

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PERIODO 2012

DIVISIÓN DE PERSONAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2011-2012

PRESENTACIÓN

La misión de la Cámara de Representantes es representar dignamente al pueblo como titular de la soberanía para construir escenarios jurídicos, transparentes y democráticos que soportan la creación e interpretación de las leyes, por consiguiente, el Plan Institucional de Capacitación 2012, está dirigido a constituir a esta entidad en el órgano legislativo efectivo, legítimo y democrático de la sociedad, que conduzca a la consolidación del país en un Estado Social de Derecho, legislando en forma justa para lograr un desarrollo social y económico equitativo.

En esta dirección, la Cámara de Representantes reconoce la importancia de capacitar permanentemente a sus funcionarios, mediante un proceso continuado a partir del cual se van incorporando nuevas competencias, habilidades y actitudes para el excelente desempeño laboral.

Estos procesos formativos complementan la educación formal que trasciende a la vida laboral y de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación conforman un conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como a la informal¹.

¹ La capacitación de los funcionarios públicos esta fundamentada en lo establecido en la Ley 115 de 1994, que define la educación informal como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados; y educación para el Trabajo y el desarrollo humano, como la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

Este Plan Institucional de Capacitación 2012 se acoge a la normatividad que en materia de capacitación rige para los empleados del Estado, para lograr en mediano o largo plazo el nivel de desempeño que se desea alcanzar, así como los objetivos trazados, con el fin de consolidar los cambios que permitan contribuir al cumplimiento de la misión institucional y a la mejor prestación de servicios a la comunidad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general, así como para garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y el cumplimiento de los fines de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover la aplicación de los valores institucionales del servidor público de la Cámara de Representantes dentro de los procesos de capacitación.
2. Vincular e involucrar a todos los funcionarios de la entidad con el fin de fortalecer y estimular el sentido de pertenencia a la institución.
3. Crear conciencia en los funcionarios de la importancia de la capacitación para el desarrollo de sus funciones y la mentalidad de aprendizaje para lograr un mejor y efectivo cumplimiento de sus funciones.

4. Lograr que los procesos formativos se desarrollen en equipos de trabajo y que exista cooperación para lograr los fines trazados por la capacitación.
5. Promover el desarrollo de un talento humano idóneo y competente.

ALCANCE

El plan institucional de capacitación formulado en este documento se establece como guía para ser aplicado en el período 2012, aun cuando, los programas de capacitación puedan ser modificados de acuerdo a las necesidades que se presenten debido a los requerimientos del personal de la Cámara de Representantes.

JUSTIFICACIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en las Leyes 489/98 y 909/04, el Decreto – Ley 1567/98, los Decretos 1227/05 y 4665/07 y la Política Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias promulgada en octubre de 2007 por el DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, la CÁMARA DE REPRESENTANTES formula en el presente documento su Plan Institucional de Capacitación –PIC- correspondiente al periodo 2012.

PLANES DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2011- 2012

El actual modelo de capacitación consultiva por demanda para el cumplimiento del plan indicativo y por ende de la misión institucional, permite un proceso más completo, pues implica establecer una situación problémica de interés, para así, analizar e identificar las necesidades de capacitación.

El anexo contiene la descripción de las prioridades señaladas por las dependencias para responder a las necesidades de la Cámara de Representantes.

Para la programación se designarán grupos internos de trabajo quienes serán los encargados de gestionar la ejecución del plan de aprendizaje que se ha formulado y de esta forma asegurar que aprendan lo que necesitan a fin de cumplir con el plan de acción del área.

El plan institucional se apoya en metodologías de aprendizaje como las relacionadas en el siguiente cuadro:

Metodología	Objetivo	Intensidad
Conversatorio	Facilitar la circulación del capital intelectual, motivando a los funcionarios de la entidad a que comportan sus experiencias.	1 hora
Seminario –Taller	Desarrollar una temática frente a una situación problema con el apoyo didáctico de un experto.	4 - 24 horas
Curso	Desarrollo más profundo de una temática frente a las realidades de trabajo, incluye el desarrollo de actividades por parte de los funcionarios con el objeto de recibir retroalimentación sobre su ejecución.	24 – 120 horas.
Diplomado	Fortalecimiento de la temática desde la parte conceptual y el desarrollo de habilidades.	120 – 200 horas.

Estas metodologías de aprendizaje se realizarán tanto con el apoyo del capital intelectual de la entidad, representada en funcionarios que por su desempeño y experiencia pueden aportar saberes especializados, como con funcionarios que hayan sido o sean beneficiados

con preparación especial, quienes tienen el deber de socializar y compartir el conocimiento adquirido.

La asignación de los recursos para la capacitación se fijará conforme al presupuesto anual de la Cámara de Representantes.

EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2011-2012

El objetivo de la evaluación es contar con la información sistematizada tanto de la gestión del PIC como de sus resultados en términos de aprendizaje.

La evaluación se realizará mediante las siguientes acciones:

- ✦ Considerar la evaluación desde la fase de formulación.
- ✦ Considerar indicadores para cada fase del PIC
- ✦ Definir indicadores de:
 - **Gestión:** Cumplimiento de objetivos y administración del PIC
 - **Impacto:** Cambio en las situaciones problema y en las competencias de los funcionarios.



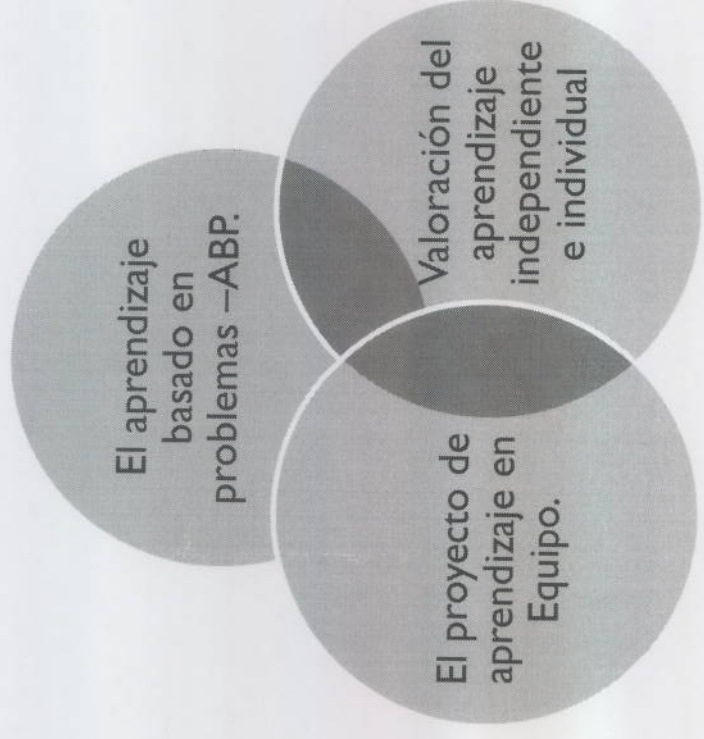
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CAMARA DE REPRESENTANTES

¿Qué es el PIC?

- Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo, y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de 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.

- Deben incorporarse tres lineamientos de carácter pedagógico en las entidades públicas como parte constitutiva del plan institucional de capacitación que cada institución formula.



