

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACIÓN

2013

APC-COLOMBIA

CÓDIGO	CONCEPTO	VALOR MENSUAL 2013	VALOR A CONTRATAR CON CARGO A 2013	GDP 2013	VALOR MENSUAL 2014- INCREMENTO MFMP (3%)	VALOR SOLICITUD VIGENCIA FUTURA 2014 (6 MESES REDONDEADO)
A-2-0-4-10-2	ARRENDAMIENTOS BIENES INMUEBLES	\$ 62.750.000	\$ 502.000.000	3313	\$ 64.632.500	\$ 387.795.000
A-2-0-4-10-1	ARRENDAMIENTOS BIENES MUEBLES	\$ 513.000	\$ 4.104.000	2913	\$ 528.390	\$ 3.171.000
A-2-0-4-4-1	COMBUSTIBLE Y LUBRICANTES	\$ 3.074.000	\$ 21.518.000	2513	\$ 3.166.220	\$ 18.997.500
A-2-0-4-6-2	CORREO (*)	\$ 5.891.000	\$ 47.128.000	3413	\$ 6.067.730	\$ 36.406.500
A-2-0-4-5-6	MANTENIMIENTO EQUIPO DE NAVEGACION Y TRANSPORTE	\$ 922.000	\$ 7.376.000	3213	\$ 949.660	\$ 5.698.000
<b>TOTAL SOLICITUD ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS (A-2-0-4)</b>						<b>\$ 452.068.000</b>

(\*) El incremento para 2014 por este concepto aplica a partir del 01 de abril de 2014. El valor 2013 equivale a 8,5 meses



**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2013  
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 trabajo<sup>1</sup>.

**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 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.

<sup>1</sup> "Tomado de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC, con base en proyectos de aprendizaje en equipo".





**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

## 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 difusión del conocimiento para el desarrollo de procesos de aprendizaje en equipo, en donde se difundan los conocimientos adquiridos en los procesos de capacitación o de formación.

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.





**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

- *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, 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. Para ello podrá involucrarse en el desarrollo de las diferentes estrategias y eventos de capacitación programados para la vigencia.

### *Estrategias*

El PIC incluye las siguientes estrategias:

- Indagar sobre necesidades de capacitación.
- Socialización al servidor público de APC- Colombia del PIC.
- Definición de eventos de capacitación, formación y entrenamiento en puestos de trabajo.
- Duplicación del 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.





**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

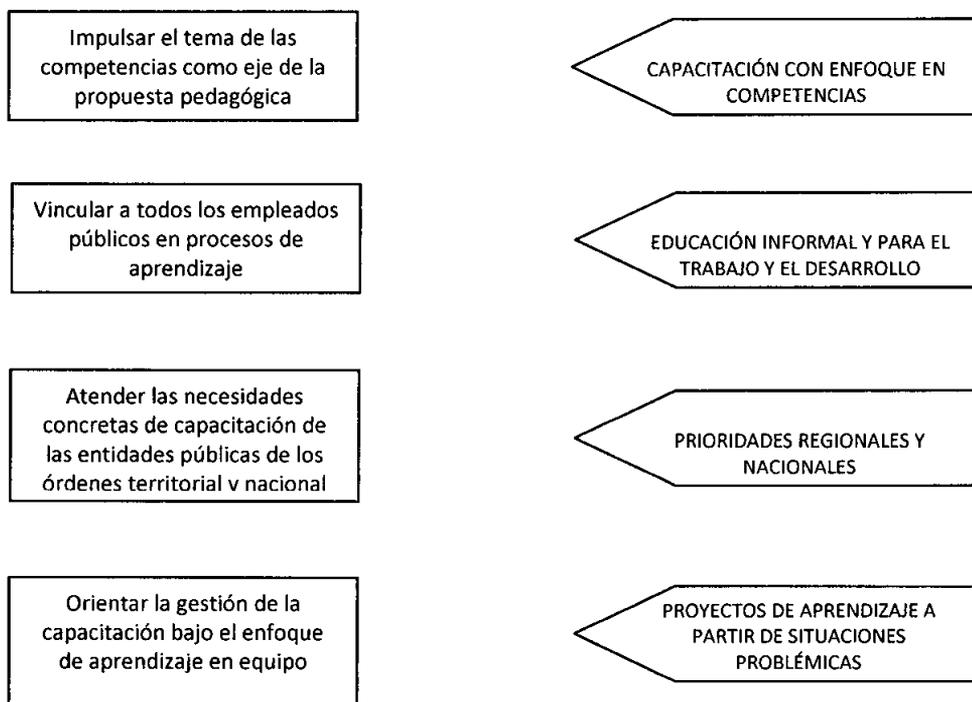
El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos acoge esta teoría constructivista, porque propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones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

