Gestión del Talento Humano determinada por la relación entre la adecuación de las personas a las tareas y la influencia sobre el comportamiento en el trabajo o las competencias y la motivación.²

Mediante el Decreto 2539 de 2005, artículo 2 se define Competencia como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Por otro lado, la norma NTGP1000:2009, No. 6.2.1 establece “Los servidores públicos y / o particulares que ejercen funciones públicas que afecten la calidad del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencias apropiadas”.

Para determinar las brechas que puedan existir ente las competencias laborales y las funciones asignadas, se ha desarrollado como estrategia el estudio de las necesidades de capacitación de los recursos humanos a corto y mediano plazo.

¹ Guía para la formulación del plan Institucional de Capacitación - P.I.C - 2008

² Carta Iberoamericana de la Función Pública, No 10

Durante el año 2010 la capacitación a nivel de las Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales se dificultó debido a que las sedes académicas a nivel nacional no ofrecen muchos programas de interés para los funcionarios de la entidad agregándole a esto que el número de funcionarios por dirección territorial o inspección no es llamativo para las entidades educativas, por lo cual en la mayoría de los casos termina declarándose desierta la convocatoria que se hace desde planta central, implicando esto un gasto administrativo significativo y sin la obtención del producto final que es la capacitación de los funcionarios.

JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se pretende desarrollar para el año 2011 el Plan Institucional de Capacitación P.I.C., un plan que además de responder a las necesidades y a los problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, disminuya las brechas existentes entre las competencias laborales y los perfiles del talento humano, superando la realización de eventos aislados y fortaleciendo el aprendizaje en equipo, buscando la optimización de los pocos recursos presupuestales asignados.

OBJETIVO

Capacitar a los funcionarios del Ministerio de Transporte para prolongar y 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2011

Con el presente plan se pretende capacitar a los funcionarios del Ministerio de Transporte para el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias laborales con miras a proporcionar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Lo innovador del proyecto es:

- El desarrollo del primer trabajo de equipo "**Implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Transporte**", como modelo de aplicación en otras situaciones en la que se requiera la resolución de problemas con un equipo interdisciplinario.
- La contratación desde planta central de un programa de capacitación aplicable en las Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales y así garantizar el cubrimiento a nivel nacional como la unificación de criterios.

DETERMINACIÓN DE NECESIDADES

El Decreto 1227 reglamentario de la Ley 909 de 2004, establece en su artículo 65 en el Sistema Nacional de Capacitación que los planes de capacitación de las entidades públicas responden a los estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Con el fin de llevar a cabo el estudio de necesidades de capacitación se solicitó la participación de cada uno de los diferentes funcionarios de la institución en equipos de trabajo, para que determinaran dichas necesidades.

Por ello, el pasado 8 de noviembre se solicitó a las diferentes dependencias del Ministerio mediante memorando No. 20103430187023, la remisión de las necesidades individuales y por dependencias de trabajo, según formato adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para consolidación y posterior priorización según los ejes temáticos.

DISEÑO DEL PLAN

Con los resultados de la evaluación de las necesidades para el 2011, la consolidación de las mismas y priorizando los temas más significativos en áreas de capacitación: Misional, Apoyo, Todas las dependencias y Sedes Regionales (Direcciones Territoriales- Inspecciones Fluviales) y de acuerdo a: - el Sistema de Gestión de Calidad, - el Modelo Estándar de Control Interno MECl, - el Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Transporte , - el Proyecto de contratación de sedes educativas para el cubrimiento de la capacitación a nivel nacional y presupuesto asignado para la actual vigencia, se diseña el Plan Institucional de Capacitación 2011 (Anexo1).

A.- Implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Transporte.

Desde el año 2009, el Ministerio de Transporte ha participado como entidad piloto en la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación PIC, de tal manera que en el segundo semestre del 2010 la Subdirección del Talento Humano inicio del desarrollo el proyecto de aprendizaje en equipo "Implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Transporte".

Este proyecto pretende dar solución a la situación problemática necesidad o reto institucional: En el Ministerio de Transporte para el 2011 se debe implementar el nuevo formato de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba según los acuerdos No 137 y 138 del 14 de enero del 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, debido a cambios de la metodología establecida para la evaluación del desempeño laboral.

B.- Proyecto de contratación de sedes educativas para el cubrimiento de la capacitación a nivel nacional.

El Grupo Capacitación y Bienestar efectúa el acompañamiento y asesoría a las Direcciones Territoriales e Inspecciones Fluviales en el proceso de contratación de las capacitaciones requeridas según las necesidades manifestadas por cada sede. En el año 2009 las 20 direcciones pudieron ser capacitadas mientras que en el año 2010 solo 12 direcciones territoriales y 2 inspecciones fluviales por no encontrar entidades académicas que ofrecieran los diferentes programas requeridos o por no comprometerse a efectuar el proceso con el presupuesto y el número de funcionarios tan pequeño.

