



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

RESOLUCIÓN No. DE

"Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020 para los servidores Públicos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia"

LA DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA, APC-COLOMBIA

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el numeral 21 del artículo 12 del Decreto 4152 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No 017 del 28 de enero de 2020, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC – Colombia adopto el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020.

Que mediante Resolución No. 104 de marzo de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), actualizó los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Que de acuerdo con la Guía del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, se hace necesario ajustar el Plan Institucional de Capacitación, con el fin de armonizarlo a los ejes temáticos contenidos para el decenio.

Que mediante reunión efectuada por el DAFP, a través de la plataforma teams, link <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=wqoDVRV6r0a1ICpnWtHfKzByz6S3vxAt1qv5o5UEPNUQjA2VEtDRUZFRjNUVVAYVIYxUkdOVjIRSi4u>, de fecha 03 de abril de 2020, se socializó los cambios y nuevos requerimientos del Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020 – 2030.

Que de acuerdo con los artículos, segundo y tercero de la resolución No. 104 de marzo de 2020, es obligación del DAFP y la ESAP definir la ruta de trabajo y brindar asesoría que las Entidades requieran para la formulación y la implementación del PIC, de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Que de acuerdo con lo anterior, el DAFP mediante correo electrónico de la Dirección de Empleo Público dirempleopublico@funcionpublica.gov.co de fecha 30 mar. 2020 12:15, emite instrucciones para desarrollar tanto en la Fase 1 como en la 2 para la implementación del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030.

Que la Dirección Administrativa y Financiera a través de los Grupos de Gestión del Talento Humano y Tic's, efectuó análisis y presentó la propuesta de ajuste al Plan a la Comisión de Personal, teniendo en cuenta que los ejes a actualizar para esta vigencia, se desarrollan en los procesos a cargo del área.

Que la Comisión de Personal apoyó en el ajuste del Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con lo señalado en la Ley 909 de 2004, Art. 16, literal h: "...Participar en la elaboración del plan anual de



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

RESOLUCIÓN No. DE

"Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020 para los servidores Públicos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia"

formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento...", actividad soportada mediante Acta No. 001 del 05 de mayo de 2020.

Que es necesario actualizar el Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia de acuerdo con los requerimientos normativos y metodológicos emitidos por el DAFP, por cuanto la formación de los servidores públicos se constituye en una inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional, el logro de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico y el cumplimiento de la misión y el alcance de la visión de APC-Colombia.

Que en virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Actualizar la versión del Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC – Colombia, para la presente vigencia, cuyo cronograma hace parte integral de la presente resolución.

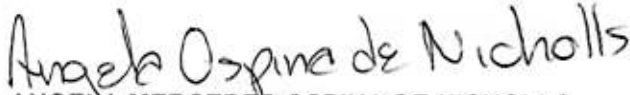
ARTÍCULO SEGUNDO.- El Grupo de Gestión del Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO TERCERO.- De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal de APC-Colombia participará en el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

ARTÍCULO CUARTO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D. C., a los


ANGELA MERCEDES OSPINA DE NICHOLLS
Directora General

Aprobó: Carlos Augusto Castaño Charry – Director Administrativo y Financiero

Vo.Bo: Julio César Cadavid Gómez – Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano

Proyectó: Silvia R. Gómez Sandoval



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -
PIC 2020 V2

ACTUALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2020

*Dime y lo olvido,
Enséñame y lo recuerdo,
Involúcrame y lo aprendo.*

*Benjamín Franklin (1706-1790)
Estadista y científico estadounidense*



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. DEFINICIONES	5
2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	9
3. MARCO JURÍDICO	9
4. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA	11
5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ENTIDAD QUE SOPORTA EL PIC	11
6. OBJETIVOS	11
6.1 OBJETIVO GENERAL	11
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
7. COBERTURA	12
8. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y RECOLECCION DE NECESIDADES	12
9. REQUERIMIENTOS POR EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	13
10. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
12. ELEMENTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	18
13. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	19
14. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	19
15. OBLIGACIONES DE APC-COLOMBIA CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN ..	19
16. CRONOGRAMA DE TRABAJO	19
17. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	20



INTRODUCCIÓN

La Dirección General, se permite presentar la **segunda versión** del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020, armonizado con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), tomando como referente, el "Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020 – 2030" (PNCyF), documento de obligatorio cumplimiento, que brinda las directrices para la implementación de los nuevos planes de capacitación y formación en las entidades estatales, acordes al Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022.

Con base en estos nuevos requerimientos, APC - Colombia, busca que al final del decenio la capacitación de sus integrantes se enfoque en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.

