



**APC-COLOMBIA**  
Agencia Presidencial de Cooperación Internacional

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -  
PIC 2019 V1**

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2019**

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

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



|  |    |
|--|----|
| <b>Contenido</b>   |    |
| INTRODUCCIÓN.....  | 3  |
| 1. DEFINICIONES.....   | 5  |
| 2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....                       | 8  |
| 3. MARCO JURÍDICO.....   | 10 |
| 4. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA.....                                      | 11 |
| 5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ENTIDAD.....                            | 12 |
| 6. OBJETIVOS.....  | 13 |
| 6.1 OBJETIVO GENERAL.....  | 13 |
| 6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....                                       | 13 |
| 7. COBERTURA.....  | 13 |
| 8. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....               | 14 |
| 9. RECOLECCION DE NECESIDADES.....                                   | 14 |
| 10. EVALUACIÓN DEL PIC 2018.....                                     | 21 |
| 11. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2018.....            | 22 |
| 12. REQUERIMIENTOS POR EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL.....         | 22 |
| 13. DEFINICION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....           | 23 |
| 15. ELEMENTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....            | 27 |
| 16. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....                       | 28 |
| 17. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....                      | 30 |
| 18. OBLIGACIONES DE APC-COLOMBIA CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN..... | 30 |
| 19. CRONOGRAMA DE TRABAJO.....                                       | 30 |
| 20. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....                                    | 31 |



## INTRODUCCIÓN

La Dirección General, consciente de la importancia del desarrollo del Talento Humano, se permite presentar el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019, armonizado con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), tomando como referente, el “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” (Marzo, 2017), documento que brinda los lineamientos para la implementación de los planes de capacitación y formación en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje organizacional y el enfoque de capacitación por competencias; buscando el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

- **Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras), que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.
- **Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.
- **Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Con los nuevos requerimientos en materia de formación y capacitación definidos en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” (Marzo, 2017), APC -



Colombia, armonizó sus planes de gestión y desarrollo del Talento Humano en el marco de los siguientes ejes temáticos:

**Eje temático I: Gestión del conocimiento en las entidades públicas**

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.

**Eje temático II: Formación y capacitación para la creación de valor público**

Este eje temático propende por el diseño de procesos de capacitación enfocada 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. La creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento de las personas, está familiarizada de manera íntima con las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. Así "las conductas finalmente dependen de dos variables que las políticas de recursos humanos deben activar: i) la posesión de las competencias necesarias para un adecuado desempeño en el rol asignado y ii) un grado de voluntad que garantice el esfuerzo necesario" (BID, 2014, p. 65).

**Eje temático III: Gobernanza para la paz**

La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. Aunque este término puede ser utilizado en diferentes contextos, la importancia de su análisis para la capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones.

Para APC-Colombia, es de vital importancia fomentar el desarrollo de sus servidores públicos, así como fortalecer sus capacidades y competencias para coadyuvar en el cumplimiento de los planes Estratégico y de acción, alineado a las políticas sectoriales.



Es así que el PIC, es una herramienta que involucra la participación en su construcción y la incorporación de otros elementos como gestión por competencias, percepción del clima laboral, resultados de planes de mejoramiento y de la evaluación del desempeño laboral (EDL), para visualizar necesidades reales que se deben subsanar en los diferentes niveles de la Entidad.

## 1. DEFINICIONES

Algunos conceptos que nos permiten comprender la propuesta del Plan de Capacitación Institucional – PIC, los cuales se referencian en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (2017), y en la Guía Metodológica basada en Proyectos de Aprendizaje en equipo (2008), emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, corresponden a los siguientes:

- **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 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



- **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
- **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), en concordancia con el Decreto 1567 de 1998, son:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual, en equipo y organizacional.





- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación, previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la Entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los funcionarios de carrera. Dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo los empleados nombrados mediante provisionalidad.
- **Economía:** Se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Entidad.



- **Continuidad:** Son aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.
- **Equidad:** Imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales.

### 3. MARCO JURÍDICO

De conformidad con los parámetros señalados por el gobierno en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes 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.
- d) 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.
- e) 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”.
- f) Decreto No. 682 de 2001, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, con el fin de orientar la elaboración de los Planes Institucionales que deben desarrollar las entidades públicas.
- 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) Decreto No 4665 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- j) Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en proyectos de aprendizaje en equipo. Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los planes institucionales de capacitación –PIC’s- se aborde de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias; conforma y administra proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer y organiza las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, entre otros.
- k) 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.
- l) 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”.
- m) Plan Nacional del Formación y Capacitación 2017, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- n) Guía Metodológica para para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017.
- o) Ley No.1952 de 2019 – Código General Disciplinario, que en su artículo 37, numeral 3 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