Por esto para el año 2011 se pretende establecer convenios con entidades que ofrezcan cubrimiento nacional de tal manera que se pueda garantizar a todas las sedes el programa de capacitación.

EJECUCIÓN DEL PLAN Y AJUSTES

De acuerdo al desarrollo que se del plan a lo largo del año, se realizará el seguimiento y ajustes según los indicadores establecidos para tal fin.

EVALUACIÓN

Una vez finalizado el año, se hará la evaluación del programa, se tendrán en cuenta los indicadores de capacitación.

mm
2
mlp

MINISTERIO DE TRANSPORTE
SUBDIRECCION DEL TALENTO HUMANO
GRUPO CAPACITACION Y BIENESTAR
PRESUPUESTO DE INVERSION 2011

N

AREAS	TEMAS	PRESUPUESTO
MISIONAL	TRANSPORTE - TRANSITO INFRAESTRUCTURA	\$ 70.000.000,00
APOYO	ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO ACTUALIZACION EN TECNICAS DE AUDITORIA TALENTO HUMANO	\$ 25.000.000,00
TODAS LAS DEPENDENCIAS	CODIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO NUEVA LEY CONTRATACION ESTATAL ACTUALIZACION EN INFORMATICA	\$ 50.000.000,00
SEDES REGIONALES	CODIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO NUEVA LEY TRANSPORTE - TRANSITO - SEGURIDAD VIAL	\$ 55.000.000,00
TOTAL		\$ 200.000.000,00

Handwritten signature

**MINISTERIO DE TRANSPORTE
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO
GRUPO DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR**

Con el fin de complementar los programas de las diferentes áreas de capacitación el Ministerio de Transporte adelantara otros cursos, seminarios y talleres relacionados con temas como: Gobierno en línea, optimización de procesos (Sistema Gestión de Calidad), el servicio al ciudadano, sistema electrónico para la contratación pública y otras que se requieran para el buen servicio al usuario.

ENTIDAD	CURSOS TALLERES
SENA	CURSO DE REDACCIÓN Y ORTOGRAFIA
SENA	EXCELENCIA EN EL SERVICIO
SENA	TALLER -GESTIÓN DE ARCHIVOS
ESAP	CONTRATACIÓN ESTATAL
ESAP	CODIGO UNICO DISCIPLINARIO
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	TALLER DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	ACUERDOS DE GESTIÓN- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL
PLANEACIÓN NACIONAL	CODIGO UNICO DISCIPLINARIO
UNIVERSIDAD JAVERIANA	CONFERENCIA SOBRE TEMAS JURIDICOS
MINISTERIO DE TRANSPORTE - PRESTACIÓN DE SERVICIOS	IMPLEMENTACIÓN DE POLITICAS PREVENTIVAS PARA ELABORAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS CON E FIN DE DISMINUIR LAS FALTAS DISCIPLINARIAS- CODIGO UNICO DISCIPLINARIO
MINISTERIO DE TRANSPORTE - PRESTACIÓN DE SERVICIOS	ASISTENCIA TÉCNICA A PARA LA ESTRATEGIA DE GOBIERNO EN LINEA DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL DECRETO 1151/2008
SONDA	SISTEMA ELECTRONICO PARA LA CONTRATACIÓN
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR CAFAM	CLIMA ORGANIZACIONAL -VALORES INSTITUCIONALES- LIDERAZGO - TRABAJO EN EQUIPO
POSITIVA	PLANES DE EMERGENCIA - PREVENCIÓN ORDEN Y ASEO -RIESGOS PSICOSOCIALES- PREVENCIÓN Y ADICIONES- ERGONOMIA -TRABAJO EN EQUIPO- MANEJO DE STRESS- COPASO
MINISTERIO DE TRANSPORTE - PRESTACIÓN DE SERVICIO- CONVENIO	COMUNICACIÓN ASERTIVA- TRANSPARENCIA- LIDERAZGO - PERTENENCIA CON LA ENTIDAD
DEFENSORIA DEL PUEBLO Y ARP- POSITIVA	LA CONVIVENCIA COMO PARTE INTEGRAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL- LEY 1010 DEL 2006 ACOSO LABORAL
MINISTERIO DE TRANSPORTE OFICINA DE PLANEACIÓN	SISTEMA GESTION DE CALIDAD

**MINISTERIO DE TRANSPORTE
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO
GRUPO DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2011**

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 24 del Decreto - Ley 1567 de 1998, y el artículo 75 numeral 75.1 del Decreto 1227 de 2005 y con el fin de mantener niveles adecuados de vida laboral se efectuó en el año 2010 la evaluación del Clima organizacional. Se efectuó mediante encuesta a nivel nacional y el total de funcionarios que la diligenciaron fueron 585.