Por tal razón y dando cumplimiento a la normativa, se procedió a armonizar el plan estratégico de Talento Humano - PIC en el marco de los recientes ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, (PNCyF):

Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación

Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia. (pp.93-94)

Eje temático II: Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. En tal sentido, surge la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos, para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Eje temático III: Transformación Digital

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.



- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelanten las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluirán temáticas relacionadas con la transformación digital y de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia.

Eje temático IV: Probidad y ética de lo público

La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

1. DEFINICIONES

A continuación se presentan los conceptos que permiten comprender el contexto del Plan de Capacitación Institucional – PIC/2020 V2, de acuerdo con las normas y la actualización de los lineamientos metodológicos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

- **Aprendizaje:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.
- **Aprendizaje organizacional:** Es "la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e interorganizacional, generando una cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad" (Barrera & Sierra, 2014).

El aprendizaje organizacional es el conjunto de procesos que las entidades deben construir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

De otra parte, el PNFyC (2020- 2030), señala que la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de dichas organizaciones se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

- **Aprendizaje basado en problemas:** 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.
- **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 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" (Decreto 1567 de 1998, art. 4).



- **Capital humano:** Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).
- **Carrera administrativa:** Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Para tal término, se contempla el encuadre de los empleos en distintos niveles o categorías, que tomando en cuenta la duración y el desempeño en el cargo, hacen que los empleados sean susceptibles de ascender a los diferentes niveles de cargos en un recorrido de escala. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).
- **Competencia:** 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado
- **Conocimientos esenciales:** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento, (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).
- **Conocimientos específicos:** Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

nivel intra e intersectorial, (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).

- **Conocimientos especializados:** Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados¹¹ esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño, (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).
- **Educación:** Concebida 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.
- **Educación informal:** Definida como el conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal):** Educación 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.
- **Formación:** Se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2017).



- **Plan institucional de capacitación (PIC):** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período 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.
- **Proyecto de aprendizaje en equipo: (PAE),** es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.
- **Sistema Nacional de Capacitación:** De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como "el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios." (Decreto 1567 de 1998, art. 4).

2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios que rigen el Plan Institucional de Capacitación (PIC), se mantienen de la versión inicial del documento, en concordancia con el Decreto 1567 de 1998.

3. MARCO JURÍDICO

De conformidad con los parámetros señalados por el gobierno en materia de capacitación se presenta la normatividad actualizada que soporta el presente plan institucional de capacitación.

- a) La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- b) Ley No. 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de educación superior.
- c) Ley No.115 de 1994, Ley General de Educación.



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

- d) Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único, artículo 33, derechos. "Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019.
- e) Ley No. 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- f) Decreto No.1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley No. 909 de 2004, en su artículo 65 indica que: "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".
- g) Decreto No.1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- h) Decreto No. 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- i) Circular Externa N° 100-10 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública que define las orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- j) Resolución Interna No. 077 del 01 de abril de 2014 "por la cual se adopta el Reglamento Interno de Capacitación de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia".
- k) Ley 1960 de 2019, artículo tercero, por el cual se modifica el decreto – ley 1567 de 1998, determina que: "los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.", lo que permite a la APC Colombia ampliar el rango de cobertura de la capacitación a los provisionales de la entidad.
- l) Resolución No. 104 de 27 de marzo de 2020 por la cual se adopta el Plan Nacional del Formación y Capacitación 2020 - 2030, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- m) Guía Metodológica para para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.



4. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA

Los planes y programas deben basarse en la definición estratégica de la Entidad, para el caso del PIC es de vital importancia alinear las temáticas a los retos y proyectos institucionales, es así que de conformidad con el nuevo plan de nacional de desarrollo, APC-Colombia definió su planeación estratégica y plan de acción; en ese sentido el PIC se encuentra alineado a los requerimientos de estratégicos de la Entidad.

5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ENTIDAD QUE SOPORTA EL PIC



Las actividades del PIC serán ejecutadas y coordinadas desde la Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Gestión del Talento Humano, con el apoyo de sus Directores, asesores y la participación de los servidores públicos en general.

6. OBJETIVOS

Los objetivos propuestos en el PIC versión inicial, se mantienen, no obstante, para consulta y trazabilidad se relacionan a continuación:

6.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), a través del desarrollo de procesos de formación, entrenamiento y capacitación para los



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

servidores de la Entidad, con el fin de facilitar la adquisición de conceptos, saberes y habilidades, que generen conocimientos y competencias a nivel individual y colectivo, para el cumplimiento de las metas trazadas en el Plan Estratégico de APC-Colombia.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Orientar la capacitación y formación de los servidores al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias.
2. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
3. Elevar las capacidades de los servidores públicos para facilitar el cumplimiento de las políticas, planes, programas, subprogramas y los objetivos del Estado y de APC-Colombia.
4. 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.