#### **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



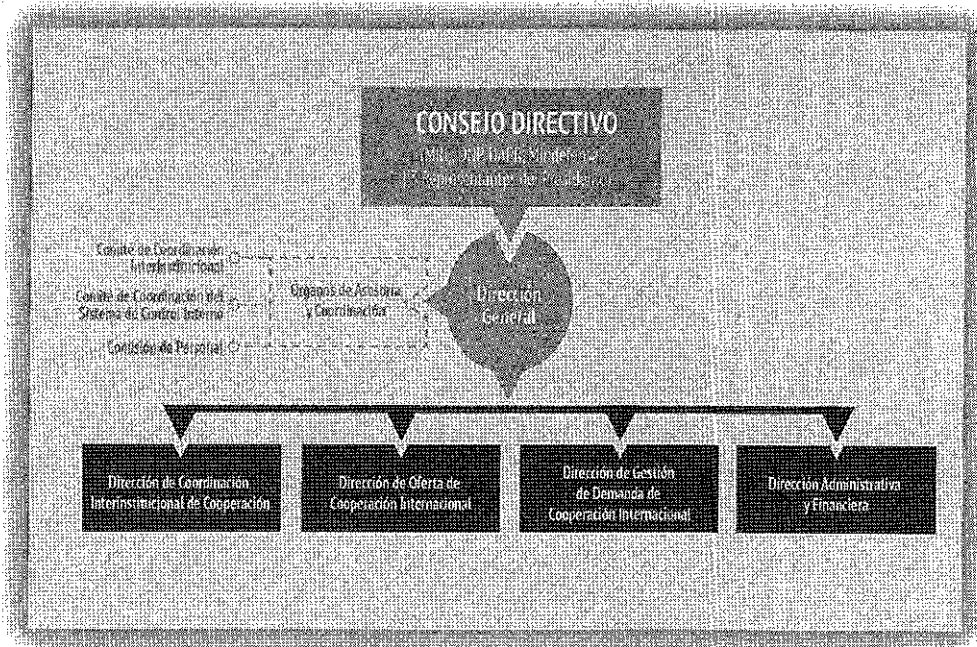
estratégica y plan de acción; en ese sentido el PIC se encuentra alineado a los requerimientos de estratégicos de la Entidad.

**Misión**

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia tiene por objetivo gestionar, orientar y coordinar técnicamente la cooperación internacional pública, privada, técnica y financiera no reembolsable que reciba y otorgue el país; así como ejecutar, administrar y apoyar la canalización y ejecución de recursos, programas y proyectos de cooperación internacional, atendiendo los objetivos de política exterior y el Plan Nacional de Desarrollo.

**5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ENTIDAD**

Las actividades del PIC serán ejecutadas y coordinadas desde la Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Gestión del Talento Humano.





## **6. OBJETIVOS**

### **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 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**

- Orientar la capacitación y formación de los servidores al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, programas, subprogramas y los objetivos del Estado y de APC-Colombia.
- 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.
- Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los servidores, e incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

## **7. COBERTURA**

En los programas de capacitación se podrán beneficiar los empleados públicos inscritos en Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.



En los procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo serán beneficiarios además de los anteriores, los funcionarios nombrados en provisionalidad.

## **8. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

En concordancia con el procedimiento Gestión del Aprendizaje Código A-PR-025, Versión 4, la Dirección Administrativa y Financiera a través del Grupo Gestión del Talento Humano desarrolló las actividades previstas, así:

- Recolección de información de necesidades a través de la encuesta de necesidades de capacitación y formación para el 2019.
- Evaluación de la Ejecución del PIC de la vigencia anterior que contempló la revisión de indicadores y temáticas abordadas.
- Requerimientos de formación basados en los resultados de la medición del clima laboral
- Requerimientos por evaluación del desempeño laboral
- Recomendaciones y priorización con la Comisión de Personal.
- Incorporación de los lineamientos del DAFP en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación de los servidores públicos.

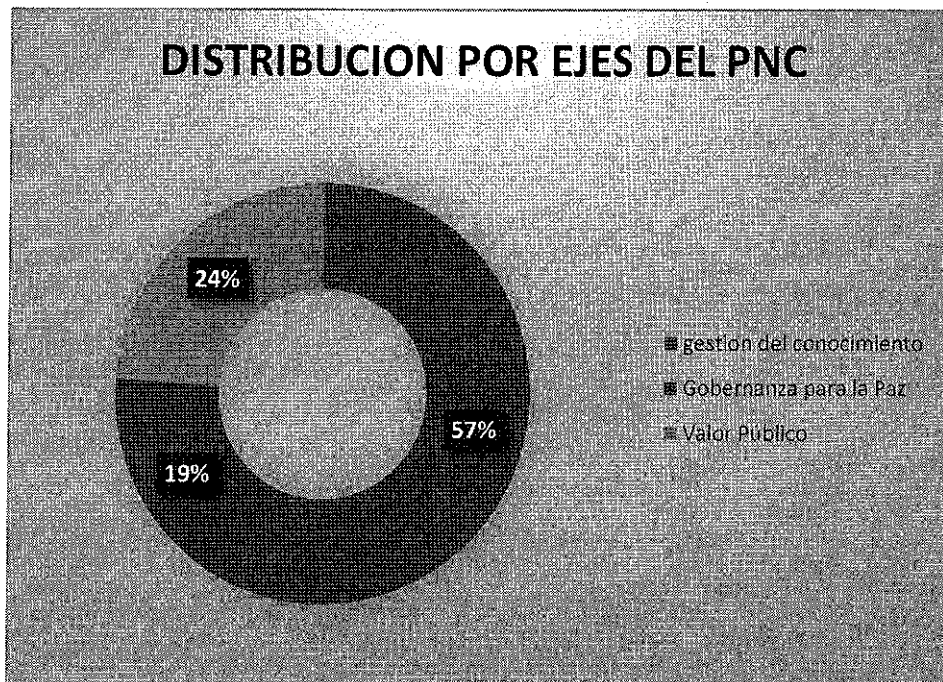
## **9. RECOLECCION DE NECESIDADES**

Para la vigencia 2019, los funcionarios identificaron 29 temáticas de capacitación, agrupadas en 21 propuestas de Proyectos de Aprendizaje Organizacional (PAE), éstas se organizan en los componentes del "Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la Profesionalización del Servidor público (2017)", de las cuales se encontró que:

El 57.14% (12), se orientan al eje de gestión de conocimiento, el 19.04% (4), se enmarcan en el eje gobernanza para la paz y el 23.80% restante, (5), se enmarcan en el eje de valor público, como se muestra en la figura:



Figura No. 1



Una vez identificadas las temáticas conforme al nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor público, se presentaron los resultados consolidados a la Comisión de Personal y con base en las prioridades institucionales y el presupuesto asignado, se presenta en el consolidado de necesidades de capacitación para la vigencia 2019, los siguientes consolidados sin costo, con costo, componente de SGSST, así:



Tabla No.1 PAES CON COSTO

PROCESOS ESTRATEGICOS

| TEMATICAS IDENTIFICADAS  | Resultados esperados  | Objetivo del PAE  | EJE TEMATICO            | Contenidos temáticos  |
|--|---|---|-------------------------|---|
| Fotografía digital con dispositivos móviles, historias periodísticas, entrenamiento de voceros.  | Que los colaboradores puedan contribuir de manera más asertiva en los contenidos que comparten a comunicaciones para su divulgación. 3. Encontrar las fortalezas de los voceros para entregar mensajes claros a medios y público en general | 1. Desarrollar destrezas en tomas fotográficas de calidad. 2. Desarrollar criterios de divulgación periodística de los diferentes proyectos de la entidad. 3. Desarrollar habilidades de vocería de la entidad. | Gobernanza para la paz  | Habilidades comunicativas y de relacionamiento / optimización de recursos disponibles |
| ISO 31000:2018 GESTIÓN DEL RIESGO PRINCIPIOS Y DIRECTRICES.<br>ISO 27001- TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN. TÉCNICAS DE SEGURIDAD, SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (SGSI) REQUISITOS | Fortalecimiento de competencias para desarrollo de auditoría y de asesoría en materia de riesgos y seguridad de la información.   |   | Gestión de conocimiento | Gestión de la información   |
| GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO<br>CAPACITACIÓN EN ISO 45001  | MEJORAR LAS COMPETENCIAS QUE CONLLEVAN AL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DEFINIDAS EN EL MIPG Y CUMPLIMIENTO DE COMPROMISO DE META SECTORIAL   |   | Gestión de conocimiento | Gestión y desarrollo del talento humano   |
| Modelo Integrado de Planeación y Gestión   | Mayor armonización entre las actividades de planeación y gestión de la entidad. Generar una cultura de trabajo articulado, siguiendo estándares que facilite el seguimiento y la autoevaluación   | Lograr que el equipo de trabajo conozca y maneje los criterios básicos del MIPG y los incorpore en sus actividades diarias.   | valor publico           | gerencia estrategica  |
| FORMACIÓN EN LA NORMA ISO 45001:2018, ASÍ COMO LA CERTIFICACIÓN DE LOS AUDITORES.  | Que las áreas interesadas adquieran los conocimientos y las habilidades para implementar la norma citada  | Implementar la norma ISO 45001:2018 en APC de acuerdo con los lineamientos de DAPRE   | Gestión de conocimiento | Gestión y desarrollo del talento humano   |





PAES CON COSTO

Tabla No.2 PROCESOS MISIONALES

| No.  | TEMATICAS IDENTIFICADAS  | Resultados esperados  | Objetivo del PAE   | EJE TEMÁTICO                                 | Contenidos temáticos                          |
|--|--|---|--|--|---|
| 1  | Cambio Climático, Economía Natural y Sostenibilidad  | Conocer los lineamientos del nuevo gobierno   | Apropiarnos de los conceptos   | Gobernanza para la paz                       | planificación y gestión de recursos naturales |
|  | Medición y Evaluación de Impacto de proyectos de CSS   | Ampliar y/ complementar el Modelo de Agregación de Valor que actualmente aplicamos a los proyectos de CSS.  | Fortalecer las capacidades del equipo frente a los proyectos que se implementan con los países del Sur   | Valor Publico                                | logro de metas y propósitos organizacionales  |
|  | Formación de investigadores, Manejo de herramientas tecnológicas, Formulación y evaluación de proyectos  | Fichas de proyectos por contrapartidas con rigurosidad técnica y sin errores (en lo posible).   | Respuesta a los requerimientos realizados por la dirección general y todas las dependencias de la APC-Colombia   | Valor Publico                                | logro de metas y propósitos organizacionales  |
|  | Evaluación de Impacto de Proyectos de Cooperación Sur-Sur  | Fortalecer el conocimiento técnico de los funcionarios  |  | Valor Publico                                | logro de metas y propósitos organizacionales  |
|  | Seguimiento y evaluación de proyectos  | Una agencia con altas capacidades en Identificación, formulación, seguimiento y evaluación de proyectos.<br>Una agencia reconocida nacional e internacionalmente como referente en la Identificación, formulación, seguimiento y evaluación de proyectos. | Posecionar a la APC-Colombia como un referente nacional e internacional en cooperación para el desarrollo.   | Valor Publico                                | logro de metas y propósitos organizacionales  |
|  | Formulación y seguimiento de proyectos   | Que los funcionarios de DCI tengamos mejores herramientas para apoyar a nuestros enlaces en la formulación de proyectos y en su seguimiento.  | Mejorar la calidad del servicio que ofrece APC a sus enlaces sectoriales y territoriales.<br>Mejorar los índices de aprovechamiento de oportunidades de CI | Valor Publico                                | logro de metas y propósitos organizacionales  |
|  | Formulación de proyectos   | Fortalecidas las capacidades de los funcionarios de AP-Colombia en la Formulación, implementación, seguimiento y evaluación de proyectos de Cooperación   | Mejorar la capacidad de los funcionarios en formulación, implementación, seguimiento y evaluación de proyectos de Cooperación                              | Valor Publico                                | logro de metas y propósitos organizacionales  |
|  | Evaluación de Proyectos Sociales   | Apoyar a las entidades en la revisión previa del proyecto para realizar sugerencias y recomendaciones para mejorar el proyecto  | Apoyar a las entidades sectoriales y territoriales en la revisión previa de los proyectos  | Valor Publico                                | logro de metas y propósitos organizacionales  |
|  | Impacto de la CSS y Tr   | Actualización de los colaboradores y optimización de los procesos a cargo nuestro   | Actualizar a los colaboradores de APC-Colombia/ DCI en las dinámicas más recientes de la CSS y Tr y sus impactos en el desarrollo                          | Valor Publico                                | logro de metas y propósitos organizacionales  |
|  | Gestión de proyectos de cooperación internacional, Evaluación de Impacto   | Desarrollo de capacidades en la gestión de proyectos de cooperación internacional, específicamente en la medición de impacto de proyectos.<br>Identificación de un modelo de evaluación de impactos para aplicar en la Agencia.                           | Desarrollar capacidades de gestión y de evaluación de impacto de proyectos en las áreas misionales de APC-Colombia   | Valor Publico                                | logro de metas y propósitos organizacionales  |
| Formulación de proyectos para el ámbito social, Herramientas de seguimiento para proyectos y tareas asignadas, Metodologías para la gestión del conocimiento | Que los funcionarios de APC sean unos expertos en la formulación de proyectos de cooperación y puedan asesorar de manera eficaz a las entidades que presenten proyectos. | Profundizar los conocimientos en formulación de proyectos en el ámbito social para su presentación a convocatorias de cooperación internacional   | Valor Publico  | logro de metas y propósitos organizacionales |   |



