



APC Colombia

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC - 2025**

**Proceso Gestión de Talento Humano**

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia,  
APC-Colombia**

**Enero 2025**



# APC Colombia

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. OBJETIVO .....	2
2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
3. ALCANCE .....	3
4. DEFINICIONES .....	3
5. MARCO LEGAL .....	7
6. EJES TEMÁTICOS PNF .....	8
7. ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ESPACIOS DE CONOCIMIENTO .....	10
7.1 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	11
8. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO .....	13
8.1 Medición de Indicadores de cumplimiento .....	13
9. INDUCCIÓN NUEVOS SERVIDORES .....	14
9.1 Reinducción .....	15
10. ESPACIOS DE CONOCIMIENTO .....	16
11. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN .....	18
12. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS .....	19
13. OBLIGACIONES DE APC-COLOMBIA CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN .....	19
14. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN .....	20
15. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	23



# APC Colombia

## 1. INTRODUCCIÓN

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. (Decreto 4152 de 2011).

Para alcanzar este objetivo durante la vigencia 2025, APC Colombia necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, a través del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Este Plan de Capacitación ha sido construido a partir del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, el cual brinda las directrices para la implementación de los nuevos planes de capacitación y formación en las entidades estatales, acordes al Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026. El PNFC 2023-2030 se basó en los retos que enfrenta la gestión pública y priorizó los siguientes ejes: Paz total, memoria y derechos humanos, Mujer inclusión y diversidad, Transformación digital y cibercultura, Ética, Probidad e identidad de los Público, Habilidades y competencias, Territorio, vida y ambiente.

De acuerdo a estos lineamientos, APC Colombia busca la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, 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 Institucional de Capacitación - PIC en el marco de los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030.

## 2. OBJETIVO

Desarrollar competencias laborales, individuales, y colectivas de los servidores públicos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, a través de actividades de

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 2/24



# APC Colombia

aprendizaje oportunas, orientadas a la ampliación o generación de conocimiento para el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales.

## 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar y fortalecer los procesos de inducción, reinducción y entrenamiento en puestos de trabajo de los colaboradores nuevos y antiguos de la Entidad, de manera que se facilite su adaptación.
- Desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades en los colaboradores de la Entidad, los cuales facilitan el ejercicio de las funciones de los servidores.
- Brindar a los servidores de la Entidad alternativas de capacitación con colaboración interinstitucional, que permita consolidar los procesos de formación y capacitación institucional.

## 3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

## 4. DEFINICIONES

A continuación, se presentan los conceptos que permiten comprender el contexto del Plan Institucional de Capacitación - PIC - 2024 versión 1, 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.



## APC Colombia

- **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.

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.

- **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

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 4/24



## APC Colombia

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 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 resultados 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,

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 5/24



## APC Colombia

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.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030:** Documento que contiene los lineamientos para que las entidades formulen sus planes institucionales de capacitación para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida.
- **Sistema Nacional de Capacitación y Formación:** De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como *“el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales,*

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 6/24



## APC Colombia

*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, artículo 4).*

### 5. MARCO LEGAL

**Tabla 1:** Marco normativo Plan Institucional de Capacitación PIC

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “ <i>Colombia, potencia mundial de la vida</i> ” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En sus artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7 se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1952 de 2019, artículo 37 numeral 3 y artículo 38 numeral 42	Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 7/24



# APC Colombia

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004	Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Fuente Elaboración propia

## 6. EJES TEMÁTICOS PNF

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 2: Ejes temáticos PNF

EJES TEMÁTICOS	DESCRIPCIÓN
Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios en donde se desenvuelven, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 8/24



## APC Colombia

EJES TEMÁTICOS	DESCRIPCIÓN
	<p>consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.</p>
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	<p>Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.</p> <p>En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado</p>
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	<p>La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentos de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.</p>

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 9/24



## APC Colombia

EJES TEMÁTICOS	DESCRIPCIÓN
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó, que, la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.
Eje 6: Habilidades y competencias	A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

Los planes y programas deben basarse en la definición estratégica de la Entidad, razón por la cual el PIC está alineado con los retos y proyectos institucionales definidos por APC Colombia en su planeación estratégica y plan de acción.