Regulación

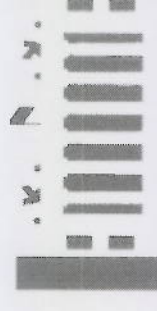
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Ley 1064 de 2006

Fases para la formulación del PIC

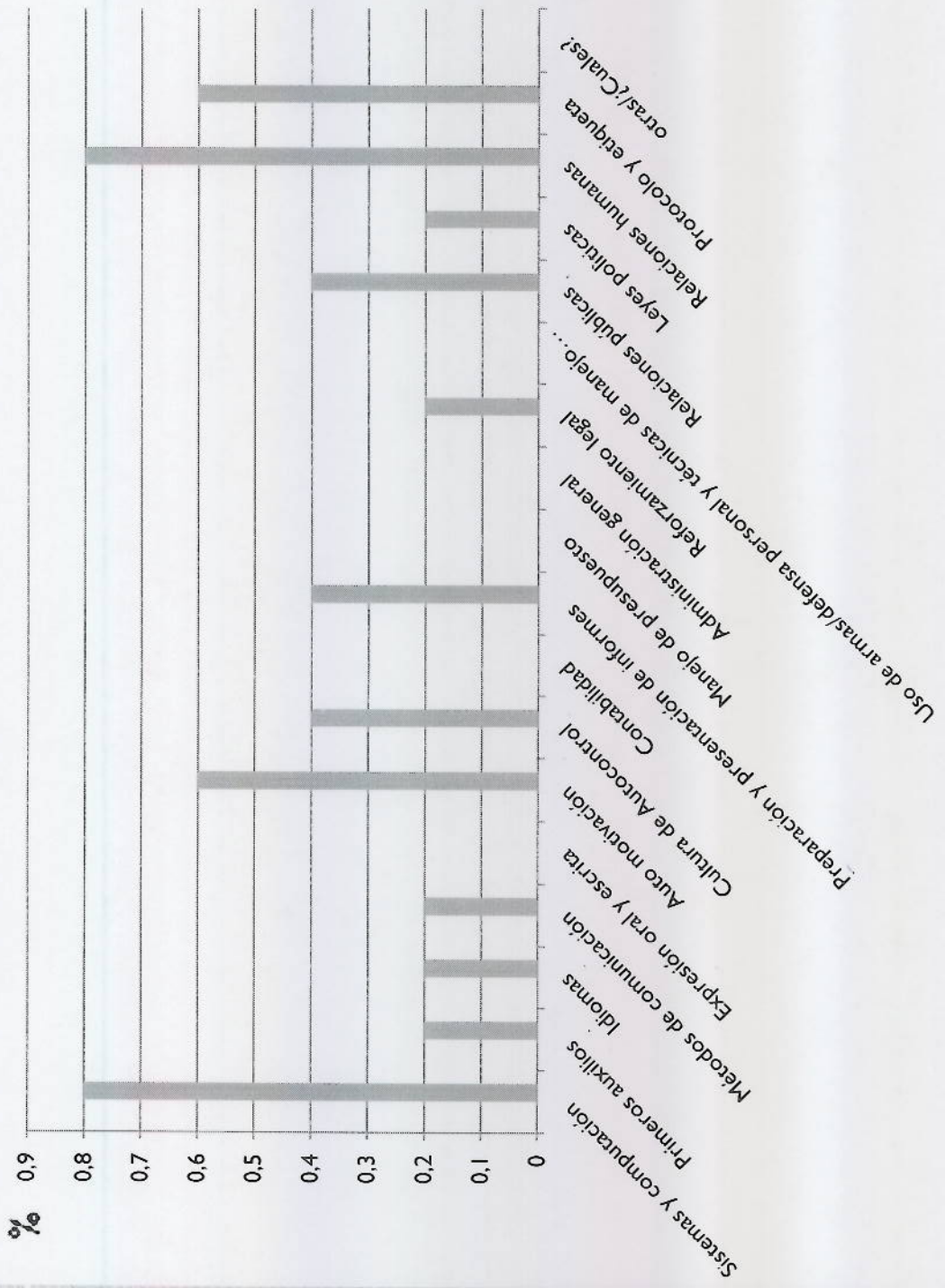
- Sensibilización Dar a conocer al personal los lineamientos generales de la nueva política de capacitación.
- Diagnóstico de Necesidades Identificar las necesidades institucionales de formación y capacitación en las diferentes áreas de trabajo.

Diagnóstico de necesidades

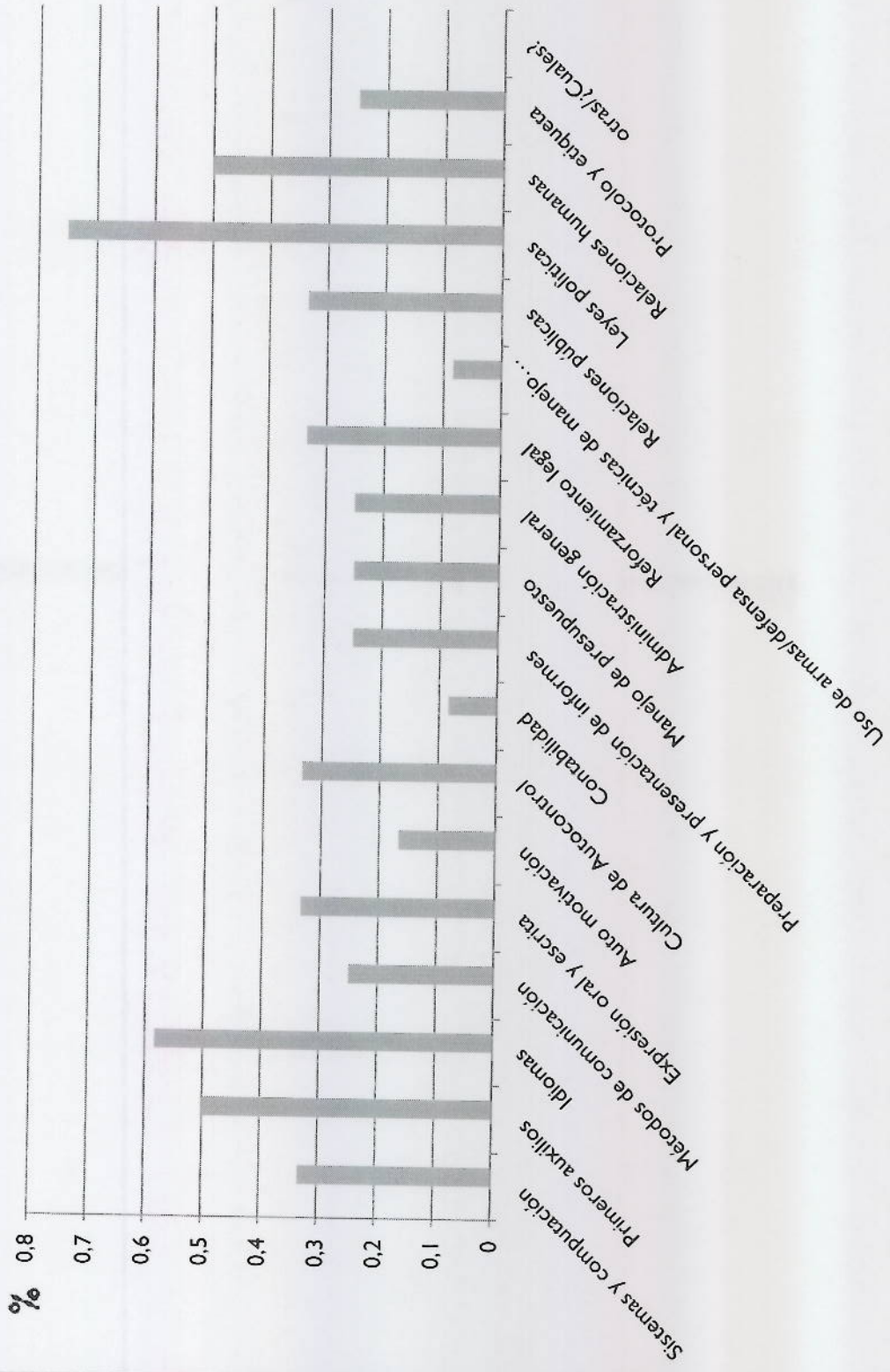
- Para la realización del diagnóstico inicial de necesidades, la división de personal de la Cámara de Representantes realizó una encuesta dirigida a toda la entidad que finalmente fue respondida por 15 dependencias, traducido a un total de 89 funcionarios encuestados. La consulta dio como resultado los siguientes temas como los de mayor requerimiento.