Tabla No.3 PROCESOS MISIONALES

| No. | TEMATICAS IDENTIFICADAS  | Resultados esperados   | Objetivo del PAE  | EJE TEMATICO             | Contenidos temáticos                  |
|-----|--|--|---|--------------------------|---------------------------------------|
| 3   | Creo que es clave que podamos conocer mejor a los cooperantes y sus mecanismos de actuación en Colombia. Por ello creo que sería importante organizar capacitaciones en torno a ello, con participación en algunos casos de sus representantes/funcionarios. | Conocer mejor a los cooperantes permitirá identificar nuevas oportunidades de cooperación a las que puedan acceder las entidades y territorios que asesoramos en la Dirección de Coordinación Interinstitucional. Lo anterior contribuiría al mejoramiento continuo de la gestión. | Identificar nuevas oportunidades de cooperación a las que puedan acceder las entidades y territorios que asesoramos en la Dirección de Coordinación Interinstitucional.   | Valor Publico            | fortalecer la legitimidad             |
| 4   | Cooperación Internacional y su contratación a través de SECONI   | Publicidad de todos los acuerdos de cooperación en la plataforma de acceso público.  | Mejor manejo de la plataforma que redunde en la publicidad de los procesos y mejores prácticas en contratación.   | Gestion del conocimiento | gestion contractual                   |
| 5   | Inglés aplicado a los temas de cooperación internacional   | Un mayor desenvolvimiento en las reuniones que se deban realizar en el idioma inglés, utilizando términos técnicos relacionados con cooperación internacional  | Mejorar las habilidades orales en el idioma inglés orientadas a la cooperación internacional.   | Gobernanza para la Paz   | Formas de Interaccion                 |
| 6   | Nuevos escenarios y formas de la cooperación internacional que recibe Colombia   | Poder atender con mayores herramientas a los cambios que están surgiendo en las formas de la cooperación internacional que recibe Colombia.  |   | Gestion del conocimiento | Gestion del aprendizaje institucional |
|     | Nuevas modalidades de cooperación  | Que contribuyamos al posicionamiento técnico de la AOC   | Conocer nuevas modalidades de cooperación y de esta manera innovar las acciones de gestión de la cooperación  | Gestion del conocimiento | Gestion del aprendizaje institucional |
| 7   | Tendencia de la cooperación y transformación de ODA a otras herramientas innovadoras de cooperación en Colombia, teniendo en cuenta las buenas prácticas de países que han atravesado por esta transición  | La mejora en la respuesta en la alineación de la cooperación internacional con las prioridades nacionales y otros temas relevantes como OCDE y ODS. Así como, el conocimiento de herramientas y buenas practicas para negociación.   | Proveer herramientas innovadoras, tangibles y practicas a los funcionarios técnicos de APC, a fin de interiorizar y emprender acciones en la respuesta a la transición en la cooperación que tendrá Colombia en los próximos años, así como generación de habilidades para la negociación de acuerdos internacionales de cooperación. | Gestion del conocimiento | Gestion del aprendizaje institucional |



Tabla No.4 PROCESOS DE APOYO

| No. | TEMATICAS IDENTIFICADAS  | Resultados esperados  | Objetivo del PAE  | EJE TEMATICO   | Contenidos temáticos  |
|-----|--|---|---|--|---|
| 1   | Se debe seguir contemplando las dimensiones del ser en donde se trabaja la parte personal, lo cual es importante para el desarrollo de competencias.<br><br>trabajo en equipo        | Funcionarios mejor capacitados y preparados no solo para asumir los retos que demande el desarrollo de sus funciones sino a nivel profesional y personal.<br><br>Optimización de los recursos al contar con una mejor articulación del equipo | Fortalecer el desarrollo humano y profesional y así lograr la excelencia de APC-Colombia.<br><br>mejorar como proceso y como entidad                                      | Gobernanza para la paz<br><br>Gestion del conocimiento                                   | Inteligencia emocional / vocación de servicio / creatividad y adaptación<br><br>Trabajo en equipo                               |
| 2   | Evaluaciones de desempeño  | Evaluaciones acorde a la realidad de los funcionarios y que estas sean más objetivas.   | Evaluaciones acorde a la realidad de los funcionarios y que estas sean más objetivas.   | Valor Público  | Desarrollo humano   |
| 3   | Defensa jurídica y seguimiento y control contractual   | Fortalecimiento de saberes y competencias   | Multiplicar saberes   | Valor Público  | Fortalecer la legitimidad   |
| 4   | REINDUCCIÓN<br><br>Inducciones y reinducciones sobre las quehaceres de la Entidad.<br><br>Reinducción en procesos y procedimientos institucionales, dando los ajustes en los mismos. | Cumplir con: objetivo general, contenido temático y tiempo establecido para su desarrollo.  | Con la posibilidad que todos conozcamos y entendamos: que hace la Agencia, que temas tiene a su cargo y realiza, con quienes, como interactúan los procesos, entre otros. | Gestion del conocimiento<br><br>Gestion del conocimiento<br><br>Gestion del conocimiento | gestion del aprendizaje institucional<br><br>gestion del aprendizaje institucional<br><br>gestion del aprendizaje institucional |
| 5   | Instrumentos archivísticos   | Un mejor desarrollo y gestión de las actividades relativas a la Gestión Documental en las diferentes Direcciones  | Formar a los servidores de los niveles técnico y asistencial en el afianzamiento de habilidades y destrezas para el desarrollo de la Gestión Documental                   | Gestion del conocimiento   | planificación y organización / administración de datos  |
| 6   | IRPEKS   | Avanzar en 2019 en uno o dos niveles  | Fortalecer competencias comunicativas para potenciar la efectividad de la labor desempeñada en el área de oferta  | Gobernanza para la paz   | Formas de interacción   |



