



Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia

2012

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACION INTERNACIONAL DE COLOMBIA
APC – COLOMBIA**

JUSTIFICACION

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC - Colombia estructura el Plan Institucional de Formación y Capacitación, como un instrumento orientador y facilitador de los programas de formación y capacitación, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales y con ello, la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en una mejor prestación de sus diversos servicios a la comunidad.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007. Este nuevo enfoque sobre la capacitación y formación, permite estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su diario desempeño laboral, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden al desempeño laboral, ni a las reales necesidades, sentidas en las diferentes dependencias.

En el sector público colombiano se define la capacitación como 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, dirigido 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. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

Adicionalmente, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia”.

La normatividad antes citada reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales. Por lo tanto, el manejo de la capacitación por competencias en la Administración Pública Colombiana toma orientaciones de dichos enfoques y los complementa con los desarrollos que desde el enfoque constructivista se han realizado al respecto, articulando así el esfuerzo de capacitación con el logro del desempeño efectivo en el trabajo¹.

OBJETIVOS

General

Promover y desarrollar un proceso de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la adquisición de conceptos en donde se generen conocimientos y se fortalezcan competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva necesaria para la consecución de los objetivos de la

¹ “Tomado de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC, con base en proyectos de aprendizaje en equipo”.





Libertad y Orden



Agencia y el desarrollo de la Misión Institucional; lo cual garantizará la mejoría en la calidad de la prestación del servicio y repercutirá en la optimización del perfil del servidor público que APC-Colombia requiere.

Específicos

Establecer las estrategias pedagógicas, conceptuales y temáticas para el PIC de APC-Colombia a partir de la política Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos en el marco de la calidad y las competencias laborales.

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.

Propender por el mejoramiento institucional, fortaleciendo y desarrollando competencias en los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de APC-Colombia.

Crear grupos de trabajo para el desarrollo de procesos de aprendizaje en equipo en donde mediante una estrategia de aprendizaje, se abarque las problemáticas identificadas.

Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas y de los procesos de APC-Colombia con el fin de generar conocimiento, desarrollar habilidades, y trabajar en el cambio de actitudes que satisfagan las necesidades de los clientes internos y externos.

MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, se rige por la normatividad que las entidades reguladoras de la materia han establecido.

- Constitución política de Colombia – Artículo 54.
- Ley 909 de 2004 - Mediante la cual se establecen las normas que regulan el Empleo Público y la Carrera Administrativa.
- Decreto Ley 1567 de 1998 - Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Decreto 1227 de 2005 - Que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1565 de 1998.
- Decreto 4556 de 2007 - Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias”.
- Decreto 2888 de 2007 - Cambia la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El PIC de APC-Colombia se ajustará a los lineamientos conceptuales y pedagógicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos.





CONCEPTUALES

- *La Profesionalización del Empleo Público:* Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- *Desarrollo de Competencias Laborales:* Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo, la capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- *Enfoque de la formación basada en Competencias:* "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".

PEDAGÓGICOS

La Educación Basada en Problemas

La Política de formación y capacitación de servidores públicos, contempla el aprendizaje basado en problemas (APB) dentro de su esquema metodológico, pues considera que a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen las dificultades en los resultados del trabajo y, adicionalmente desarrollar aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la prospectiva en los funcionarios.

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Con base en el análisis de problemas institucionales de necesidades del Plan de Desarrollo Nacional, del Plan de Desarrollo Territorial, o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan programas de formación y capacitación con una estructura de proyectos de aprendizaje por parte de grupos de empleados, conformados en equipos de aprendizaje.

Esto es lo que se entiende para efectos de la presente política como "El proyecto de aprendizaje en equipo".

Plan de Aprendizaje Individual

Cada uno de los miembros del equipo, en concordancia con los objetivos colectivos, deberá establecer sus propios objetivos de aprendizaje y deberá aclarar de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.





Estrategias

El PIC incluye las siguientes estrategias:
Definir y entrenar al Equipo responsable.
Socialización al servidor público de APC- Colombia del PIC.
Duplicación aprendizaje.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias utiliza principalmente como fundamento teórico para orientar la capacitación (o enfoque pedagógico) el enfoque **CONSTRUCTIVISTA**.

El constructivismo es una teoría aplicada a la educación, según la cual las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, desempeñando un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, "concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas- proyectos de trabajo seleccionados ..." "Este enfoque plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos acoge esta teoría constructivista, porque propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes.

