



AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

131-GTH-PG-01 VERSIÓN 01

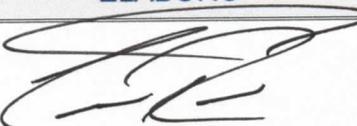
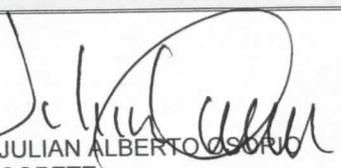
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 CARLOS ENRIQUE ROJAS HERNANDEZ	 FLOR MARIA BAQUERO SOLER	 JULIAN ALBERTO OSORIO COPETE
Cargo: Prestación de servicios	Cargo: Directora Administrativa	Cargo: Gerente



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	3
1.1. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION:	3
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. GENERALIDADES	4
4.1. ANTECEDENTES	4
4.2. MARCO LEGAL	5
4.3. PRIORIZACIÓN DE LAS CAPACITACIONES	7
4.4. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES	8
5. CONTROL DE CAMBIOS	9





1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION:

La Agencia para la Infraestructura del Meta, Contribuirá al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2018, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- ✓ La Agencia para la Infraestructura del Meta, Integrará a los servidores públicos mediante capacitación, socialización familiarizarlo acerca de la Estructura organizacional, misión, visión, objetivos de la entidad, con el propósito crear sentido de pertenencia hacia la misma.
- ✓ Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de Re inducción.
- ✓ Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos del Departamento a través de las capacitaciones realizadas.

2. ALCANCE

El presente programa de capacitaciones, es aplicable para todos los funcionarios de la AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META – AIM.

3. DEFINICIONES

Rep



Competencia: Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes.

Educación: Desarrollo del conocimiento de las facultades intelectuales por medio de la instrucción formal.

Experiencia: Conocimiento que se adquiere con la práctica.

Formación: Proceso educativo que busca darle a las personas las herramientas básicas para que puedan cumplir una actividad en forma exitosa.

Habilidades: Ingeniosidad o destreza para realizar alguna actividad.

Perfil: Conjunto mínimo de requerimientos que se buscan para el desempeño de determinado cargo.

Mejora Continua: Proceso recurrente de optimización, para lograr mejoras en el desempeño en cualquier campo, de forma coherente con las políticas de la organización.

4. GENERALIDADES

4.1. ANTECEDENTES

El 15 de septiembre de 2014, mediante el decreto seccional 0297, se transformó la naturaleza jurídica del anterior Instituto de Desarrollo del Meta, en una Unidad Administrativa Especial, entidad descentralizada con autonomía administrativa, legal, financiera y patrimonio propio.

Concordante con lo preceptuado en los artículos 67 y 82 de la ley 489 de 1998, en cuyo tenor establece; "Las "UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES", son organismos creados por la ley, con autonomía administrativa y financiera que ella les señale, que cumplen funciones administrativas para desarrollar o ejecutar programas propios de un ministerio o departamento administrativo. Pueden tener o no personería jurídica, en caso de no tenerla, harán parte del sector central, mientras que si la tienen serán entidades descentralizadas, sujetas al régimen contenido en el acto administrativo de creación y en lo no previsto en él, al de los establecimientos públicos".

Que la Agencia para la Infraestructura del Meta, tiene como con objeto social; "Ser agente en cualquiera de las etapas del ciclo de proyectos de desarrollo, mediante la realización de estudios, preparación, financiación, administración y ejecución de proyectos. Además, adoptar, fomentar, ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos orientados a la construcción, mejoramiento, mantenimiento y rehabilitación, ampliación y concesión de



obras de infraestructura necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida de la población del departamento del Meta. Su operación podrá darse en otras entidades territoriales según contratos y/o convenios que suscriba. Le corresponde ser gestor económico como ente ejecutor especializado de la infraestructura del Departamento del Meta y en tal calidad, adelantar los proyectos de inversión del Sistema General de Regalías o el que haga sus veces, cuando sea designado para los efectos en los términos legales y representante sobre la materia.