Tabla No.5 PAES SIN COSTO

| PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAES INTERNOS |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| TEMATICAS PAES INTERNOS                            | ¿Cuáles son tus fortalezas y conocimientos que te gustaría compartir con la comunidad APC?                   | ¿Qué beneficios tendría APC o sus integrantes al desarrollar este PAE? (proyecto de aprendizaje)?  | ¿Que se espera con este PAE?  | ¿Cuál sería el nombre del proyecto de aprendizaje que liderarías?  |
| 1  | Formulación de Proyectos de CSS y CI<br>Modelo de Cuantificación y Agregación de Valor                       | Tener un conocimiento ampliado sobre la manera como Colombia desarrolla metodológicamente la CSS   | Fortalecer las habilidades de APC-Colombia en formulación de Proyectos  | Metodología de Intercambio de Conocimiento de CSS y Modelo de Cuantificación y Agregación de Valor             |
| 2  | Nuevas Agendas del Desarrollo. Estructuración de Estrategias de Cooperación en las entidades de cooperación. | Mayores elementos de juicio para la toma de decisión y acción  | Los colaboradores de APC-Colombia tienen más elementos de juicio para la estructuración de la ENCI y mayor efectividad de la cooperación frente al Desarrollo | Nuevas Agendas del Desarrollo - Estructuración de Estrategias de Cooperación en las entidades de cooperación . |
| 3  | Origen del concepto de género e introducción a su aplicación en la gestión de proyectos                      | fortalecer nuestras capacidades de interlocución con cooperante que trabajan este tema y la formulación de proyectos.  | Aclarar los orígenes sobre el concepto de género y las bases conceptuales que respaldan su incorporación en la gestión de proyectos de CI                     | Bases de la incorporación del enfoque de género en la gestión de la cooperación internacional                  |
| 4  | Negociación de acuerdos multilaterales   | Conocer más sobre los organismos multilaterales y cuál fue el proceso para llevar a cabo esta negociación.   |   |  |
| 1  | Derecho administrativo y Gobierno locales  | Generación de conocimiento en la descentralización administrativa  | Ampliar conocimiento  | Conociendo la gestión local  |
| 2  | Seguridad Social (fantasía en pensiones) y Excel   | Todos hacemos parte del sistema de seguridad social y debemos conocerlo como parte fundamental de nuestra vida. Excel es una herramienta que todos debemos manejar y que facilita la administración y análisis de información. | Fortalecer el conocimiento de las personas que hacen parte del equipo y generar conciencia sobre la importancia de pensar en su futuro                        | Pensar en el futuro vale la pena / Excel para todos  |
| 3  | Derechos y debates de los funcionarios de carrera administrativa   | Fortalecer la cultura organizacional de la Agencia   |   |  |
| 4  | Conocimientos generales en Gestión Documental  | Adquirir conocimientos en archivística y un mejor desarrollo de sus labores administrativas y profesionales  | Concienciar a los servidores y contratistas sobre la importancia de la archivística en la parte institucional, profesional y personal.                        | Gestión Documental para todos  |
| 5  | Riesgos y Peligros relacionados con SGSST  | Se espera que al identificar los riesgos y peligros en materia de SGSST, disminuya el número de Accidentes Laborales y de eventos incapacitantes.  | Que los integrantes de la comunidad APC, identifiquen y mitiguen los riesgos a los que se encuentran expuestos en su día a día.                               | Conozco los peligros y minimizo la probabilidad de accidente laboral en APC                                    |



**10. EVALUACIÓN DEL PIC 2018**

De conformidad con la Resolución No. 034 del 26 de enero de 2018, el plan institucional de capacitación (PIC), presentó el siguiente desempeño, medido a través de los indicadores:

**Indicador de Eficacia del Presupuesto:**

Formula = (Presupuesto Ejecutado/Presupuesto Asignado)\*100

(PE \$146.999.631/ PA \$147.000.000) \* 100 = 99.9%

**Indicador de Eficiencia - Participación de los funcionarios a PAES con Costo**

Formula = (No. De funcionarios que participaron en las actividades de capacitación/ No. De cupos disponibles) \* 100

(83/105)\*100 = 79.04% De los funcionarios participaron en cursos de capacitación ofrecidos por la Entidad.