**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 transferir y construir nuevos conocimientos.

### PRINCIPALES RETOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

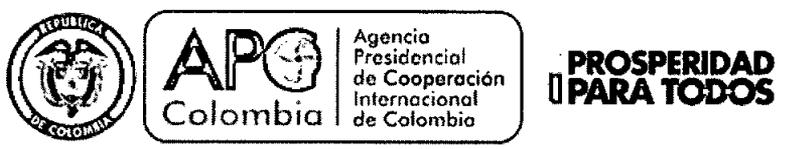
Teniendo en cuenta el Decreto 4665 de 2007, la política Nacional de Formación y Capacitación apunta a los siguientes desafíos:



### 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
- Situaciones problemáticas (necesidades de capacitación)
- Proyectos de aprendizaje en equipo
- Sensibilización de la alta dirección
- Difusión del proceso (Promoción alusiva al plan de capacitación)
- Identificación de facilitadores internos

**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, Rrhh y Calidad).
- 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.
- Consolidación de 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: PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - 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.





**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

- Aplicación de encuestas de exploración de necesidades de capacitación, al interior de cada una de las Direcciones de la Agencia.
- 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, funciones e inscripciones.
- Elaborar el presupuesto del PIC y prever todos los recursos financieros y no financieros para su realización.
- Realizar los cronogramas de capacitación.
- 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 y materiales necesarios de acuerdo a cada uno de los eventos de capacitación y formación.
- Facilitar el acceso de los empleados a lo programado dentro del PIC.
- Coordinar los procesos de réplica de las capacitaciones externas recibidas por los servidores.
- Evaluar y hacer seguimiento al PIC de acuerdo a los indicadores establecidos.
- Presentar informes periódicos y final 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. Esto corresponde a 1. La discusión y constante retroalimentación al interior de los equipos de trabajo en cada una de las direcciones de las necesidades de capacitación y 2. La réplica de las capacitaciones externas recibidas.

**Estrategia 2: Alternativas de capacitación.** Con esta estrategia se busca realizar contactos con entidades públicas o privadas, del orden distrital y nacionales, 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: Convenio para estudios de posgrado con ICETEX:** Con esta estrategia se pretende promover el desarrollo y la maximización de competencias individuales, profesionales y sociales en los funcionarios de la Agencia, facilitando el acceso a los beneficios del convenio.

**DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.** El proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación es fundamental para asegurar un positivo impacto del plan en los resultados de la Entidad. Para tal fin, dentro de la encuesta de satisfacción del PIC 2012, se tuvo en cuenta un ítem que indagaba sobre las actividades que se quiere sean consideradas en el PIC 2013. Adicionalmente, por parte de la DAF, fue remitida una comunicación a cada una de las Direcciones, con el fin de que manifestaran a esta área, las necesidades prioritarias de capacitación que cada una identificó.

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





**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

- Idiomas (Inglés)
- Formulación, evaluación y seguimiento de proyectos
- Reforma tributaria
- Temas de redacción y estilo

## 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 y obtener mayores beneficios institucionales.

**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 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. Para esta vigencia se evaluará la oferta de capacitaciones y si alguna se encuentra acorde a las necesidades de la Agencia, se evaluará su procedencia.

### 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 y con la asistencia a las sesiones programadas.
- 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.





**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

## 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 CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS MCT/E (\$150.000.000.00).

## CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

Los siguientes son los eventos de capacitación que se tendrán en cuenta para la ejecución del PIC de la vigencia 2013:

ACTIVIDAD	MES DE REALIZACIÓN	PARTICIPANTES
Curso de Inglés	18 de marzo	30 funcionarios
Diplomado Gerencia de Proyectos	5 abril - 5 junio	20 funcionarios
Capacitación en Coaching empresarial	14 mayo - 14 julio	20 funcionarios
Curso de redacción y estilo	12 agosto - 12 octubre	20 funcionarios
Curso de formación de auditores en calidad	12 de julio	20 funcionarios
Convenio ICETEX- POSGRADOS	Continuo año 2013	

Se firma en Bogotá., D.C el **06 FEB. 2013**

**SILVIA MARGARITA CARRIZOSA CAMACHO**  
Directora Administrativa y Financiera

Elaboró: Ps. Diana Ardila - DAF