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales, a un nivel horizontal, de pares. El Aprendizaje Colaborativo, privilegia, entre otras, la estrategia de enseñanza y de aprendizaje de los llamados **PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE**. Esta estrategia implica conformar equipos con personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y Construir nuevos conocimientos.

PRINCIPALES RETOS DE LA POLITICA NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION

Teniendo en cuenta el Decreto 4665 de 2007, la política Nacional de Formación y Capacitación apunta a los siguientes desafíos:

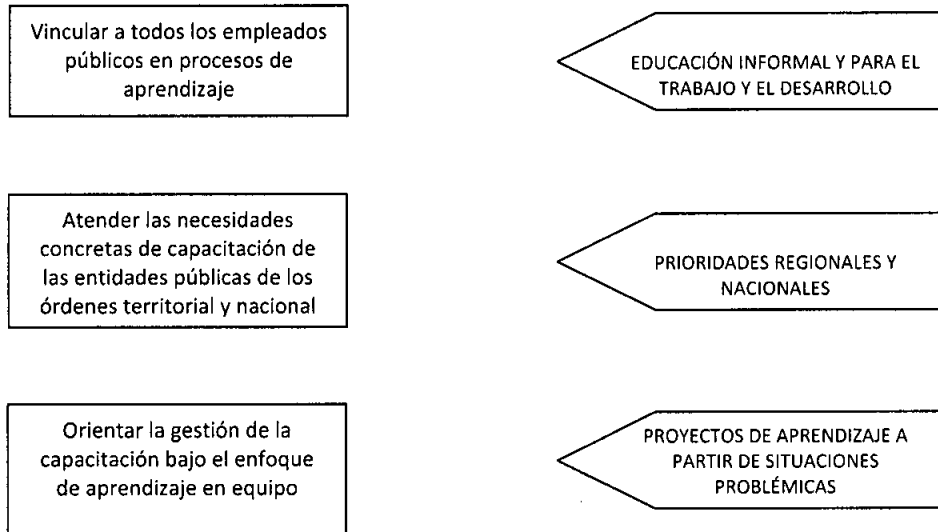
Impulsar el tema de las competencias como eje de la propuesta pedagógica

CAPACITACIÓN CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS





Libertad y Orden



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC -

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto 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 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.

Para la ejecución del PIC, se contempla la organización y diseño de las siguientes fases:

Fase I: SENSIBILIZACION

Objetivo: Preparar y motivar al personal en el conocimiento de las nuevas orientaciones de la política de capacitación, sensibilizando y proporcionando información sobre el funcionamiento de los proyectos de aprendizaje.

En esta fase se contemplará:

- Fundamentos del PNFC
- Equipos de aprendizaje y su conformación
- Situaciones problemáticas
- Proyectos de aprendizaje en equipo (concepto y manejo de la ficha)
- Proyectos de aprendizaje individual (concepto y manejo de la ficha)
- Responsables y responsabilidades
- Sensibilización de la alta dirección





- Difusión del proceso (Promoción alusiva al plan de capacitación)
- Identificación de facilitadores internos
- Entrenamiento a facilitadores para su desempeño

Fase II: FORMULACION DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Objetivo: Facilitar la conformación de equipos de aprendizaje que trabajen mancomunadamente en la solución a la problemática o necesidad institucional, mediante la formulación de proyectos de aprendizaje.

- Basados en los planes estratégicos y tácticos de APC-Colombia, consolidar las necesidades y retos institucionales estratégicos (área de Planeación, Alta Dirección, Rrh y Calidad). Registrar lo obtenido en la matriz de "Informes para priorizar problemas o retos institucionales en proyectos de aprendizaje".
- Reunión para la formulación de proyectos de aprendizaje.
- Facilitar la guía temática contenida en el PNFC partiendo de esta como base para formular problemas de aprendizaje. Escoger las temáticas que se relacionen con la problemática identificada.
- Facilitar a cada una de las áreas el manual de funciones y competencias laborales de cada dependencia.
- Priorizar y validar los proyectos de aprendizaje presentados.
- Valoración de los proyectos dentro de los criterios técnicos y necesidades institucionales.

Fase III: CONSOLIDACION DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Objetivo: Organizar, analizar y clasificar la información sobre los proyectos de aprendizaje planteados en la anterior fase, con el fin de priorizar las temas objeto de ejecución en el PIC.