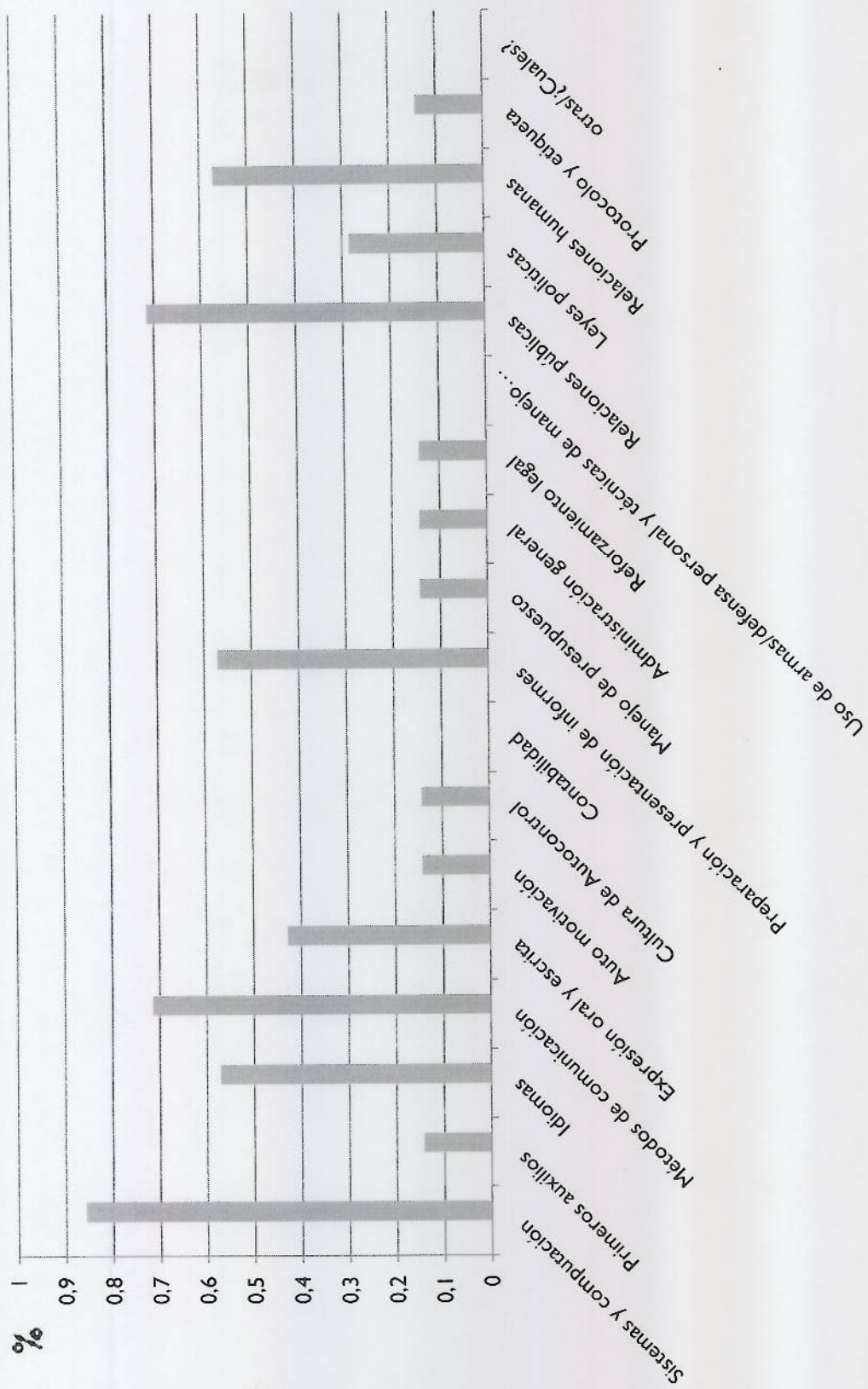
Presidencia



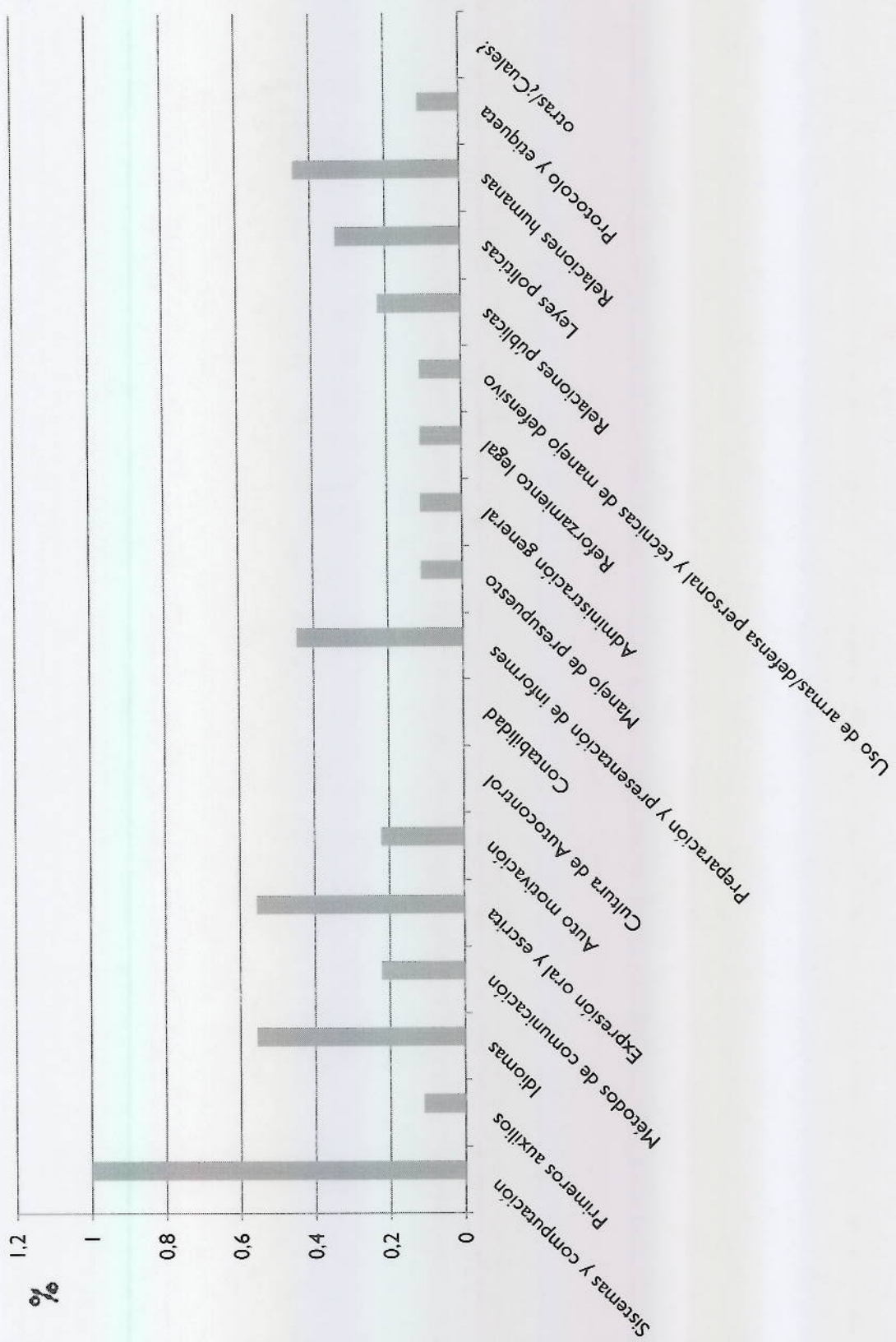
Secretaría general



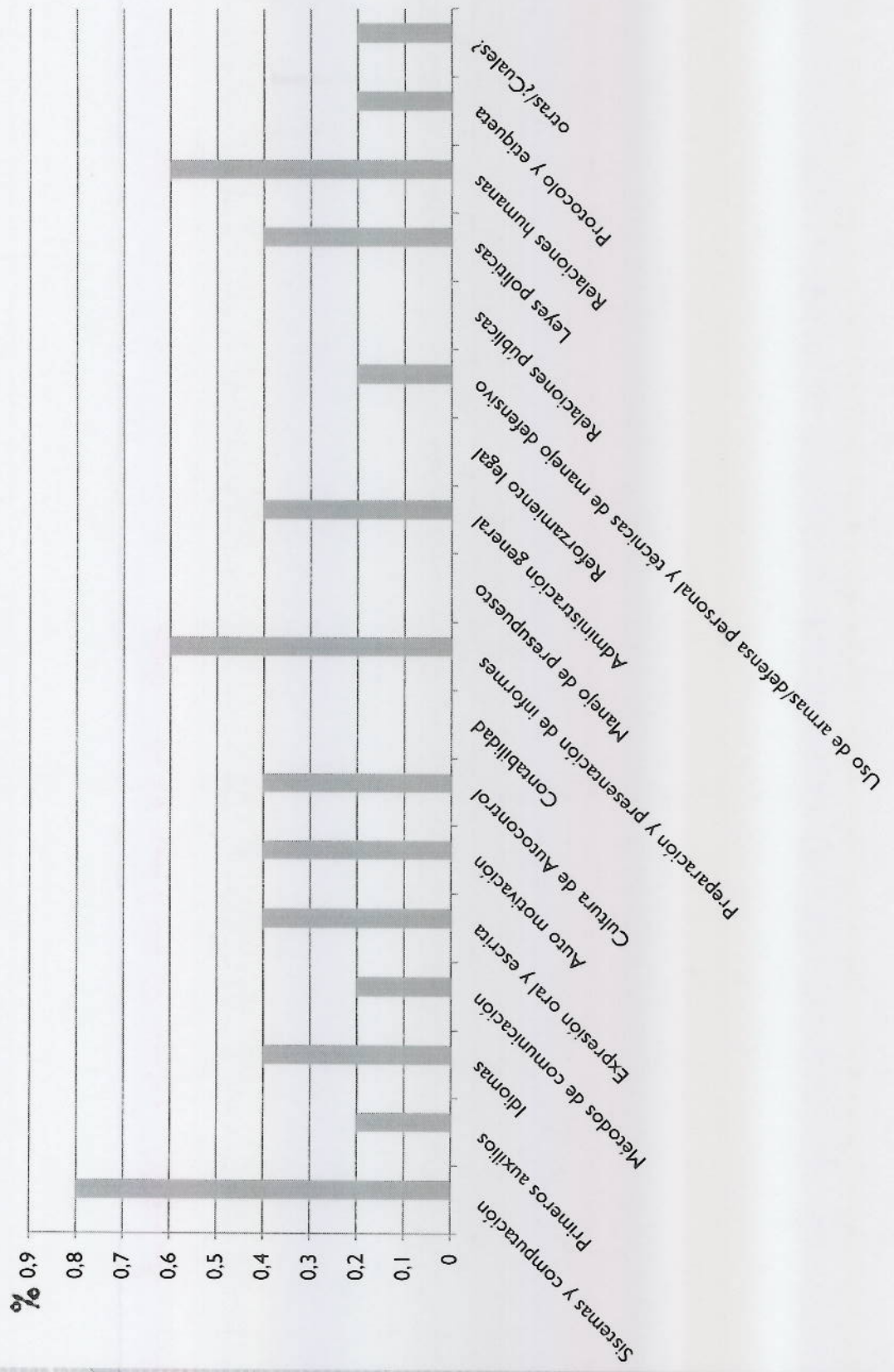
Comisión Segunda



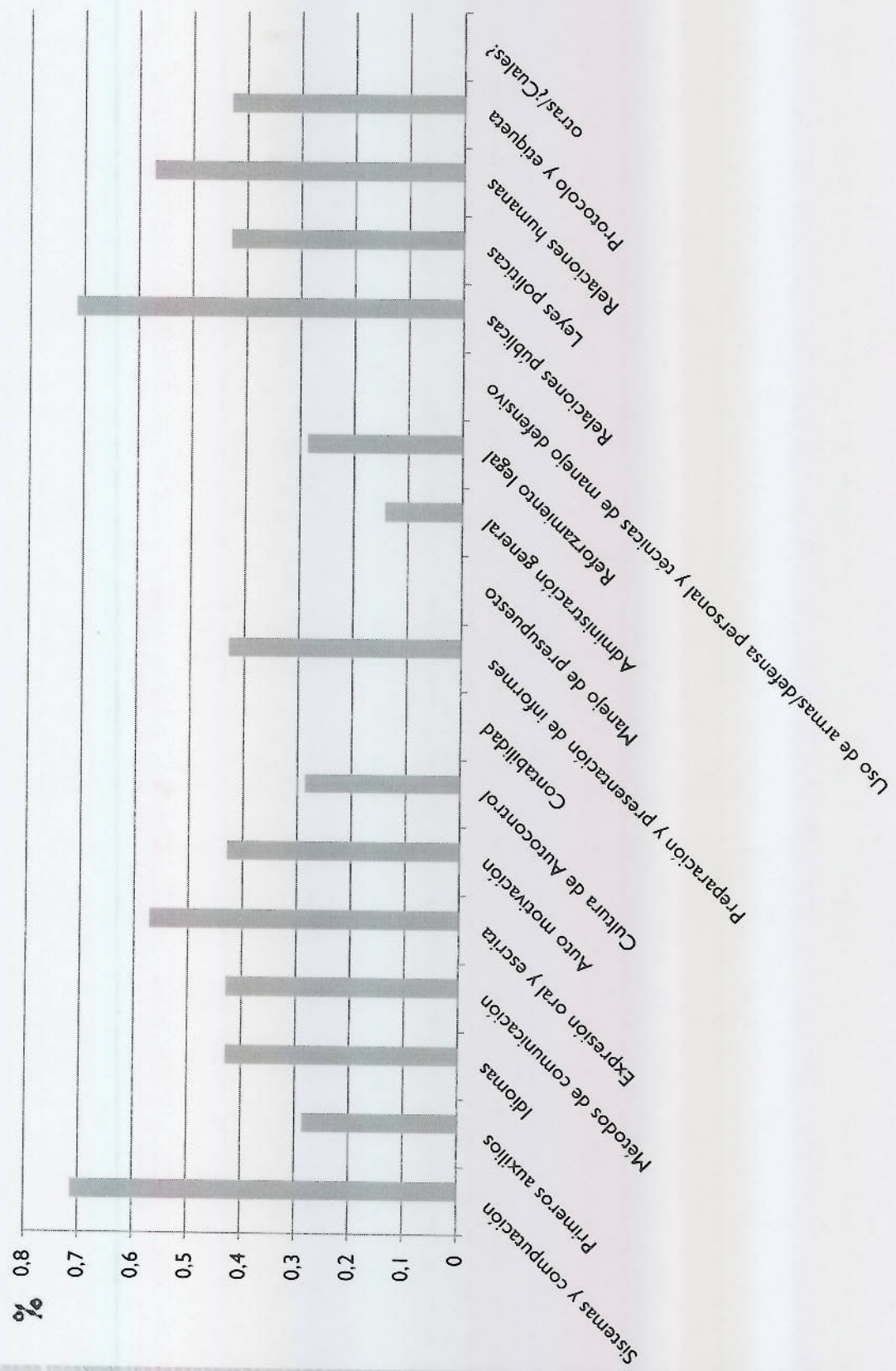
Comisión Tercera



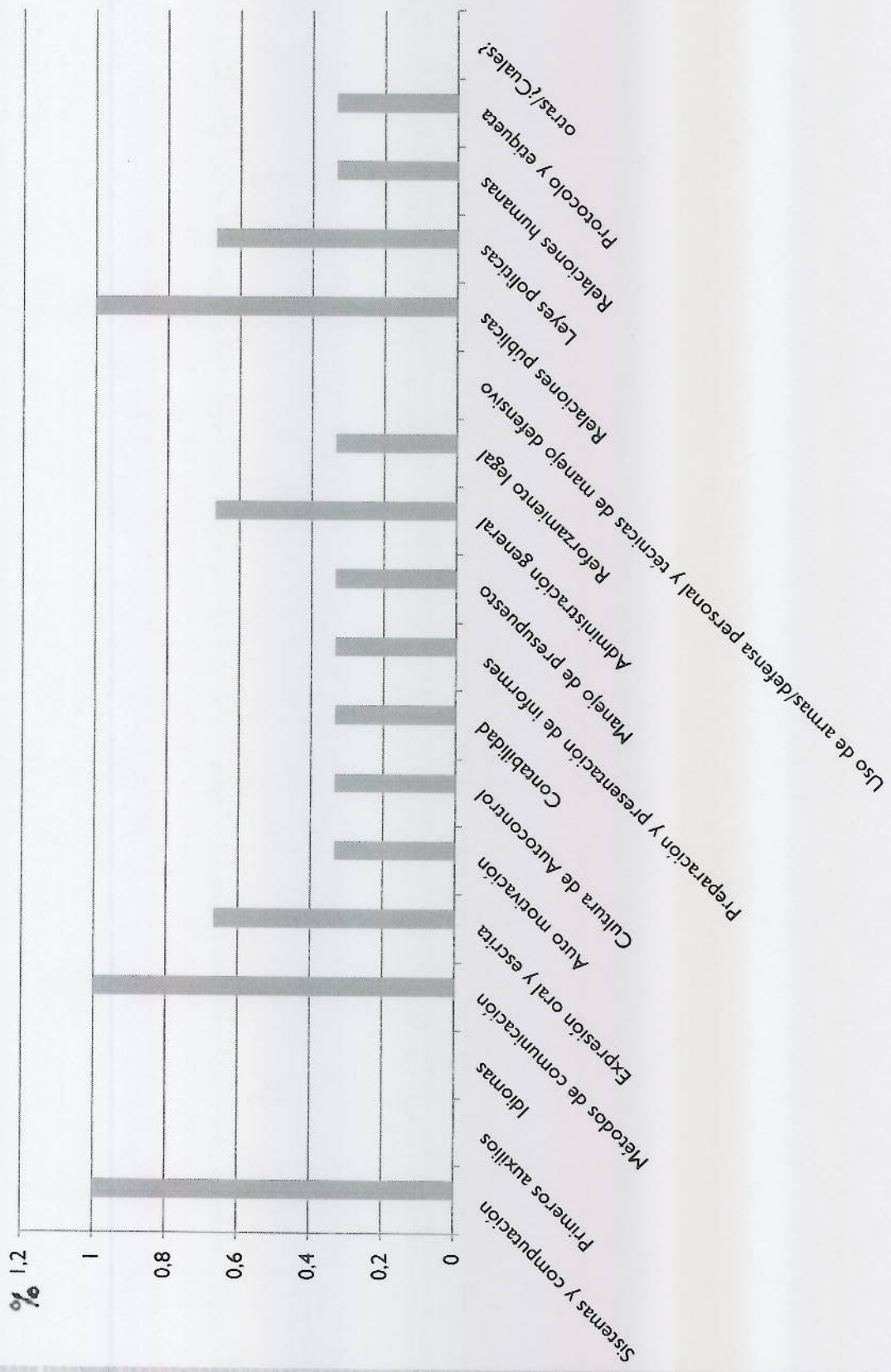
Comisión Cuarta



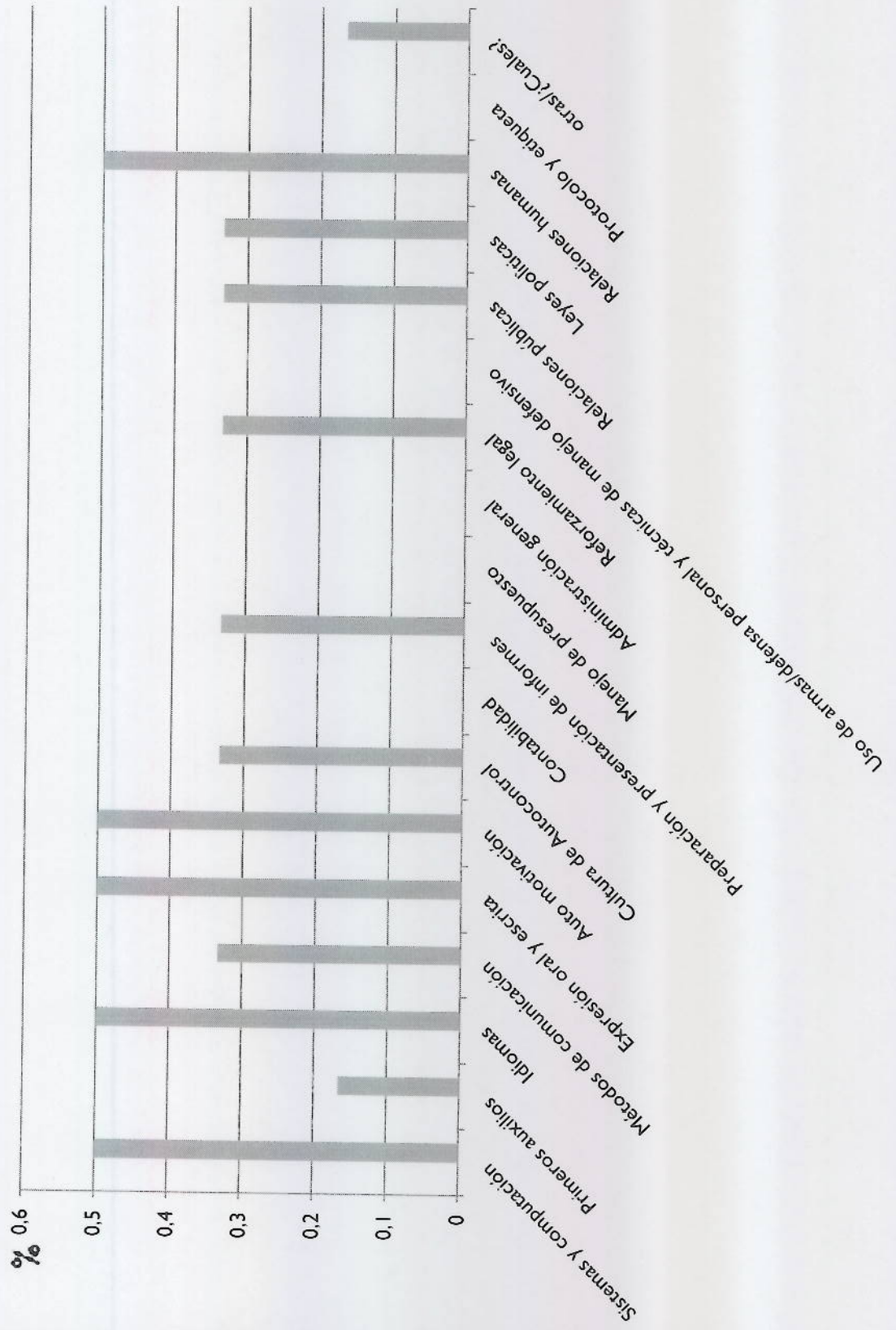
Comisión Séptima



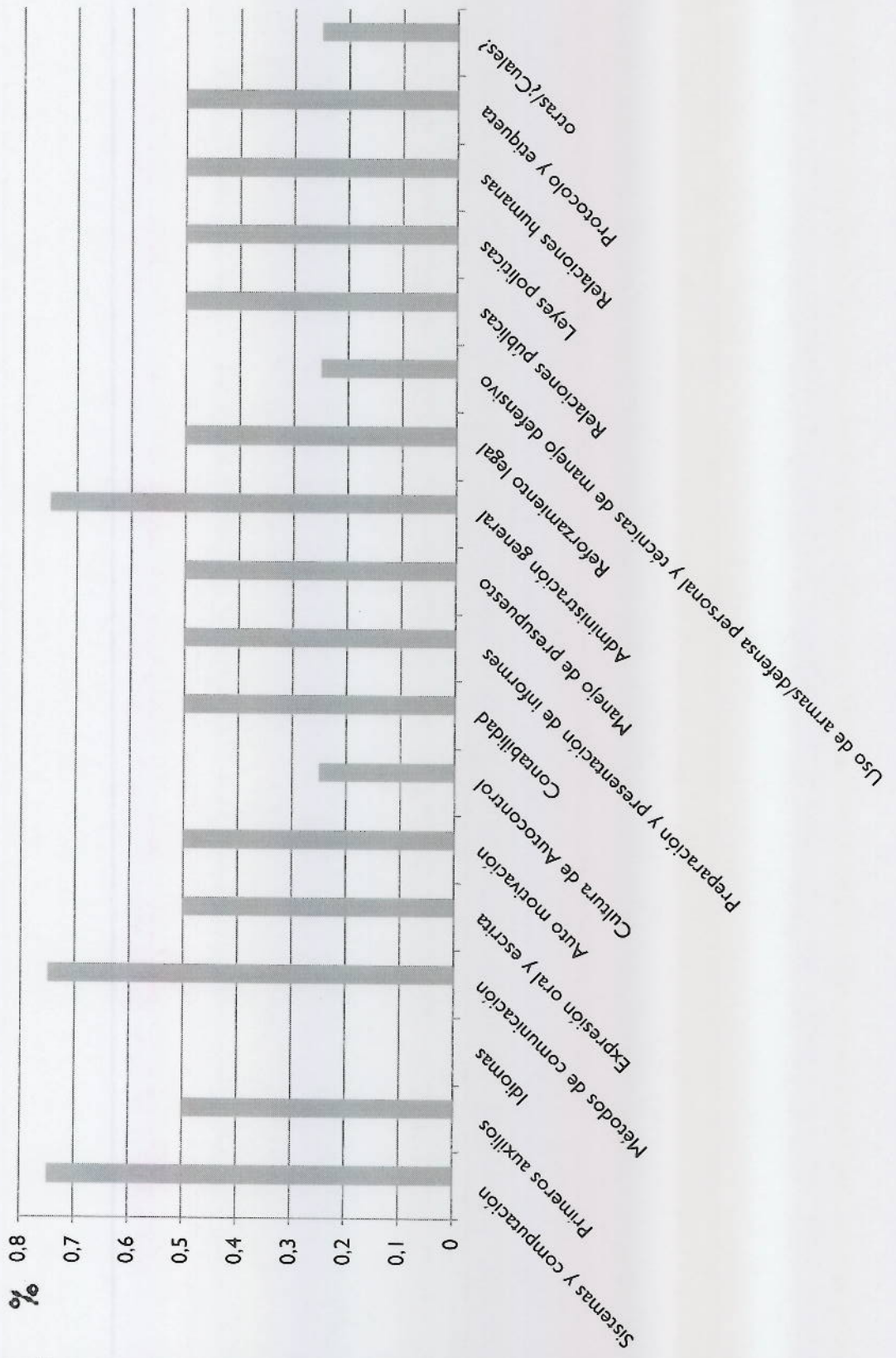
Comisión Legal de Cuentas



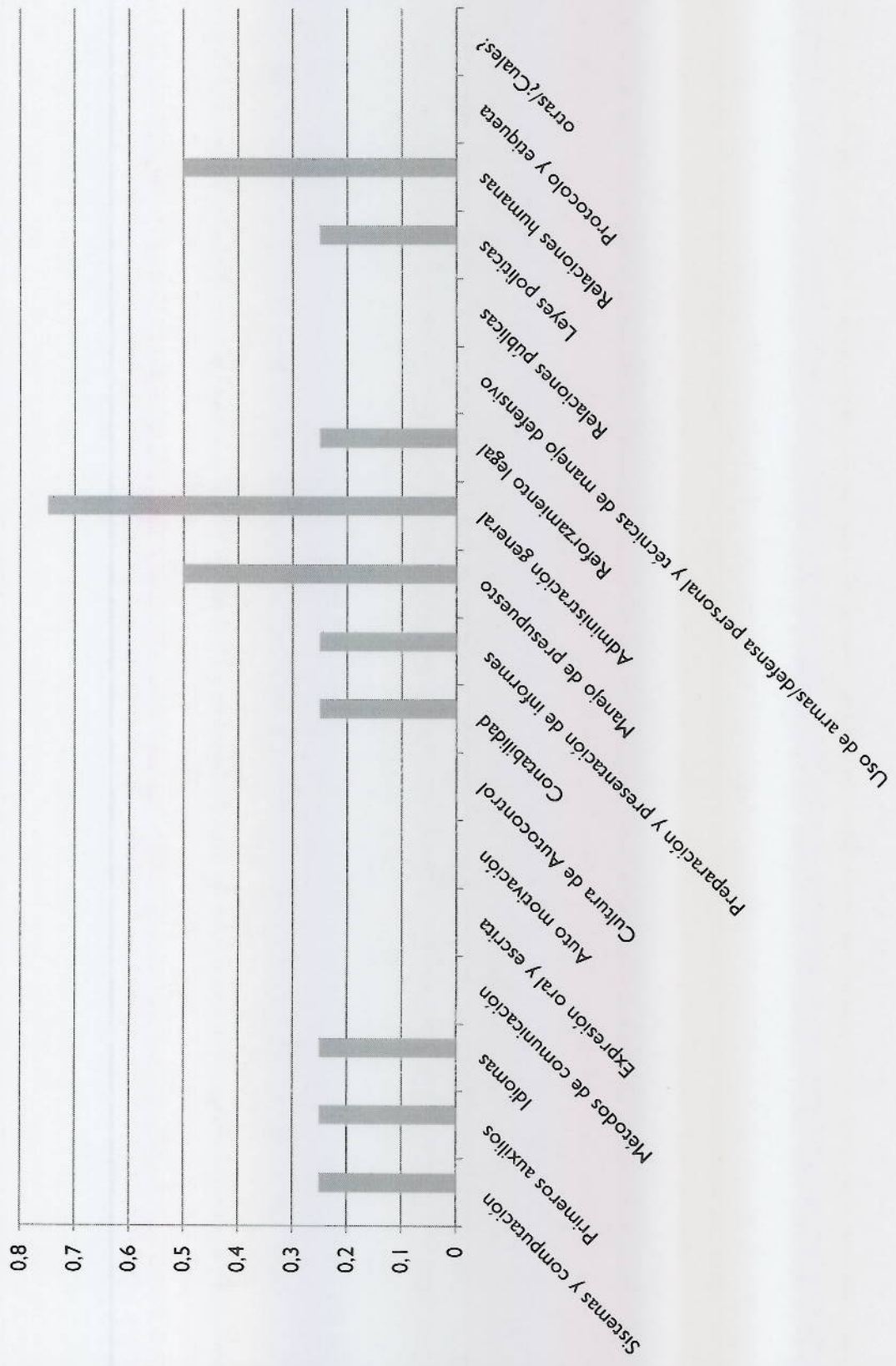
Comisión Investigación y Acusación