7. COBERTURA

De acuerdo con la normatividad vigente, el alcance del Plan no se modifica, toda vez que la norma es clara en definir que en los programas de capacitación se podrán beneficiar los empleados públicos inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y vinculados en provisionalidad.

8. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y RECOLECCIÓN DE NECESIDADES

Las fuentes para elaborar el diagnóstico de capacitación, se presentaron en la versión inicial del Plan y se mantienen como la base primaria para el diseño del mismo.

Para realizar esta actualización, se tuvieron en cuenta los requerimientos normativos y lineamientos del Departamento Administrativo de la función Pública (DAFP), a saber:

De conformidad con los artículos, segundo y tercero de la resolución No. 104 de marzo de 2020, es obligación del DAFP y la ESAP definir la ruta de trabajo y brindar



asesoría que las Entidades requieran para la formulación y la implementación del PIC, de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNCyF).

De acuerdo con lo anterior, el DAFP mediante correo electrónico de la Dirección de Empleo Público direempleopublico@funcionpublica.gov.co, emite instrucciones para desarrollar tanto en la Fase 1 como en la 2 para la implementación del Plan Nacional de Formación 2020 – 2030 (PNCyF).

En cuanto a las actividades a desarrollar en lo que resta del 2020, se deberán priorizar los ejes:

Eje temático III: Transformación Digital

Eje temático IV: Probidad y ética de lo público

En tal sentido, la Dirección Administrativa y Financiera desarrolla y presenta las propuestas temáticas en razón a que los ejes a priorizar hacen parte de la organización interna y procesos que se ejecutan en dicha área.

9. REQUERIMIENTOS POR EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Durante la evaluación del periodo 2018-2019, no se generaron requerimientos de capacitación por evaluación del desempeño laboral, que dieran lugar a modificación o actualización del Plan 2019; de igual manera, al revisar las evaluaciones del desempeño de los servidores de Carrera Administrativa del periodo 2019-2020, no se encontraron necesidades de capacitación, que requirieran incluir nuevas temáticas en el Plan.

10. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

10.1 TEMÁTICAS A EJECUTAR EN LO QUE RESTA DE LA VIGENCIA 2020

Durante la primera versión del PIC/2020 y conforme a los lineamientos metodológicos, la Entidad – Dirección Administrativa y Financiera a través del Grupo de Talento Humano, realizó la verificación y priorización de necesidades de los funcionarios a través de:

1. Instrumento de recolección de necesidades de capacitación y formación presentadas en el numeral 9 del documento inicial.



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

2. Evaluación de la ejecución del PIC de la vigencia anterior que contempló la revisión de indicadores y temáticas abordadas.
3. Requerimientos de formación basados en los lineamientos del DAFP.
4. Resultados de la medición del clima laboral.
5. Requerimientos por evaluación del desempeño laboral.
6. Recomendaciones y priorización de la Comisión de Personal.

Ahora bien, mediante resolución No. 104 de marzo 27 de 2020, el gobierno nacional a través del (DAFP), actualiza y prioriza los ejes temáticos, así como el alcance de la capacitación para los servidores públicos durante el decenio 2020 – 2030; por lo tanto el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad - PIC 2020, se actualiza con el acompañamiento de la Comisión de personal periodo mayo 2020 - 2022, dando cumplimiento a los requerimientos normativos por lo que resta de la vigencia.

A continuación se presentan las temáticas aprobadas para el Plan Institucional de capacitación – PIC/2020 Versión 2.

10.2 ACTIVIDADES CON COSTO

Teniendo en cuenta el presupuesto aprobado para el Rubro de Formación y Capacitación para la presente vigencia, las temáticas con costo, se mantienen de la versión inicial del PIC, como se observa en la tabla, el eje temático se ajusta de conformidad con el nuevo PNCyF:

Tabla No. 1 – TEMATICAS CON COSTO

No.	EJE TEMÁTICO PNCyF 2020- 2030	DEFINICION PAE	TEMÁTICA
1	Transformación Digital	Herramientas de evaluación para el fortalecimiento de la Gestión	Norma ISO 2700: 2013 - Sistemas Gestión de la Seguridad de la Información.
2	Creación de Valor Público	Norma ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo.	Norma ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo.
3	Gestión del conocimiento y la innovación	Herramientas para el fortalecimiento en proyectos de Cooperación internacional	Formulación y evaluación de proyectos // Seguimiento, evaluación y Monitoreo de proyectos



4	Transformación Digital	Herramientas Ofimáticas	Actualización en Excel
5	Gobernanza para la paz	IDIOMAS - INGLES - FRANCES - ALEMAN - ITALIANO	Fortalecimiento de segunda lengua o política de bilingüismo.