La medición del clima tuvo como objetivo general : Identificar, evaluar, intervenir y monitorear las condiciones de Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales de los servidores públicos del Ministerio de Transporte, estableciendo estrategias para cada uno de las fases en las que se desarrolle.

Los objetivos específicos que permitieron desarrollar el programa de bienestar y el de salud ocupacional en el año 2010 y se que se espera continuar con los ajustes pertinentes en el 2011 fueron:

- Identificar y categorizar las percepciones y sentimientos del entorno laboral que desarrollan los servidores públicos en relación con las características de la entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma.
- Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extra laboral e individuales que pueden afectar a los trabajadores.
- Establecer diagnósticos y sugerencias de estrategias de intervención, tomando como punto de partida el análisis de resultados dentro del proceso de identificación del la percepción del entorno laboral y de los riesgos psicosociales.
- Implementar estrategias intervención en temas de bienestar y salud ocupacional tendientes a mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos.
- Estudiar las estrategias ya establecidas para la actuación de acoso laboral y proponer si se requiere algunas nuevas para la actuación del acoso laboral en la formulación de la política de intervención de este riesgo apoyado y apoyando al Comité de Convivencia.

Se midió además los niveles de estrés: Nivel fisiológico, Nivel social, Nivel intelectual y del trabajo y Nivel psicoemocional.

Según la evaluación general de Factores de Riesgo Psicosocial el nivel encontrado es MEDIO, en general se requiere atención inmediata para evitar que los niveles encontrados incrementen.

Al discriminar las variables contempladas en la evaluación psicosocial se encontró que tanto las CARACTERISTICAS INDIVIDUALES como AMBIENTE FISICO, se encuentran en nivel BAJO; lo cual es positivo, en la medida que el personal cuenta con las condiciones de perfil y capacidades integrales para realizar las labores; igualmente, el ambiente o las condiciones físicas del trabajo no son percibidas por la población como elemento de riesgo o agresivo para la salud y desempeño laboral.

Para la variable CONDICIONES DE LA ORGANIZACION refieren nivel MEDIO. Lo anterior hace pensar que los trabajadores identifican dificultades en aspectos relacionados con jornadas,

pausas de descanso, trabajo en equipo, equidad laboral y otros que hacen que se perciba con un nivel importante de riesgo.

Para las variables CONDICION DE LA TAREA Y GESTION DE PERSONAL, es percibido en nivel MEDIO, aspectos relacionados con la forma de hacer el trabajo, niveles de complejidad y responsabilidad, formas de dirección o mando entre otros, hace que se perciba como factor de riesgo importante a tener en cuenta al momento de implementar mecanismos de control y prevención.

Para la variable CONDICIONES EXTRALABORALES refieren nivel de riesgo BAJO, cabe destacar que los funcionarios indican que el salario que devengan no alcanza a cubrir sus necesidades pero que las condiciones de estabilidad y seguridad en el entorno laboral son buenas.

Los síntomas derivados del estrés se define como riesgo BAJO, sin embargo es necesario implementar actividades que mejoren algunos aspectos derivados de estos síntomas tales como prevención de adicciones, mantenimiento físico, recreación y esparcimiento.

JUSTIFICACION

Con los estudios realizados en la Entidad de clima organizacional y las diferentes mediciones de las entidades de promoción social y prestadora de salud se cuenta con información suficiente para determinar y desarrollar un programa de bienestar encaminado a mantener y elevar los niveles de clima laboral motivando el desempeño de los funcionarios.

OBJETIVO

Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo personal de los funcionarios del Ministerio de Transporte en el desempeño de su labor y así cumplir con los resultados institucionales.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTIMULOS 2011

Con el Plan Institucional de Bienestar y estímulos 2011 resultado de los estudios previos de necesidades y del clima organizacional, se pretende mantener desarrollar programas que mejoren las condiciones físicas, mentales, culturales y familiares de los funcionarios del Ministerio, priorizando aquellos que garanticen el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su entorno (Anexo 2)

A.- Programa de estímulos e incentivos.

- El Grupo de Capacitación y Bienestar con este programa de estímulos e Incentivos para funcionarios busca motivar, incentivar y apoyar a sus funcionarios en programas de educación no formal, educación formal para los hijos de funcionarios, ayuda económica para hijos con discapacidad, actividades recreo deportivas para los hijos de los funcionarios, programa pre pensionados, programa de acondicionamiento físico para la salud.
- Se busca incentivar el buen desempeño de los funcionarios con el programa de incentivos de carrera administrativa de cada nivel y equipos de trabajo.