### 7. ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ESPACIOS DE CONOCIMIENTO

Teniendo en cuenta los retos establecidos en el Decreto 612 de 2018 en cuanto a la elaboración de los planes antes del 31 de enero de cada vigencia, la Dirección Administrativa y Financiera consideró pertinente efectuar la recolección de las necesidades de capacitación para la vigencia 2025 a través

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 10/24



## APC Colombia

una Encuesta de Necesidades, enviada a la Directora General, Directores Técnicos y Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo, con la finalidad de conocer cuáles son las necesidades de capacitación que presentan sus grupos internos de trabajo.

### 7.1 NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación, las necesidades de capacitación para la vigencia 2025 son las siguientes:

- Capacitación en Excel.
- Capacitación en inglés.
- Capacitación en formulación de proyectos.
- Capacitación en redacción de textos y ortografía.
- Capacitación en Derecho Internacional – Instrumentos de Cooperación.
- Inteligencia artificial - Análisis data.
- Capacitación en protocolo y relaciones internacionales.
- Reforma pensional.

En la encuesta se hizo la siguiente pregunta *“Indique si su grupo, área o proceso tiene conocimientos o saberes que quieran compartir con otros equipos de trabajo, a través de la estrategia Espacios de Conocimiento y ¿cuáles serían?”*, obteniendo las siguientes respuestas:

**Tabla 3:** Respuestas conocimiento a compartir

DIRECCIÓN	CONOCIMIENTO A COMPARTIR
Dirección General - Gestión Jurídica	<ul style="list-style-type: none"><li>• Régimen legal aplicable en APC Colombia.</li></ul>

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 11/24



## APC Colombia

Dirección General - Observatorio		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodología para la facilitación de procesos sociales a partir de la mejora continua (seikatsu kaizen).</li> </ul>
Dirección de Coordinación Interinstitucional de Cooperación		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrapartida Nacional y Cupo Fiscal.</li> <li>• SNCI.</li> </ul>
Dirección de Oferta de Cooperación Internacional		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómo ve China al mundo y qué es la cooperación para China.</li> </ul>
Dirección de Gestión de Demanda de Cooperación Internacional		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo tablero de control, Ciclope es de tod@s</li> <li>• Manejo básico de Excel</li> <li>• Proceso Certificados de Utilidad Común ¿Los CUC, tienen que ver conmigo?</li> </ul>
Dirección Administrativa y Financiera	GIT Gestión de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar la acción disciplinaria preventiva para disminuir el número de procesos disciplinarios en el 2025.</li> <li>• Charla informativa sobre la reforma pensional.</li> </ul>
	GIT Gestión Contractual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debida diligencia en la supervisión de contratos.</li> </ul>
	GIT de Servicios Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana</li> <li>• Caracterización de ciudadanía y grupos de valor.</li> <li>• Enfoque diferencial.</li> <li>• Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación y reintegración.</li> </ul>

Fuente: Encuesta de necesidades de capacitación

En cumplimiento a lo señalado en la Ley 909 de 2004, artículo 16, literal h, que establece como una de las funciones de la Comisión de Personal “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”, el 18 de enero de 2024 se llevó a cabo una reunión con la Comisión de Personal, en la que se dio a conocer la ejecución del PIC de la vigencia

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 12/24



# APC Colombia

2024 y se mostró el resultado de la encuesta de necesidades de capacitación para la vigencia 2025, con la finalidad de recibir sugerencias y recomendaciones.