**Indicador de Impacto - Cierre de Brechas:**

Corresponde al avance en cuanto a aprehensión de conocimientos que surge de la valoración inicial vs la valoración final realizada por el docente o institución académica.

| CURSO  | INICIAL | FINAL   | OBSERVACION   |
|--------|---------|---------|---|
| APC A: | (78,6)  | (79,11) | Todos los integrantes pasan al nivel BE 3 – Los contenidos iniciales de valoración no son los mismos que se evalúan al final del proceso por ser un nivel diferente de aprendizaje. |
| APC B: | (77,1)  | (77,3)  | Todos los integrantes pasan al nivel BE 4 - Los contenidos iniciales de valoración no son los mismos que se evalúan al final del proceso por ser un nivel diferente de aprendizaje. |
| APC C: | (81)    | (83,7)  | Todos los integrantes pasan al nivel BE 6 - Los contenidos iniciales de valoración no son los mismos que se evalúan al final del proceso por ser un nivel diferente de aprendizaje. |



|   |   |          |   |
|---|---|----------|---|
| APC D:  | (83,48)   | (83,96)  | Todos los integrantes pasan al nivel BE 8 - Los contenidos iniciales de valoración no son los mismos que se evalúan al final del proceso por ser un nivel diferente de aprendizaje. |
| APC E:  | (76,1)  | (74,1)   | Todos los integrantes pasan al nivel BE 1 - los contenidos iniciales de valoración no son los mismos que se evalúan al final del proceso por ser un nivel diferente de aprendizaje. |
| Phone Lesson  | A1  | B1       | Los contenidos iniciales de valoración no son los mismos que se evalúan al final del proceso por ser un nivel diferente de aprendizaje.   |
| Curso Prospectiva De La Cooperación                                 | (0,81/5),   | (3,6/5)  |   |
| Curso NICSP – Normas Internacionales de Contabilidad Sector Público | (1,5/5),  | (3,33/5) |   |
| Curso Actualización Auditores Con Enfoque Integral                  | (0/5),  | (3/5)    |   |
| Curso Auditores 1072/2015   | Se certificaron 5 funcionarios de 9, equivalente al 55% de los asistentes |          |   |
| Curso Contratación Estatal  | (0,81/5),   | (3,1/5)  |   |

## 11. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2018

Una vez efectuada la medición de la percepción del Clima Laboral durante la vigencia 2018, se encuentra que para la vigencia 2019 se intervendrá sobre la variable de liderazgo organizacional.

## 12. REQUERIMIENTOS POR EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Durante la evaluación del periodo 2017-2018, no se generaron requerimientos de capacitación por evaluación del desempeño laboral, que dieran lugar a modificación o actualización del Plan 2018; en ese orden de ideas y una vez se genere la evaluación del desempeño por el período 2018-2019 se procederá a actualizar el Plan si a ello hubiere lugar.



### 13. DEFINICION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

#### 13.1 PRIORIZACIÓN DE LAS TEMÁTICAS A EJECUTAR EN LA VIGENCIA 2019

Una vez efectuada la verificación de necesidades de los funcionarios a través de la recolección de necesidades por medio de la encuesta de necesidades de capacitación y formación para el 2019, la evaluación de la ejecución del PIC de la vigencia anterior que contempló la revisión de indicadores y temáticas abordadas, los requerimientos de formación basados en los lineamientos del DAFP, los resultados de la medición del clima laboral, los requerimientos por evaluación del desempeño laboral y las recomendaciones y priorización con la Comisión de Personal, se establecen las siguientes temáticas por componente:

#### 13.2 Actividades con Costo

Una vez efectuada la verificación de necesidades de los funcionarios por parte de la comisión de personal versus el presupuesto asignado para capacitación, se definen las siguientes temáticas con costo:

Tabla No. 6 - PAES CON COSTO

| COMPONENTE CON COSTO |                          |  |   |
|----------------------|--------------------------|--|---|
| No                   | EJE TEMÁTICO             | DEFINICIÓN PAE   | TEMÁTICA  |
| 1                    | Gestión del Conocimiento | Herramientas de evaluación para el fortalecimiento de la Gestión               | Norma ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo.  |
|                      |                          |  | Norma ISO 27000: 2013 Sistemas Gestión de la Seguridad de la Información.   |
| 2                    | Valor Público            | Herramientas para el fortalecimiento en proyectos de Cooperación internacional | Formulación y evaluación de proyectos   |
|                      |                          |  | Evaluación y construcción de seguimiento de indicadores incluyendo el uso de herramientas tecnológicas aplicables a APC |
| 3                    | Gobernanza para la paz   | Fortalecimiento de competencias  | Formación en el desarrollo de competencias blandas para los servidores públicos   |
| 4                    | Gobernanza para la paz   | INGLES   | Fortalecimiento de segunda lengua   |



### 13.3 Proyectos de Aprendizaje organizacional Sin costo (PAES)

Una vez efectuada la verificación de necesidades de los funcionarios por parte de la comisión de personal versus el presupuesto asignado para capacitación, se definen las siguientes temáticas con sin costo:

Tabla No. 7 - PAES SIN COSTO

| SISTEMÁTICO              | DEFINICIÓN PAES  | TEMÁTICA   |
|--------------------------|--|--|
| Gobernanza para la paz   | Habilidades para la comunicación   | Toma de fotografía de calidad. Criterios de divulgación periodística de los diferentes proyectos de la entidad. Habilidades de vocería de la entidad.                                    |
| Gestión del conocimiento | Gestión de conocimiento  | Generalidades y metodologías de implementación para APC  |
| Valor público            | Modelo Integrado de Planeación y Gestión   | Generalidad y contenidos del manual operativo para su aplicación en la Entidad   |
| Gobernanza para la paz   | Derechos Humanos Y Derecho Internacional Humanitario   | Derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario generalidades y su aplicación para APC -Colombia  |
| Gobernanza para la paz   | Atención al ciudadano  | Atención al ciudadano  |
| Valor público            | Conociendo nuestros Cooperantes  | Conocimiento de los cooperantes, priorizando las directrices y planes institucionales  |
| Gestión del conocimiento | Gestión Documental para todos  | Gestión Documental electrónica - ORFEO   |
| Gestión del conocimiento | Herramientas contractuales para el fortalecimiento de la Gestión   | conocimientos en archivística y un mejor desarrollo de sus labores administrativas y profesionales   |
| Gestión del conocimiento | Pensar en el futuro vale la pena Seguridad Social (énfasis en pensiones)                                       | Contratación Estatal en sus diferentes etapas, supervisión efectiva y manejo de plataforma SECOP   |
| Valor público            | Evaluación del desempeño sectorial SISPRO  | Generalidades del Sistema - modalidades<br>¿Te vas a pensionar, qué pasa en el mundo con las pensiones?<br>¿Cómo consultar las historias laborales?<br>cómo mi aporte contribuye a todos |
| Gobernanza para la paz   | Derechos y deberes de los funcionarios de carrera administrativa   | Nuestro sistema tipo, Metodología, obligaciones, formato, deberes, fechas, procedimientos, reclamaciones, inhabilidades.   |
| Gestión del conocimiento | Conociendo la gestión local  | Generalidades de la carrera administrativa, derechos y deberes de los funcionarios de carrera administrativa   |
| Gestión del conocimiento | Nuevas Fuentes de Cooperación  | Derecho administrativo y Gobiernos locales   |
| Gestión del conocimiento | Nuevas Agendas del Desarrollo - Estructuración de Estrategias de Cooperación en las Entidades de cooperación . | Nuevos escenarios y formas de la cooperación internacional que recibe Colombia,  |
| Gestión del conocimiento | Bases de la incorporación del enfoque de género en la gestión de la cooperación internacional                  | Herramientas para la estructuración de la ENCI y mayor efectividad de la cooperación frente al Desarrollo  |
| Gestión del conocimiento | Inducción y Reinducción  | Órgenes sobre el concepto de género y las bases conceptuales que respaldan su incorporación en la gestión de proyectos de CI   |
| Gestión del conocimiento | Inducción y Reinducción  | Desarrollar las temáticas requeridas para los funcionarios que ingresan o cuando los cambios organizacionales así lo requieran   |





### 13.4 COMPONENTE DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Por norma y en armonización con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, la Entidad debe generar espacios de formación para controlar y mitigar los riesgos y peligros; en ese sentido, APC-Colombia, ha generado un cronograma de trabajo con la ARL para la sensibilización y formación de nuestros colaboradores.

A continuación se presentan las temáticas de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo a desarrollar en la vigencia:

Tabla No.8 – Componente SGSST

| No | TEMATICA  | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD  | POSICIÓN OBJETIVO   |
|----|---|--|---|
| 1  | Taller sobre Roles y Responsabilidades del Copasst frente a la Resolución 1111 de 2017  | Cumplir la Normatividad Nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales   | Miembros del COPASST  |
| 2  | Taller sobre las 5 S  | Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.  | Miembros del COPASST - Brigada  |
| 3  | Capacitación en inspección de Seguridad   | Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.  | Miembros del COPASST  |
| 4  | Taller sobre Roles y Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral - actualización frente a la prevención acoso laboral ley 1010/2006 | Cumplir la Normatividad Nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales   | Comité de Convivencia laboral - Copasst - Brigada - Talento Humano                      |
| 5  | Capacitación en control de fuego y técnicas de evacuación   | Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC-Colombia. | Brigadistas - Conductores   |
| 6  | Capacitación en Sistema comando de incidentes   |  | Brigadistas   |
| 7  | Capacitación en Bases Administrativas para la Gestión del Riesgo  | Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.  | Brigadistas - Copasst - Lideres de procesos y Directores                                |
| 8  | Pista de Entrenamiento Especifica para la Brigada de Emergencias  | Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC-Colombia. | Brigadistas - Copasst - Comité de Convivencia - conductores y colaboradores interesados |



Tabla No.8 – Continuación

| No. | TEMÁTICA  | DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD   | POBLACIÓN OBJETIVO  |
|-----|---|---|---|
| 9   | Curso de Primeros Auxilios  | Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia. | Brigadistas - Copasst - Comité de Convivencia - conductores y colaboradores interesados |
| 10  | Charla para incentivar buenos hábitos alimenticios.                         |   | TODO LOS COLABORADORES APC  |
| 11  | Charla para prevenir el consumo de alcohol, drogas y/o tabaco               |   | TODO LOS COLABORADORES APC  |
| 12  | Charla sobre el uso y mantenimiento de los EPP aplicables a APC             |   | FUNCIONARIOS DESIGNADOS   |
| 13  | Taller de Prevención Riesgos Biológicos                                     |   | TODO LOS COLABORADORES APC  |
| 14  | Taller de Autocuidado auditivo  |   | TODO LOS COLABORADORES APC  |
| 15  | Taller de Prevención Riesgos Cardiovasculares                               |   | FUNCIONARIOS DESIGNADOS   |
| 16  | Conozco los peligros y minimizo la probabilidad de accidente laboral en APC | Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.   | TODO LOS COLABORADORES APC  |

#### 14. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL DESARROLLO DEL PIC

Para la vigencia 2019 el presupuesto asignado por la Dirección Administrativa y Financiera corresponde a CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS (\$120.000.000,00), con cargo al rubro A-20-4-21-5 "SERVICIOS DE CAPACITACIÓN".

De igual forma, es pertinente aclarar que existen otras temáticas de interés institucional las cuales se podrán gestionar a través de Proyectos de Aprendizaje Organizacional y de Equipo PAO / PAES Internos y apoyos de la Red Interinstitucional de Capacitación y Formación, SENA, ESAP, MinTIC'S, entre otras.



## **15. ELEMENTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

### **15.1 Inducción**

Tiene como finalidad iniciar al servidor público en su integración en la cultura organizacional, al sistema de valores de la Entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, brindar información acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y crear sentido y pertenencia a la Agencia.