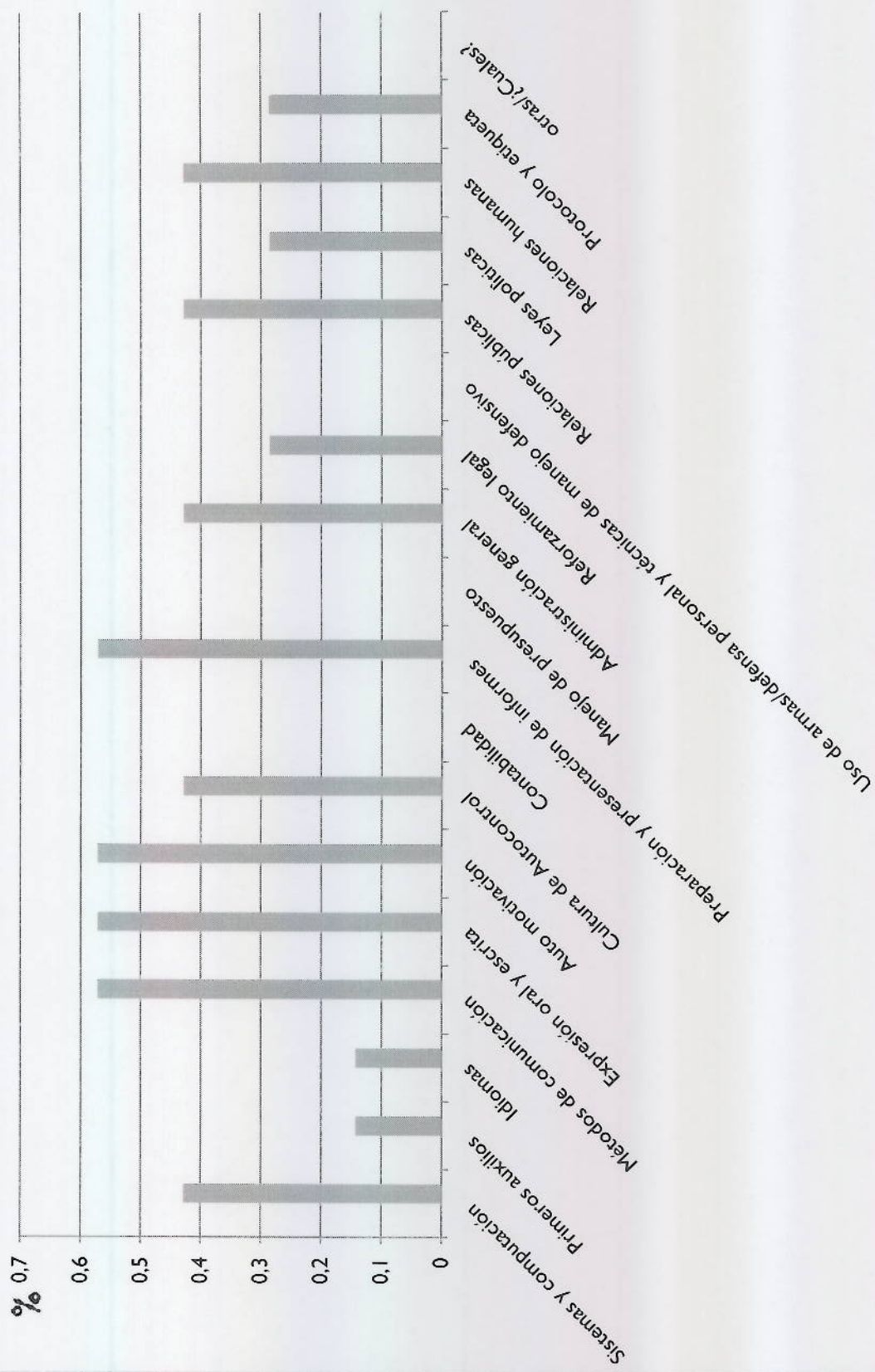
Registro y control



Financiera y presupuesto



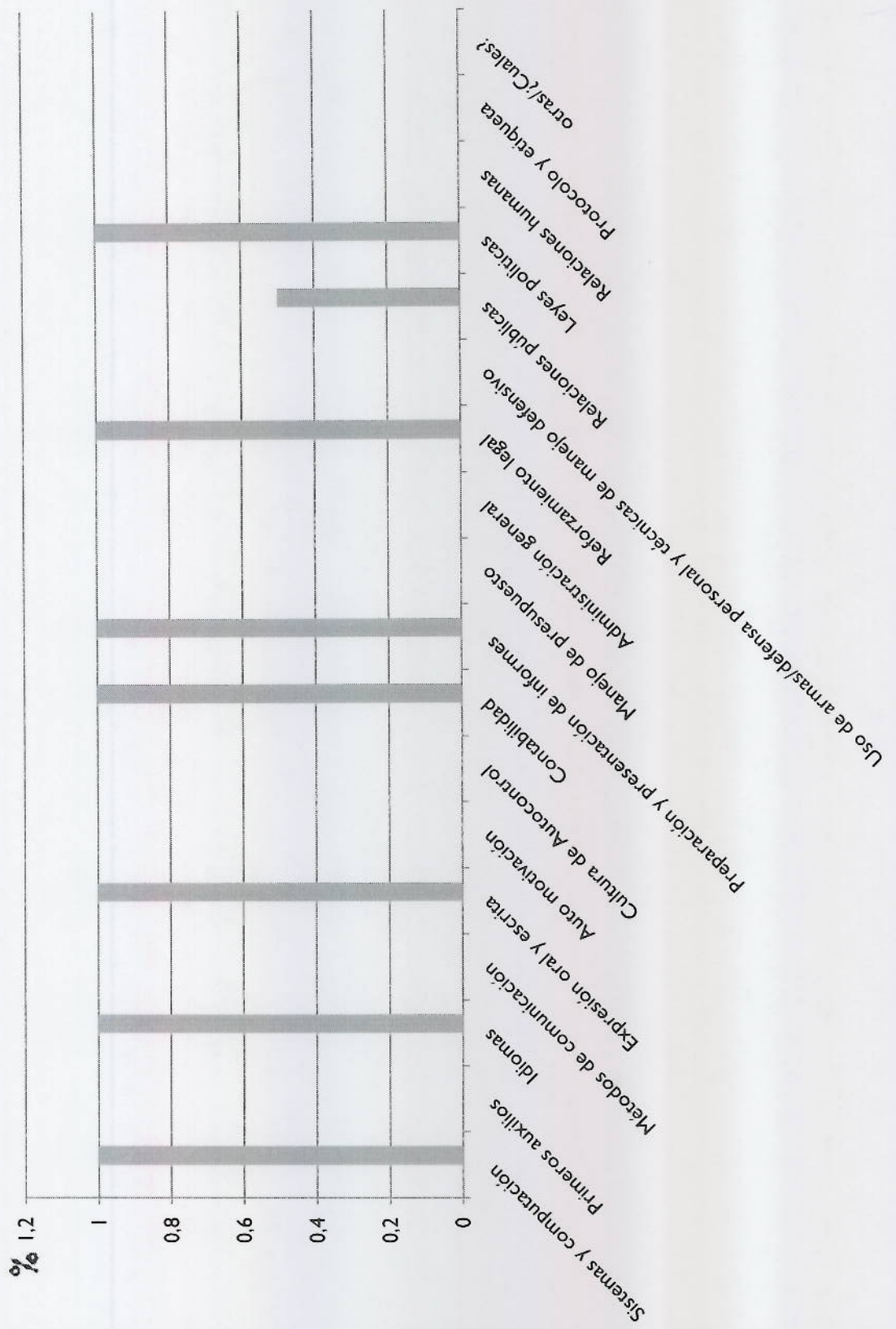
División jurídica



División de personal



Suministros



Análisis

- Cada funcionario tuvo la oportunidad de marcar dentro de las opciones, el tema o los temas en los que le gustaría recibir capacitación para el desarrollo de sus competencias.
- Con base en la información que se presenta en las gráficas anteriores, los temas de capacitación que más se destacan son:

Presidencia	Sistemas y computación	80%
	Relaciones humanas	80%

Secretaría general	Leyes políticas	75%
	Idiomas	58%

Comisión II	Sistemas y computación	86%
	Métodos de comunicación	71%
	Relaciones públicas	71%

Comisión III	Sistemas y computación	100%
	Idiomas	56%
	Expresión oral y escrita	56%

Comisión IV	Sistemas y computación	80%
	Preparación y presentación de informes	60%
	Relaciones humanas	60%

Comisión VII	Sistemas y computación	71%
	Relaciones públicas	71%

Comisión legal de cuentas	Sistemas y computación	100%
	Métodos de comunicación	100%
	Relaciones públicas	100%

Investigación y acusación	Sistemas y computación	50%
	Idiomas	50%
	Expresión oral y escrita	50%

Suministros	Sistemas y computación	100%
	Idiomas	100%
	Expresión oral y escrita	100%

División de personal	Sistemas y computación	83%
	Leyes políticas	83%

Control interno	CONTROL GERENCIAL CORPORATIVO	100%
	Administración general	71%
	Reforzamiento legal	71%

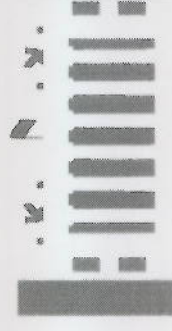
Registro y control	Sistemas y computación	75%
	Métodos de comunicación	75%
	Administración general	75%

Financiera y presupuesto	Administración general	75%
	Manejo de presupuesto	50%
	Relaciones humanas	50%

División jurídica	Métodos de comunicación	57%
	Expresión oral y escrita	57%

Pagaduría	Administración general	60%
	Reforzamiento legal	60%
	Relaciones humanas	60%

- Identificadas las necesidades, las fases posteriores son la formulación del proyecto de aprendizaje, la formulación del PIC y la ejecución del PIC; todas con un propósito específico.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Formulación del proyecto de aprendizaje

- Cuyo propósito es definir los objetivos de aprendizaje y elaborar un plan de aprendizaje en equipo (PAE)

Formulación del PIC

- Cuyo objetivo es organizar las actividades asegurando recursos financieros y logísticos.

Ejecución del PIC

- Cuyo objetivo es poner en marcha las acciones que garanticen los P.A.E y sus objetivos de aprendizaje.