A continuación, se relacionan las capacitaciones que de acuerdo a los lineamientos generados desde el Departamento Administrativo de Función Pública –DAFP-, el Departamento Nacional de Planeación –DNP- y políticas internas, se deben realizar:

**Tabla 4:** Capacitaciones DAFP

Nº	DIRECTRIZ EMITIDA POR	TEMÁTICA	RESPONSABLE	POBLACIÓN OBJETO
1	DAFP	Curso MIPG 2	GIT Planeación	Nuevos ingresos y en caso de actualización
3	APC-Colombia	Inducción y reinducción institucional	GIT Talento Humano	Nuevos ingresos y antiguos cada 2 años
5	DAFP a través del Plan Anticorrupción –PAAC-	Código de Integridad de la entidad – incluido en inducción y reinducción	GIT Talento Humano	Cada año
6	DAFP a través del Plan Anticorrupción –PAAC-	Curso de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	GIT Talento Humano	Nuevos ingresos y en caso de actualización
7	DAFP a través del Plan Anticorrupción –PAAC-	Procedimiento para gestionar el conflicto de interés – curso Moodle	GIT Talento Humano	Todos los servidores públicos
8	DAFP a través del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano –PAAC-	Socialización de la estrategia del servicio al ciudadano	GIT Servicios Administrativos	Cada año

Fuente: Elaboración propia

## 8. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

### 8.1 Medición de Indicadores de cumplimiento

**Tabla 5.** Indicadores

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 13/24



## APC Colombia

INDICADORES	FÓRMULA
% de ejecución presupuestal	$\text{Presupuesto asignado} / \text{Presupuesto ejecutado} * 100$
% de ejecución del PIC	$\text{No. de capacitaciones ejecutadas} / \text{No. de capacitaciones programadas} * 100$
Promedio de participación de los servidores	$\text{No. de servidores que participaron en las actividades de capacitación} / \text{No. de capacitaciones realizadas}$
Indicador de Efectividad Cierre de Brecha	Evaluación de capacitaciones con costo y espacios de conocimiento

Fuente: Elaboración Propia

### 9. INDUCCIÓN NUEVOS SERVIDORES

Tiene como finalidad iniciar al servidor público en su integración en la cultura organizacional, instruirlo en la misión, visión y objetivos institucionales, brindar información general acerca de los diferentes procesos, áreas y dependencias, Código de Integridad de la Entidad y crear sentido de pertenencia hacia la Agencia.

Esta actividad se realiza cada vez que ingrese un nuevo servidor a la Entidad y se realizará en tres momentos:

- 1. Aplicativo Moodle:** El servidor deberá ingresar al aplicativo y desarrollar todos los módulos, con la respectiva evaluación de los contenidos. La inducción contiene las siguientes temáticas:
  - Módulo 1 Generalidades: Gestión de Planeación, Gestión de Talento Humano, Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST y Cuerpos Colegiados.
  - Módulo 2 Dirección General: Despacho de la Dirección General, Gestión de Comunicaciones y Gestión Jurídica.
  - Módulo 3. Procesos Misionales: Dirección de Coordinación Interinstitucional, Dirección de Oferta de Cooperación Internacional, Dirección de Gestión de Demanda de Cooperación Internacional, Gestión de Administración de Recursos y Gestión de Control Interno.

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 14/24



## APC Colombia

- Módulo 4. Procesos de Apoyo: Gestión Contractual, Gestión Financiera, Gestión de Servicios Administrativos y Gestión de Tecnologías de la Información.
- 2. El servidor público pasará por cada una de las direcciones de la Agencia, en la que un servidor delegado en cada una de ellas le brindará la información general sobre las funciones, roles y conformación de esa dirección.
- 3. **Inducción específica a puesto de trabajo:** El superior jerárquico del servidor será el responsable de detallar las funciones, tareas, así como las herramientas disponibles para ejecutarlas.

### 9.1 Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
- Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 15/24



# APC Colombia

- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

## 10. ESPACIOS DE CONOCIMIENTO

Con el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023-2030, las entidades adoptan el modelo de Aprendizaje Organizacional, el cual considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales. Una organización pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos, se asume como una organización que aprende.

La metodología busca promover en los servidores públicos acciones de divulgación sobre buenas prácticas administrativas en el diseño e implementación de políticas públicas.

Otra característica que ofrece el aprendizaje organizacional frente a entornos restrictivos (fiscales o normativos) es el uso de herramientas derivadas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), optimizando el uso de los recursos que destina una entidad para la capacitación de sus servidores. Esto quiere decir que, en la medida que las entidades desarrollen sus capacidades institucionales para diseñar y aplicar programas de aprendizaje, estos se podrán aplicar a más personas en la organización con la misma inversión de recursos (relación costo-beneficio).