Esta actividad se realiza cada vez que ingrese un nuevo servidor a la Entidad y será llevada a cabo por empleados de DAF que tengan asignadas funciones de Talento Humano y los delegados estrella de cada dependencia, abarcará las siguientes temáticas:

1. Estructura del estado y de la Agencia: ¿Qué es la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional, APC -Colombia?, sus funciones por decreto, su orientación estratégica, sector administrativo, principios, valores, estructura, organigrama, objetivos institucionales, Código de Integridad, Régimen Disciplinario del Servidor Público.
2. Régimen salarial y prestacional, programas de capacitación, estímulos e incentivos, sistema de seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño.
3. Temas transversales como: Comunicaciones, manejo de plataformas internas como Orfeo, Ciclope, Brújula, SARA, SOFIA, procesos financieros, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Control Interno, procesos jurídicos, contratación, tecnología, PIGA (gestión ambiental), procesos administrativos.
4. Procesos Misionales: Enmarca actividades, logros y retos de las Direcciones de Gestión de Demanda de Cooperación



Internacional, Dirección de Oferta de Cooperación Internacional y Dirección de Coordinación Interinstitucional.

Para finalizar, se remitirá al nuevo servidor a la dependencia correspondiente, para que bajo la supervisión del director o asesor respectivo se inicie el entrenamiento en el puesto de trabajo que debe realizar cada área cuyos contenidos se orientaran a la Misionalidad de cada Dirección.

## **15.2 Reinducción**

Está Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Agencia. Por norma, deberá realizarse cada dos años, a través de la presentación de directivos y funcionarios competentes sobre los planes (plan de acción), programas y/o proyectos que realiza la Entidad o, cuando por cambios organizacionales de impacto para los funcionarios, requieran de esta estrategia.

## **16. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

Dentro del marco del Plan Institucional de Capacitación y Formación PIC 2018, se han definido las siguientes políticas:

- a) El PIC Se basa en las necesidades, deficiencias y requerimientos de las diferentes áreas de la organización, por lo tanto, su desarrollo y ejecución son de carácter general y grupal.
- b) La capacitación tiene una orientación hacia la especialización o perfeccionamiento; todo el talento humano al servicio de APC-Colombia debe desarrollar o incorporar competencias, habilidades y destrezas para el desempeño de un determinado cargo o actividad.
- c) De igual forma cada dos años o en el momento en que se produzcan cambios organizacionales deberán llevarse a cabo jornadas de reinducción laboral, con el fin de actualizar a los servidores y a todos



los colaboradores en virtud con los cambios o novedades producidas en la Entidad.

- d) La capacitación y formación podrán impartirse bajo las modalidades de no formal ahora educación para el trabajo y desarrollo humano e informal, realizadas bajo metodologías tradicionales o no tradicionales dentro o fuera de las instalaciones de la Entidad o de carácter virtual.
- e) Los espacios de formación y la disponibilidad de tiempo destinados por la Entidad para desarrollar la capacitación y/o formación se dará exclusivamente para afianzar habilidades y conocimientos y buscando especializarse en el área de trabajo del servidor y en temas de interés para APC-Colombia; por lo cual la proyección y planeación de la capacitación deberá ser reforzada y apoyada por los Directores, Asesores y Coordinadores con la activa participación de los funcionarios a cargo.
- f) Los servidores seleccionados para recibir capacitación específica como complemento, perfeccionamiento o reentrenamiento en el puesto de trabajo, serán apoyados en su totalidad o un porcentaje respecto al valor del programa (para cursos, seminarios, talleres o diplomados) y se constituyen en multiplicadores de los conocimientos adquiridos dentro del área, grupo o dependencia.
- g) La capacitación se impartirá de acuerdo con los principios citados en la normatividad aplicable.
- h) Los recursos asignados para el desarrollo del plan se encuentran especificados en el rubro presupuestal correspondiente; no obstante, se podrá tener en cuenta la red de apoyo interinstitucional a la formación y a la capacitación, las escuelas de formación del sector oficial, los recursos propios humanos y logísticos y el desarrollo de labores de auto capacitación de cada servidor público.
- i) Para APC-Colombia los conceptos de capacitación y formación se consideran como una inversión generadora de valor económico para la Entidad que se realiza para su Talento Humano y, que parte de la



base del aporte mutuo de la organización y el servidor para el perfeccionamiento, actualización y afianzamiento de las habilidades, competencias, destrezas y conocimientos con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, el desarrollo personal, profesional y el posicionamiento de la Entidad en el Sector.

- j) El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se hace necesario para apoyar el cumplimiento de las funciones establecidas, la misión y visión institucional y de igual forma el cumplimiento al Plan Estratégico.

## **17. 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”.

## **18. 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”

## **19. CRONOGRAMA DE TRABAJO**

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

1. Eje temático definido en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del servidor público.



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.
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 problémicas, 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.

## **20. 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**

|   |   |
|---|---|
| <i>Indicador de Eficacia:</i>   | $\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto asignado}} * 100$  |
| <i>Indicador de Eficiencia<br/>Participación de los<br/>funcionarios a PAES con<br/>Costo</i> | $\frac{\text{No. De funcionarios que participaron en lasactividades de capacitación}}{\text{No. De cupos disponibles}} * 100$ |
| <i>Indicador de Efectividad<br/>Cierre de Brecha</i>  | Mediante la Evaluación de cada PAE con costo  |

*Angela Ospina de Nicholls*

**ANGELA MERCEDES OSPINA DE NICHOLLS**

**Directora General**

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional**

Aprobó: CARLOS AUGUSTO CASTAÑO CHARRY - Director Administrativo y Financiero

Vo.Bo: JULIO CESAR 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 22 de Enero de 2019.

*(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.*

Carrera 10 N°97A-13, Piso 6, Torre A Bogotá – Colombia. Conmutador (57 1) 601 24 24. [www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)