- Recolección y clasificación de los PAE.
- Consolidar la información en la matriz de organización de proyectos. (Anexo D)
- Elaborar un informe que sintetice las problemáticas, causas y las necesidades de capacitación que se generaron en los proyectos.
- Después de elegidos los proyectos según las necesidades, cobertura por nivel jerárquico y número de personas; se procede a la información de cada una de las áreas sobre los proyectos aprobados, así como los temas y métodos de capacitación que tendrán apoyo económico.
- Integración de los proyectos aprobados en el PIC.

Fase IV: PROGRAMACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC –

Objetivo: Organizar las actividades de capacitación y formación para el trabajo propias del PIC, determinando la mejor distribución de los recursos y medios disponibles.

- Organización de las actividades de capacitación en donde se ejecute la mejor distribución de recursos y medios necesarios.
- Clasificación de los proyectos en áreas de trabajo que agrupen a los funcionarios por nivel jerárquico y funciones.
- Evaluar la coherencia de las estrategias y métodos de aprendizaje propuestos por los equipos.





- Elaborar el presupuesto del PIC y prever todos los recursos financieros y no financieros para su realización.
- Elaboración de la batería de indicadores
- Realizar los cronogramas de capacitación en coordinación con las áreas.
- Programar evaluación y seguimiento al PIC.

Fase V: EJECUCION DEL PIC

Objetivo: Ejecutar todas las acciones tendientes a la realización de las actividades contempladas dentro del Plan.

- Elaborar términos de referencia o requisitos para contratar la capacitación externa.
- Identificar capacitadores internos, externos y los centros de enseñanza.
- Seleccionar a los capacitadores internos y externos.
- Proporcionar recursos materiales necesarios.
- Facilitar el acceso de los empleados a lo programado dentro del PIC.
- Coordinación de procesos de réplica de las capacitaciones externas recibidas por los empleados.
- Evaluación y seguimiento al PIC de acuerdo a los indicadores establecidos.
- Presentar informes periódicos sobre el avance del PIC y el logro de resultados.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Para alcanzar sus objetivos, el Plan Institucional de Capacitación se apoyará en las siguientes estrategias:

Estrategia 1: Programa para Proyectos de Aprendizaje. Esta estrategia tiene como objetivo sensibilizar a los funcionarios en la familiarización del nuevo esquema de capacitación (Decreto 4665 de 2007), conformación de Equipos para la realización de proyectos de aprendizaje e identificación de facilitadores.

Estrategia 2: Alternativas de capacitación. Con esta estrategia se busca realizar contactos con entidades privadas, del orden distrital y nacional, para la consecución de cursos de capacitación con costo o sin costo, en temas de capacitación que hayan solicitado o hayan sido identificados en las diferentes dependencias de la Agencia.

Estrategia 3: Programa de Coaching Empresarial: Con esta estrategia se pretende facilitar el desarrollo y maximización de competencias individuales, profesionales y sociales en los cargos directivos de la Agencia, de modo que repercutan en los estilos de liderazgo y trabajo en equipo.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES. El proceso de diagnostico de necesidades de capacitación es fundamental para asegurar un positivo impacto del plan en los resultados de la Entidad. Para tal fin, se aplicó una encuesta de necesidades de capacitación en donde cada servidor tuvo la oportunidad de evaluar y expresar las temáticas en donde es pertinente ahondar según su área de desempeño. (ver anexo 1)

Una vez consolidados los datos arrojados por el instrumento y priorizando las necesidades de capacitación, se encontraron las siguientes temáticas:





- Idiomas (Inglés)
- Metodologías en cooperación
- Negociación y cooperación internacional
- Formulación de proyectos
- Meta plan
- Fundraising
- Tics

Es pertinente tener en cuenta que según lo establecido en la Guía Temática del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se debe propender por la divulgación de los siguientes tópicos:

COMPONENTES	EJES DE DESARROLLO
DESARROLLO INSTITUCIONAL	Planificación Inversión Pública Organización Administrativa Gobernabilidad
CUMPLIMIENTO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	Administración al servicio del ciudadano Lucha contra la corrupción Mejoramiento continuo Gobierno de la información Innovación institucional Gestión por resultados

COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PLANES DE CAPACITACION

Alianzas estratégicas: teniendo en cuenta la oferta, llegar a acuerdos con otras entidades (públicas o privadas) para la realización de eventos de capacitación con miras a desarrollar las problemáticas de capacitación identificadas, lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales.