A continuación, se presenta en la figura, el esquema de aprendizaje organizacional, que parte del conocimiento individual (tácito), de los servidores públicos de la Entidad y combinado con nuevos conocimientos, mejores prácticas y experiencias se puede llegar a convertir en un aprendizaje individual, en donde se pone en práctica lo aprendido, un aprendizaje grupal y un aprendizaje organizacional que adquiere y comparte conocimiento.

Por otra parte, la encuesta también sirvió como mecanismo para recibir las propuestas de espacios de conocimiento ofrecidos por los diferentes grupos, áreas o dependencias; a continuación, se relacionan los 16 temas propuestos:

**Tabla 6.** Temas propuestos

DIRECCIÓN	CONOCIMIENTO A COMPARTIR
-----------	--------------------------



## APC Colombia

Dirección General - Gestión Jurídica		<ul style="list-style-type: none"> <li>Régimen legal aplicable en APC Colombia.</li> </ul>
Dirección General - Observatorio		<ul style="list-style-type: none"> <li>Metodología para la facilitación de procesos sociales a partir de la mejora continua (seikatzu kaizen).</li> </ul>
Dirección de Coordinación Interinstitucional de Cooperación		<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrapartida Nacional y Cupo Fiscal.</li> <li>SNCI.</li> </ul>
Dirección de Oferta de Cooperación Internacional		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cómo ve China al mundo y qué es la cooperación para China.</li> </ul>
Dirección de Gestión de Demanda de Cooperación Internacional		<ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo tablero de control, Ciclope es de tod@s</li> <li>Manejo básico de Excel</li> <li>Proceso Certificados de Utilidad Común ¿Los CUC, tienen que ver conmigo?</li> </ul>
Dirección Administrativa y Financiera	GIT Gestión de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar la acción disciplinaria preventiva para disminuir el número de procesos disciplinarios en el 2025.</li> <li>Charla informativa sobre la reforma pensional.</li> </ul>
	GIT Gestión Contractual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Debida diligencia en la supervisión de contratos.</li> </ul>
	GIT de Servicios Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana</li> <li>Caracterización de ciudadanía y grupos de valor.</li> <li>Enfoque diferencial.</li> <li>Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación y reintegración.</li> </ul>

Fuente: Elaboración Propia

Cabe resaltar, que los grupos, áreas o dependencias responsables de realizar el espacio de conocimiento deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Facilitar la información necesaria (responsable, objetivo, contenidos) con suficiente anticipación para que el área de Comunicaciones pueda hacer la respectiva difusión del evento.
- El espacio de conocimiento debe realizarse en el mes asignado.
- Los espacios deben ser dinámicos, en lo posible y dependiendo de la temática abordar el tema de manera innovadora, y no superar 1 hora de duración.

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 17/24



## APC Colombia

- Una vez se termine la capacitación, debe entregar al Grupo de Gestión de Talento Humano el registro de control asistencia, la evaluación de entrada y salida, y demás evidencias de su ejecución.

### 11. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

En el marco del Plan Institucional de Capacitación y Formación PIC 2025, 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 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 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 con 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.

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 18/24



## APC Colombia

- 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
- j. 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.
- k. 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.

### 12. 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”*, o aquella que la adicione, modifique o sustituya.

### 13. 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*



# APC Colombia

interno de capacitación de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia”, o aquella que la adicione, modifique o sustituya.