4.2. MARCO LEGAL

El programa de capacitación para los funcionarios de la AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META - AIM, está sujeto a lo dispuesto al decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - "Definición de 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 complementar la 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 administrativa"

Ley 909 de Septiembre 23/2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados 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.

Tej



2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

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. 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 institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red.

Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

(Decreto 1227 de 2005, arto 68)”

Fel



“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

4.3. PRIORIZACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

Con el fin de identificar la necesidad de capacitación y formación de los servidores públicos, se ha realizado una encuesta para tener en cuenta la participación y optimizar los resultados.

Los resultados de estas encuestas se han tabulado y se han priorizado, lo cual se establece la siguiente matriz de resumen.

No	TEMA	VALORACION					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	Ley general de archivo	1	0	4	6	26	167
2	Trabajo en Equipo	1	2	3	3	28	166
3	Riesgos Laborales o Seguridad y salud en el trabajo.	2	1	5	7	22	157
4	Ética del Servidor Público	2	1	4	12	18	154
5	Servicio al ciudadano	3	2	3	8	21	153
6	Contratación Pública	1	1	6	10	18	151
7	Gestión documental	1	1	6	15	14	151
8	Comunicación	2	4	5	6	20	149
9	Gestión administrativa	3	1	7	11	15	145
10	Gestión de las tecnologías de la información	2	2	7	14	12	143
11	informática	2	3	8	11	13	141
12	Manejo de Indicadores, Producto y servicio no conforme, etc.	2	1	7	15	11	140
13	Innovación	4	1	7	14	11	138

rel



14	Gobierno en Línea	4	2	7	11	13	138
15	Cultura organizacional	3	6	5	9	14	136
16	Gestión del talento humano	3	0	13	11	10	136
17	Liderazgo	2	6	8	8	13	135
18	Sostenibilidad ambiental	5	3	7	11	11	131
19	Gestión Financiera	3	2	11	10	10	130
20	Actualización normas técnicas Sistemas de gestión.	2	1	11	13	8	129
21	Retroalimentación de procedimientos.	3	2	10	14	7	128
22	Formación de Auditores	2	3	11	14	6	127
23	Derecho de acceso a la información	3	6	11	8	9	125
24	Planificación, desarrollo territorial y nacional	3	4	11	10	8	124
25	Auditoria Interna	4	2	13	9	8	123
26	Buen Gobierno	4	9	5	13	6	119
27	Participación ciudadana	7	2	10	12	6	119
28	Derechos humanos	5	6	12	6	8	117
29	Integración cultural	6	2	17	7	5	114
30	Relevancia internacional	13	3	16	4	1	88

Esta priorización es un insumo para construir el cronograma de capacitaciones, sin embargo, se han tenido en cuenta otros criterios como la importancia de los procesos, requisitos legales y requisitos de las partes interesadas.

4.4. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

A continuación se definen las capacitaciones que se van a realizar para el año 2018.

ITEM	TEMA	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
1	Taller de Clima laboral	X						
2	Sistemas de gestión de calidad		X					
3	Modelo Integrado de Planeación y Gestión		X					
4	Manejo de Indicadores, Producto y servicio no conforme			X				
5	Ley general de archivo y Gestión documental			X				
6	Riesgos Laborales o Seguridad y salud en el trabajo.				X			
7	Trabajo en Equipo				X			
8	Ética del Servidor Público					X		

Tel



9	Comunicación					X		
10	Derecho de acceso y gestión de las tecnologías de la información						X	
11	Gobierno en Línea						X	
12	Gestión administrativa						X	
13	Servicio al ciudadano							X
14	Liderazgo							X
15	Formación de Auditores internos							X
16	Contratación Pública							X

5. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
DOCUMENTO INICIAL		

Tux