Pertenecer y participar en la Red interinstitucional de apoyo a la formación y capacitación en el Sector Público: La Red es una alianza estratégica entre entidades y escuelas de formación y capacitación que propende por la eficiencia y la eficacia de la gestión de programas propios del área, dirigidos a los funcionarios del Estado en todas las ramas del poder público y en todos sus niveles.

División de Capacitación la ESAP: esta Entidad ofrece programas de capacitación en todos los niveles de formación y tiene a disposición de las entidades un Portafolio de Servicios con los programas académicos en las diversas áreas temáticas.

Programa de Coaching Empresarial

Teniendo en cuenta los temas identificados como indispensables para abarcar dentro del fortalecimiento de Clima y Cultura Organizacional, se plantea el desarrollo de un programa de Coaching Empresarial dirigido a los niveles Directivo y Asesor. El programa abarcará las siguientes temáticas y tendrá las siguientes características:





Libertad y Orden



Temáticas:

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Gestión del cambio

Características: el programa comprenderá 5 sesiones en donde se distribuirán las temáticas claves. Se desarrollará en dos fases; la primera que comprende la ejecución teórica y practica y la segunda; que de destinará para evaluación y seguimiento.

Objetivo: Adelantar un Programa de Coaching Empresarial que facilite el afianzamiento y desarrollo de competencias personales, profesionales y laborales, indispensables para la creación y mantenimiento de un adecuado Clima Laboral, tendiente a la consecución eficaz de los objetivos organizacionales.

Población: 17 funcionarios.

Sesiones: cada una de las temáticas se manejará por módulos, realizando una distribución de la siguiente manera: Trabajo en Equipo (2 sesiones), Liderazgo (2 sesiones) y Gestión del cambio (1 sesión). Las distintas sesiones planteadas tendrán una duración de 4 horas. Se recomienda realizarlas durante un mes y medio con una frecuencia de un día por semana.

Metodología: la metodología planteada para la ejecución del programa se basa en las siguientes actividades:

- Dinámicas de grupo
- Juego de roles
- Estudios de caso

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS FRENTE AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

El servidor público vinculado a la Agencia tiene las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia y/o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para los cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación de los servicios que ofrece la entidad.
- Servir de facilitador dentro o fuera de la entidad cuando se le requiera.
- Participar activamente en la evaluación del Plan institucional de capacitación, así como en las actividades a las cuales asista.
- Cumplir con las actividades programadas, con las normas y exigencias académicas del establecimiento educativo, persona o Institución que esté prestando el servicio, asistencia a las sesiones programadas.





Libertad y Orden



- Cuando sea el caso, el funcionario tiene el deber de allegar copia del certificado de asistencia a capacitación, a la Dirección Administrativa y Financiera; el cual será consignado en la respectiva hoja de vida.

RESPONSABLE DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

La Dirección Administrativa y Financiera será la Coordinadora General de la ejecución del Plan y estará atenta de manera permanente al desarrollo de las actividades contenidas en el cronograma de capacitación y de las directrices plasmadas en el plan elaborado; sin embargo en él deberán colaborar y participar todas las dependencias y servidores de la Agencia.

REGISTRO DE LA CAPACITACIÓN

Registro de asistencia a capacitación (Formato 1) En todas las capacitaciones se hará el registro en el formato de asistencia, que diligenciarán los asistentes a la capacitación, el cual facilitará la recopilación de la información de los funcionarios.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Para evaluar los resultados de la capacitación, capacitadores y Aprendizajes, se consideran tres (3) variables: **1. Contenido:** valoración del cumplimiento de los objetivos, la claridad de los conceptos y el impacto que la instrucción tuvo en los conocimientos de los asistentes. **2. Expositor:** valoración general de las competencias y cualidad del expositor en su rol **3. Metodología:** recursos y estrategias empleadas en el desarrollo de las temáticas. (Ver anexo 2).

Este formato se aplica inmediatamente finalice la capacitación, al 30% de los participantes al curso, eligiendo al azar entre los integrantes del grupo.

PRESUPUESTO ASIGNADO. El presupuesto para el año 2012 en el rubro de capacitación es de doscientos veintitrés millones ochocientos mil pesos MCT/E (\$223.800.000.00). Adicionalmente, la Dirección Administrativa y Financiera con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de este Plan, gestionará mecanismos a través de entidades del orden distrital, nacional y privado, para la adquisición de cursos sin costo alguno que beneficien a todos los servidores.


SILVIA MARGARITA CARRIZOSA CAMACHO
 Directora Administrativa y Financiera

Elaboró: Ps. Diana Ardila - DAF

