



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



**CAMARA
DE REPRESENTANTES**

***PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION 2014
-PIC-***

DIVISION DE PERSONAL



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

BOGOTÁ D.C.

JUSTIFICACION

En cumplimiento de lo dispuesto en las leyes 489/98 y 909/04, el decreto- ley 1567/98, los Decretos 1227/5 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 el Plan Institucional de Capacitación PIC correspondiente al periodo de 2014.

A

INDICE

INTRODUCCION

1 MARCO NORMATIVO

2 OBJETIVO DEL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

3 METAS Y ALCANCE

4 MARCO CONCEPTUAL

4.1 COMPETENCIA

4.2 CAPACITACION

4.3 EDUCACION NO FORMAL

4.4 EDUCACION FORMAL

4.5 EDUCACION INFORMAL

5 PLAN DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS DE TRABAJO -PAE-

6 CONFORMACION DE LOS -PAE- 2014-

7 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

8 EJECUCION DEL -PIC- 2014

9 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PIC

ANEXOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2014

La Misión de la Cámara de Representante es representar dignamente al pueblo como titular de soberanía para construir escenarios jurídicos, transparentes y democráticos que soportan la creación e interpretación de las leyes, por tanto y bajo los parámetros de la constitución Política Colombiana de 1991, y los principios del Plan de desarrollo Nacional que delimita las acciones de la Administración Pública, se adopta en la Cámara de Representantes el Plan Institucional de Capacitación PIC con el ánimo de hacer de el una herramienta fundamental en el cambio y mejora institucional, en donde los funcionarios mediante un proceso continuo vayan adquiriendo competencias, habilidades y actitudes que les permita un óptimo desempeño laboral.

El presente Plan de Capacitación pretende lograr a mediano o largo plazo, un nivel de desempeño sobresaliente en los funcionarios de la Cámara de Representantes bajo los ejes transversales del saber, saber hacer y ser, además de alcanzar los objetivos propuestos y de esta manera generar cambios y transformaciones en la entidad con el fin de aportar en el cumplimiento de la Misión y prestar un mejor servicio a la sociedad.

Adicionalmente y en aras de responder con las necesidades institucionales identificadas en los diferentes planes, se implementara dentro del proceso de capacitación temas en materia contractual con el fin de fortalecer el proceso correspondiente.

1. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean 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 la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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.

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 No. 682 de Abril 16 /2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Resolución 440 de Noviembre /2008 Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2 OBJETIVOS

Fortalecer el desarrollo institucional aumentando los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia institucional, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Cámara de Representantes desde la perspectiva del saber, saber hacer y ser desarrollando diferentes estrategias y metodologías para el 2014.

2.1 Objetivos específicos

* Sensibilizar a los funcionarios de la Cámara de Representantes sobre la importancia de capacitación en lo laboral, individual y personal que permite desarrollarse de una manera optima y contribuir al desarrollo y consolidación de su desarrollo en la entidad para el 2014.



* Atender las necesidades de capacitación institucional teniendo como eje transversal los insumos del Plan de Mejoramiento, necesidades identificadas en las diferentes dependencias y recomendaciones suscritas en las evaluaciones de impacto de las capacitaciones ya desarrolladas; a partir de la creación de equipos de trabajo que faciliten el desarrollo del proceso.

* Incentivar medios alternativos de Capacitación que beneficie y complemente el desarrollo de los funcionarios de la Cámara de Representantes en 2014.

3 METAS

Para 2014 Se prevé capacitar por lo menos al cincuenta por ciento (50%) de los empleados públicos de planta de la Cámara de Representantes, durante la vigencia del presente plan Institucional de capacitación, en los términos señalados por la ley.

ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación **PIC** pretende desarrollar en el 2014 las necesidades de capacitación orientadas por todas y cada una de las Dependencias, teniendo en cuenta que estas hacen parte fundamental del óptimo desarrollo de los equipos de trabajo y el desempeño de las funciones de cada funcionario.

4 MARCO CONCEPTUAL

4.1 Competencia

“Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

4.2 Capacitación

Es 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 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 y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

4.3 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

4.4 Educación Formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

(Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

4.5 Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

5 PLAN DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS DE TRABAJO -PAE-

El actual modelo de Capacitación consultiva que se genera a partir de las necesidades de las Dependencias y por ende la necesidad general de la Institución permitió identificar una serie de problemáticas que implican establecer el Diagnostico y por ende implementar estrategias que permitan a los funcionarios desarrollar óptimamente sus funciones, por tanto se anexa la descripción de prioridades señaladas por las diferentes áreas de la Cámara de Representantes.

En aras de dar cumplimiento al Plan Estratégico y Plan de Mejoramiento de la entidad se designaran equipos internos de trabajo, estos serán los encargados de desarrollar en últimas el Plan Institucional de Capacitación que se apoyara en metodologías de aprendizaje como:

- Conversatorios
- Seminarios
- Taller
- Cursos
- Diplomados



- Charlas

Estas teniendo en cuenta la disponibilidad tanto de tiempo como de capacitados internos y/o externos y los equipos de trabajo conformados.