MJ.
2
2011

B.- Programa de salud ocupacional - clima organizacional

- a. Programas por dependencias sobre prevención de riesgo psicosocial con actividades a nivel de talleres experienciales de acuerdo con la prioridad según los resultados del estudio.
- b. Capacitación en liderazgo para directivos y coordinadores de grupo.
- c. Talleres experienciales focalizados para algunas dependencias en comunicación asertiva y trabajo en equipo.
- d. Programa de prevención de adicciones: Sensibilización, recolección de información, capacitación tipo grupo focal, orientación individualizada y especializada.
- e. Programas de mantenimiento físico y deporte.
- f. Programa de ergonomía: Seguimiento según valoraciones del año 2009 y 2010 y análisis de puestos faltantes.
- g. Programa Pausas Activas por dependencias.
- h. Programa de estilo de vida saludable en el trabajo y focalizarlo hacia los hogares.
- i. Atención de casos individuales y especiales sobre enfermedad profesional y accidente de trabajo (ARP).

EJECUCION DEL PLAN Y AJUSTES

De acuerdo al desarrollo que se de al programa a lo largo del año, se realizará el seguimiento y ajustes según los indicadores establecidos para tal fin.

EVALUACION

Una vez finalizado el año, se hará la evaluación del programa.

Presentado Por:

MARIA MERCEDES SANTOS RUEDA

04-02-2011

**MINISTERIO DE TRANSPORTE
SUBDIRECCION DEL TALENTO HUMANO
GRUPO DE CAPACITACION Y BIENESTAR
PRESUPUESTO FUNCIONAMIENTO BIENESTAR VIGENCIA 2011**

No.	PROGRAMAS	PRESUPUESTO
1	AYUDA EDUCATIVA	120.000.000,00
2	INCENTIVOS NO PECUNIARIOS MEJOR EMPLEADO POR NIVELES	8.000.000,00
3	INCENTIVO PECUNARIO MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	8.000.000,00
4	INCENTIVOS MEJOR COMPANERO, ANTIGUOS, BRIGADISTAS, SISTEMA GESTIÓN CALIDAD, RECONOCIMIENTOS POR SERVICIOS	8.000.000,00
5	AYUDA A HIJOS DE FUNCIONARIOS CON DISCAPACIDAD	14.000.000,00
6	VACACIONES RECREATIVAS JUNIO - JULIO	48.000.000,00
7	VACACIONES RECREATIVAS NOVIEMBRE- DICIEMBRE	
8	CAMPAMENTO JUNIO-JULIO	
9	CAMPAMENTO NOVIEMBRE - DICIEMBRE	
10	NIÑOS MENORES DE 0 A 5 AÑOS	
11	DÍA DE LOS NIÑOS	
12	RECESO ESCOLAR	
13	PROGRAMA DE ACONDICIONAMIENTO FISICO EVENTOS DEPORTIVOS	20.000.000,00
14	PROGRAMA DE NATACIÓN	
15	CURSO DE DANZAS MODERNAS Y FOLCLORICAS	10.000.000,00
16	CURSO DE INTERPRETACIÓN DE INSTRUMENTOS MUSICALES	
17	PROGRAMA PREPENSIONADOS PLANTA CENTRAL	8.000.000,00
18	PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL -COPASO - SEMANA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	22.000.000,00
19	HIGIENE INDUSTRIAL - ENFERMEDADES PROFESIONALES	
20	MEDICINA(EXAMENES OCUPACIONALES) Y RIESGOS PSICOSOCIALES (CLIMA ORGANIZACIONAL- INTERVENCIÓN CASOS ESPECIALES)	
21	SEGURIDAD INDUSTRIAL (ACCIDENTES LABORALES)	
22	PROGRAMA PLAN DE EMERGENCIAS Y BRIGADISTAS	
23	DIA DE LA SECRETARIA	150.000.000,00
24	DIA DEL CONDUCTOR	
25	ACTIVIDADES ARTISTICAS, CULTURALES Y ECOLOGICAS	
26	PROGRAMA DE BIENESTAR PARA LAS DIRECCIONES TERRITORIALES E INSPECCIONES FLUVIALES	
27	REUNION DE FORTALECIMIENTO DE VALORES	

WUP WUP

28	CAPACITACION ACTITUDINAL Y EDUCACION NO FORMAL	57.000.000,00
	TOTAL PRESUPUESTO	473.000.000,00

mf