10.3 PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL SIN COSTO (PAES)

Las temáticas aprobadas en la versión inicial del Plan Institucional de Capacitación se mantienen y se incluyen las que satisfagan los requerimientos de los nuevos ejes temáticos a abordar, como se presenta a continuación:

Tabla No. 2 - PAES SIN COSTO

No.	EJE TEMÁTICO PNCF 2020- 2030	DEFINICION PAE	TEMÁTICA
1	Transformación Digital	Excel	Mayor capacidad y aprovechamiento de herramientas ofimáticas.
2	Transformación Digital	Acercamiento a Bases de Datos	Aprender herramientas ofimáticas que permitan agilizar las tareas diarias
3	Gestión del conocimiento y la innovación	Knowledge Exchange	Aprendizaje en formulación de proyectos
4	Creación de Valor Público	Tips de expertos para la Formulación y estructuración de proyectos	Conocimiento de los criterios básicos de formulación y estructuración de proyectos
5	Creación de Valor Público	Taller de Marco Lógico	Formulación de Proyectos de Cooperación Internacional



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

6	Creación de Valor Público	Proceso de contratación	Taller sobre el proceso contractual
7	Creación de Valor Público	Estructuración de estudios previos	Cumplimiento de los procesos contractuales establecidos para la vigencia 2020, teniendo en cuenta el principio de planeación
8	Creación de Valor Público	Supervisión de Contratos	Taller para fortalecer los conocimientos de los supervisores
9	Probidad y ética de lo público	Comunicarte es un Arte	Conceptos básicos de redacción y la comunicación
10	Creación de Valor Público	Mecanismos de cooperación al día	Estructuración de Convenios, Acuerdos, Memorandos de Entendimiento.
11	Probidad y ética de lo público	Conozcamos más la Violencia de Género y su atención	Mayor conocimiento sobre la prevención de las violencias



12	Creación de Valor Público	Visión internacional y nacional del marketing, el turismo y ganadería sostenible	Google Analytics, gestión de proyectos, diseño, planificación, conceptos básicos de SEO / SEM, Métricas CRM, comunicación transcultural, Visualización y Mercadeo. Formulación y estructuración de proyectos; Turismo, Ganadería y Agricultura Sostenible.
13	Creación de Valor Público	Conducción preventiva	Actualización normas de conducción preventiva
14	Probidad y ética de lo público	Novedad en Pensiones	Información relevante a la espera de la reforma pensional
15	Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión Documental Eficiente	administración de archivos, instrumentos archivísticos (inventario documental, PGD, PINAR)
16	Gestión del conocimiento y la innovación	El Deporte en APC es de todos	
17	Gestión del conocimiento y la innovación	Taller de postres - Frutica picada	
18	Transformación Digital	Sácale provecho a tu herramienta Hangotus	Aprender de las herramientas tecnológicas de comunicaciones en tiempos del Covid 19, agendar citas, compartir pantallas, compartir documentos, seguridad.
19	Transformación Digital	Previene tu equipo del Covid 19	Limpieza de equipos en casa, desinfección, consejos útiles con tus herramientas tecnológicas en casa.
20	Transformación Digital	Nuevas competencias laborales en Ciberseguridad para el teletrabajo	Importancia de la Ciberseguridad en actividades de teletrabajo.



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

21	Probidad y ética de lo público	Curso de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Cultura de la legalidad y la ética de lo público y cultura de la legalidad y la ética de lo público
22	Gestión del conocimiento y la innovación	Inducción a APC Colombia	Desarrollar las temáticas requeridas para los funcionarios que ingresan o cuando los cambios organizacionales así lo requieran

10.4 TEMATICAS ALINEADAS A LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS COLABORADORES

A continuación se presentan los PAE que apuntan a la salud y bienestar de sus integrantes, propuestos por los servidores públicos y se mantienen de la versión inicial:

No.	Temática
16	El Deporte en APC es de todos
17	Taller de postres - Frutica picada

Nota: Estas actividades se complementan con aquellas definidas en el SGSST.

11. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL DESARROLLO DEL PIC

Para la vigencia 2020 el presupuesto asignado por la Dirección Administrativa y Financiera corresponde a CIENTO MILLONES DE PESOS (\$100.000.000,00), con cargo al rubro A-02-02-02-009-002 SERVICIOS DE EDUCACIÓN, este valor se mantiene con respecto a la versión inicial del documento.

12. ELEMENTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Hacen parte los programas de inducción y actividades de reinducción que se ejecutan en la entidad. En esta versión del Plan, no presentan cambios, por lo tanto podrán ser consultadas en la versión inicial del documento.



13. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Las políticas y lineamientos para la capacitación de los servidores de APC Colombia, de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y nombramiento provisional, se mantienen de la versión inicial de este documento, por lo tanto podrán ser consultadas en dicho Plan.

14. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Para la adecuada ejecución del PIC y de los recursos institucionales, los beneficiarios del programa de capacitación, tendrán las obligaciones definidas en el artículo 6 de la Resolución 077 de 01 Abril de 2014 "por la cual se adopta el reglamento interno de capacitación de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia".

15. OBLIGACIONES DE APC-COLOMBIA CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

Las obligaciones tanto de la Dirección Administrativa y Financiera como de las demás Direcciones, se contemplan en el artículo 7 de la Resolución 077 de 01 Abril de 2014 "por la cual se adopta el reglamento interno de capacitación de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia"

16. CRONOGRAMA DE TRABAJO

El desarrollo del PIC, se presenta en cuadro *anexo versión 2*, el cual identifica como mínimo la siguiente información:

1. **Eje temático** definido en el *nuevo* Plan Nacional de Formación y Capacitación para el decenio 2020 – 2030.
2. **Definición del Proyecto de Aprendizaje Organizacional en Equipo (PAE):** Hace referencia al nombre de la capacitación a realizar, contiene una planificación, objetivo, número de horas de formación, recursos, actividades, entre otras.



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

3. **Temáticas:** Se refiere a los contenidos a trabajar dentro del proyecto de aprendizaje Organizacional.
4. **Dependencia proponente:** Corresponde al área donde surgió la necesidad del proyecto de aprendizaje Organizacional, producto del análisis de mejoras de procesos, iniciativas, resolución de situaciones problemáticas, nuevos retos organizacionales o normativos.
5. **Población Objetivo:** Son los integrantes de los procesos o los servidores públicos receptores de la capacitación, quienes son beneficiarios para mejorar sus competencias del Ser, Saber y/o Hacer, en cumplimiento de las metas organizacionales.
6. **Cronograma de Ejecución:** Define los meses en los que se tiene previsto llevar a cabo la capacitación, cuando por necesidades del servicio o coordinación con los capacitadores de la Red Interinstitucional de Capacitación sea necesario, se podrá ejecutar dentro del trimestre programado.

17. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del Plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

Para la presente vigencia los proyectos de aprendizaje planteados se evalúan para tener un referente de cumplimiento del Programa Institucional de Capacitación y un parámetro de medición frente al cumplimiento de los planes trazados, así mismo permite a largo plazo evidenciar el impacto en la capacitación y posibles ajustes o modificaciones que haya que hacer para el mejoramiento del mismo de acuerdo a las metas, programas y proyectos institucionales de la Entidad.

De igual forma, el PIC se evaluará trimestralmente mediante los siguientes indicadores:

Medición programas (Indicadores)	Fórmula
Indicador de Eficacia:	$\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto asignado}} * 100$



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V2

Indicador de Eficiencia
Participación de los funcionarios a
PAES con Costo

No. De funcionarios que participaron en las
actividades de capacitación/ * 100
No. De cupos disponibles

Indicador de Efectividad
Cierre de Brecha

Mediante la Evaluación de cada PAE con costo

Para la vigencia 2020, tanto la versión inicial adoptada mediante resolución No. 017 del 28 de enero, como el presente documento hacen parte integral del Plan institucional de capacitación.


ANGÉLA OSPINA DE NICHOLLS
Directora General

Aprobó: CARLOS AUGUSTO CASTAÑO CHARRY
Director Administrativo y Financiero



Vo.Bo: JULIO CÉSAR CADAVID GÓMEZ – Coordinador Gestión Talento Humano

Elaboró: Silvia Rocío Gómez Sandoval – Profesional Especializada TH

Aval de Comisión de Personal: Mediante Acta de Reunión No.001 del 05 de mayo de 2020.
(Ley 909 de 2004, Art. 16, h): Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.