La asignación de recursos se fijara conforme al presupuesto anual de la Cámara de Representantes.

6 CONFORMACION DE LOS – PAE- 2014-

De acuerdo a la estructura y funcionamiento de las dependencias de la Cámara Representantes, y conforme a las necesidades identificadas en el estudio, se establece que los PAE se conformaran bajo la mismo modelo de la División, Sección, y/u Oficina, es decir los equipos de trabajo estarán dados por los integrantes de cada dependencia con miras a fortalecer el proceso como tal.

| |
|---------------------------------|
| CONFORMACION DE PAE 2014 |
|---------------------------------|

| | |
|-------|-------------------------------------|
| PAE 1 | FUNCIONARIOS DE PRESIDENCIA |
| PAE 2 | FUNCIONARIOS DE 1ra VICEPRESIDENCIA |
| PAE 3 | FUNCIONARIOS DE 2da VICEPRESIDENCIA |
| PAE 4 | FUNCIONARIOS DE SECRETARIA GENERAL |
| PAE 5 | FUNCIONARIOS DE SUBSECRETARIA |
| PAE 6 | FUNCIONARIOS DE COMISION PRIMERA |
| PAE 7 | FUNCIONARIOS DE COMISION SEGUNDA |
| PAE 8 | FUNCIONARIOS DE COMISION TERCERA |
| PAE 9 | FUNCIONARIOS DE COMISION CUARTA |

Handwritten signature or mark.

| | |
|--------|--|
| PAE 10 | FUNCIONARIOS DE COMISION QUINTA |
| PAE 11 | FUNCIONARIOS DE COMISION SEXTA |
| PAE 12 | FUNCIONARIOS DE COMISION SEPTIMA |
| PAE 13 | FUNCIONARIOS DE COMISION DE ETICA |
| PAE 14 | FUNCIONARIOS DE COMISION DE ORDENAMIENTO T. |
| PAE 15 | FUNCIONARIOS COMISION LEGAL DE CUENTAS |
| PAE 16 | FUNCIONARIOS COMISION DE INVESTIGACION Y ACUS. |
| PAE 17 | FUNCIONARIOS DE COMISION DE DERECHOS HUMANOS |
| PAE 18 | FUNCIONARIOS DE OFICINA DE PROTOCOLO |
| PAE 19 | FUNCIONARIOS DE DIVISION DE PERSONAL |
| PAE 20 | FUNCIONARIOS DE SECCION DE REGISTRO Y CONTROL |
| PAE 21 | FUNCIONARIOS DE SECCION DE BIENESTAR SOCIAL |
| PAE 22 | FUNCIONARIOS DE OFICINA DE BONOS PENSIONALES |
| PAE 23 | FUNCIONARIOS DE LA DIVISION FINANCIERA |
| PAE 24 | FUNCIONARIOS DE LA SECCION DE PAGADURIA |
| PAE 25 | FUNCIONARIOS DE OFICINA DE CONTABILIDAD |
| PAE 26 | FUNCIONARIOS DE OFICINA DE INFORMACION Y PRENSA |
| PAE 27 | FUNCIONARIOS DE LA OFICINA DE AUDITORIA INTERNA |
| PAE 28 | FUNCIONARIOS DE LA DIVISION DE SERVICIOS |
| PAE 29 | FUNCIONARIOS DE LA SECCION DE SUMINISTROS |
| PAE 30 | FUNCIONARIOS DE LA OFICINA DE PLANEACION Y SISTEM. |
| PAE 31 | FUNCIONARIOS DE LA DIVISION JURIDICA |
| PAE 32 | FUNCIONARIOS DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO |
| PAE 33 | FUNCIONARIOS DE LA UATL |

7 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

En el proceso de Diagnostico de necesidades de capacitación en la Cámara de Representantes se tienen en cuenta los siguientes insumos, con el fin de

identificar de manera adecuada y precisa las capacitaciones necesarias para fortalecer los diferentes procesos de la entidad:

- 1 Instrumento de recolección de necesidades de capacitación / encuesta
- 2 Evaluaciones de desempeño de funcionarios de Carrera Administrativa
- 3 Fichas de mejoramiento individual de (informe de necesidades descritas por la oficina de control interno)
- 4 Oficio de necesidades de cada uno de los jefes de División, Sección y Oficinas.
- 5 Necesidades identificadas en la División de Personal.