## 14. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN

A continuación, se presenta el cronograma de capacitaciones, el cual podrá ser modificado durante la vigencia previa aprobación de la Directora General:

Tabla 7: Cronograma de capacitaciones

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2025														
CAPACITACIONES EXTERNAS														
No	Eje temático	Tema	Observación	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
1	Territorio, vida y ambiente	Curso Lenguaje Claro												
2	Mujeres Inclusión y diversidad	Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación												
3	Habilidades y Competencias	Curso de Excel												
4	Transformación digital y cibercultura	Seguridad digital y de la información												
5	Habilidades y Competencias	Inteligencia Artificial												
6	habilidades y Competencias	Estadística												



# APC Colombia

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2025														
CAPACITACIONES EXTERNAS														
No	Eje temático	Tema	Observación	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
7	Habilidades y Competencias	Redacción y ortografía												
8	Probidad, ética e identidad	Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción	Cada vez que ingresa un servidor nuevo											
9	Probidad, ética e identidad	Curso MIPG 2	Cada vez que ingresa un servidor nuevo											
CAPACITACIONES INTERNAS - ESPACIOS DE CONOCIMIENTO														
No	Eje temático	Tema	Dirección que lo brinda	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
1	Habilidades y competencias	Gestión SNCIC	DCI											
2	Habilidades y competencias	Debida diligencia en la supervisión de contratos	DAF - GIT Gestión Contractual											
3	Habilidades y competencias	Cómo ve China al mundo y qué es la cooperación para China	DOCI											
4	Habilidades y competencias	Acción disciplinaria preventiva	DAF - GIT Gestión de Talento Humano											
5	Habilidades y competencias	Contrapartida nacional y cupo Fiscal	DCI											



# APC Colombia

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2025														
CAPACITACIONES EXTERNAS														
No	Eje temático	Tema	Observación	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
6	Habilidades y competencias	Metodología para la facilitación de procesos sociales a partir de la mejora continua (seikatzu kaizen)	Observatorio											
7	Habilidades y competencias	Proceso Certificados de Utilidad Común ¿Los CUC, tienen que ver conmigo?	DGDCI											
8	Habilidades y competencias	Regimen legal aplicable a APC Colombia	Jurídica											
9	Habilidades y competencias	Manejo tablero de control	DGDCI											
10	Habilidades y competencias	Acción disciplinaria preventiva	DAF - GIT Gestión de Talento Humano											
11	Habilidades y competencias	Evaluación del servicio y la medición de la experiencia ciudadana	DAF - Servicio al Ciudadano											
12	Habilidades y competencias	Caracterización de la ciudadanía y los grupos de valo	DAF - Servicio al Ciudadano											
13	Habilidades y competencias	Enfoque diferencial	DAF - Servicio al Ciudadano											

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 22/24



# APC Colombia

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2025														
CAPACITACIONES EXTERNAS														
No	Eje temático	Tema	Observación	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
14	Habilidades y competencias	Prevención temprana y la superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación y reintegración	DAF - Servicio al Ciudadano											

Fuente: Elaboración propia

## 15. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para la presente vigencia las actividades de capacitación con costo y los espacios de conocimiento planteados se deben evaluar 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.

El PIC se evaluará semestralmente mediante los siguientes indicadores:

**Tabla 8.** Indicadores Evaluación PIC



## APC Colombia

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA
<b>Eficiencia</b>	Ejecución presupuestal	Presupuesto asignado / Presupuesto ejecutado *100
<b>Eficacia</b>	Ejecución del PIC	No. de capacitaciones ejecutadas / No. de capacitaciones programadas * 100
<b>Eficacia</b>	Participación de los servidores	No. de servidores que participaron en las actividades de capacitación / No. de capacitaciones realizadas
<b>Efectividad</b>	Cierre de Brecha	Evaluación de capacitaciones con costo y espacios de conocimiento

Fuente. Elaboración propia

Se firma a los veintinueve (29) días del mes de enero de 2025.

### YAIR ALEXANDER VALDERRAMA PARRA

Director Administrativo y Financiero encargado de las funciones del Despacho de la Dirección General

Elaboró: Diana Marcela Arias – PE del GIT de Gestión de TH

Revisó: Yvette Araujo Hernández – Coordinadora del GIT de Gestión de TH

Edgar Ricardo Arias Modesto – Contratista DAF

**Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia**

Teléfono: (+57) 601 601 2424 | Línea gratuita: 01 8000 41 37 95 | Código postal: 110221

Dirección: Carrera 10 No. 97A - 13, Torre A, Piso 6 | Bogotá D.C., Colombia

[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)

Página: 24/24