A continuación se describen las capacitaciones dentro de las líneas generales de capacitación nacional vinculadas para la formulación del PIC 2014 en la Cámara Representantes, con el ánimo de desarrollar durante el periodo 2014 en la entidad:

| CAPACITACIONES A DESARROLLAR | | DEPENDENCIAS |
|------------------------------|--|--------------|
| 1 | CRECIMIENTO PERSONAL, ATENCION AL USUARIO, LIDERAZGO, COMUNICACIÓN | 23 |
| 2 | SISTEMAS Y COMPUTACION (office) | 19 |
| 3 | INTRANET | 13 |
| 4 | CONTRATACION PUBLICA | 12 |
| 5 | ARCHIVO | 12 |
| 6 | TECNICAS Y ACTUALIZACION LEGISLATIVA | 12 |

| | | |
|----|--|---|
| 7 | SENTIDO DE PERTENENCIA | 9 |
| 8 | REDACCION Y ORTOGRAFIA | 8 |
| 9 | LEY Y MANEJO PRESUPUESTAL | 5 |
| 10 | MECI | 5 |
| 11 | ACTUALIZACION Y MANEJO DE SOFTWARE PARA GRABACION | 4 |
| 12 | CODIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO | 4 |
| 13 | LEGISLACION LABORAL | 3 |
| 14 | PLANEACION ESTARTEGICA Y DE CALIDAD | 3 |
| 15 | ANALISIS FINANCIERO Y CONTABLE PARA NO CONTADORES | 3 |
| 16 | CONSTRUCCION E INTERPRETACION DE INDICADORES | 3 |
| 17 | DERECHO ADMINISTRATIVO | 3 |
| 18 | GESTION DE PROCESOS | 3 |
| 19 | PROTOCOLO Y ETIQUETA | 3 |
| 20 | REFORMA TRIBUTARIA | 3 |
| 21 | MEDIO AMBIENTE (uso y eliminación del papel, ambiente y desarrollo sostenible) | 3 |
| 22 | AUDITORIA INTERNA MULTIDISCIPLINARIA | 2 |
| 23 | CODIGO DISCIPLINARIO DE LA ENTIDAD Y USO | 2 |
| 24 | CONTROL FISCAL | 2 |
| 25 | ELABORACION DE MANUAL DE FUNCIONES | 2 |
| 26 | ELABORACION DE PROYECTOS DE INVERSION | 2 |
| 27 | ETICA DE LO PUBLICO | 2 |
| 28 | EXPRESION ORAL Y ESCRITA | 2 |
| 29 | SEGURIDAD DE LA INFORMATICA | 2 |
| 30 | SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO | 2 |
| 31 | NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD | 2 |

A

| | | |
|----|--|---|
| 32 | LEY 5ta | 2 |
| 33 | ACTUALIZACION FINANCIERA | 1 |
| 34 | COMPORTAMIENTO DE LO ETICO, MORAL Y DECORO | 1 |
| 35 | DERECHO CONSTITUCIONAL | 1 |
| 36 | DERECHOS HUMANOS | 1 |
| 37 | ECONOMIA | 1 |
| 38 | GERENCIA SECRETARIAL | 1 |
| 39 | HACIENDA PUBLICA | 1 |
| 40 | HIDROCARBUROS | 1 |
| 41 | IDENTIFICACION, ANALISIS Y CONTRO DE RIESGO | 1 |
| 42 | LENGUAJE DE MECANICA AUTOMOTRIZ | 1 |
| 43 | LEY 100 PENSIONES | 1 |
| 44 | MANEJO DE SINDICATOS | 1 |
| 45 | MANEJO DE TECNOLOGIA DE LA INFORAMACION | 1 |
| 46 | NORMAS ICONTEC | 1 |
| 47 | TEMAS DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL | 1 |
| 48 | ORGANIZACIÓN DE EVENTOS | 1 |
| 49 | PROCESOS PENALES Y DISCIPLINARIOS | 1 |
| 50 | RESPONSABILIDAD DE LAS C. DE COMPENSACION | 1 |
| 51 | SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD (AUDI. DE CALIDAD) | 1 |
| 52 | TEMAS MINERIA | 1 |
| 53 | ACUERDO 006 DE 2001 PAUTAS DE ADMINISTRACION | 1 |

8 EJECUCION DEL -PIC- 2014

Para el desarrollo de las capacitaciones vinculadas en el Plan Institucional de Capacitación PIC, se hará uso de las diferentes modalidades de capacitación como talleres, seminarios, cursos, cursos virtuales, etc.

REGISTROS DE ASISTENCIA

Dentro de los procesos de capacitación se llevara el registro de asistencia como soporte fundamental de esta para cualquier evento que lo requiera.

EVALUACION DE IMPACTO

Se diligenciarán evaluaciones de impacto al finalizar el proceso con el ánimo de generar resultados periódicos y finales del proceso de capacitación.


9 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PIC

La evaluación tiene como objetivo mantener al día tanto el proceso de capacitación de los funcionarios como los resultados finales de este, bajo indicadores de gestión y/o de impacto que de una u otra manera permitan medir si realmente hubo o no mejoras no solo en los procesos de las dependencias de la entidad sino en cada una de las personas que la integran.

- Considerar la evaluación desde la fase de formulación
- Considerar indicadores para cada fase
- Definir indicadores de Gestión e Impacto que permitan conocer resultados finales del proceso.

ANEXOS

1 INSTRUMENTOS / ENCUESTAS DE RECOLECCION DE INFORMACION
APLICADAS A LAS DEPENDENCIAS DE LA CAMARA DE
REPRESENTANTES



GLORIA INES RAIGOZA PINZÓN

Directora Administrativa
Cámara de Representantes



BLANCA EMMA SALAZAR BONILLA

Jefe de División de Personal (e)
Cámara de Representantes