



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -
PIC 2020 V1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2020

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

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



Contenido

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	13
9. RECOLECCION DE NECESIDADES	14
10. EVALUACIÓN DEL PIC 2019	19
11. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2019	21
12. REQUERIMIENTOS POR EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	21
13. DEFINICION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	22
15. ELEMENTOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	25
16. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	27
17. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	29
18. OBLIGACIONES DE APC-COLOMBIA CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.....	29
19. CRONOGRAMA DE TRABAJO	29
20. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	30



INTRODUCCIÓN

La Dirección General, consciente de la importancia del desarrollo del Talento Humano, se permite presentar el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020, 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



El futuro es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2020 V1

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

Visión

En 2023, APC-Colombia es reconocida nacional e internacionalmente como líder técnico que promueve y gestiona con innovación y efectividad la cooperación internacional del país, para responder a las prioridades globales y nacionales.

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

1. Orientar la capacitación y formación de los servidores al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias.
2. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
3. Elevar las capacidades de los servidores públicos para facilitar el cumplimiento de las políticas, planes, programas, subprogramas y los objetivos del Estado y de APC-Colombia.
4. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

7. COBERTURA

De acuerdo con la normatividad vigente, en los programas de capacitación se podrán beneficiar los empleados públicos inscritos en Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y 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:

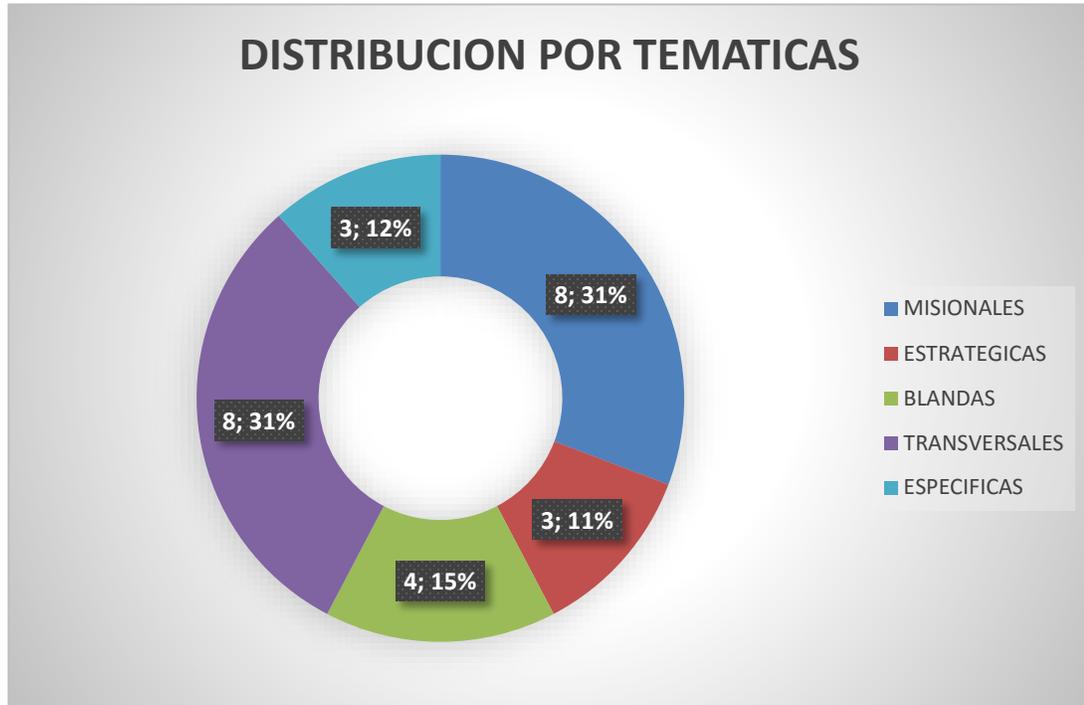
- Recolección de información de necesidades a través de la encuesta de necesidades de capacitación y formación para el 2020.
- Evaluación de la Ejecución del PIC de la vigencia anterior que contempló la revisión de indicadores y temáticas abordadas.
- Requerimientos de formación basados en los resultados de la medición del clima laboral
- Requerimientos por evaluación del desempeño laboral del período inmediatamente anterior (2018-2019).
- 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.
- Por requerimientos del MIPG
- Por requerimientos del Plan Anticorrupción

9. RECOLECCION DE NECESIDADES

Para construir el PIC de la vigencia 2020, los funcionarios identificaron 26 temáticas de capacitación, agrupadas en 5 tipos, a saber: misionales (8) que corresponden al 30.7%, estratégicas (3) equivalentes al 11.53%, blandas (4) correspondientes al 15.3%, transversales (8) que equivalen al 30.76% y específicas (3) que corresponden al 11.53%.



Figura No. 1



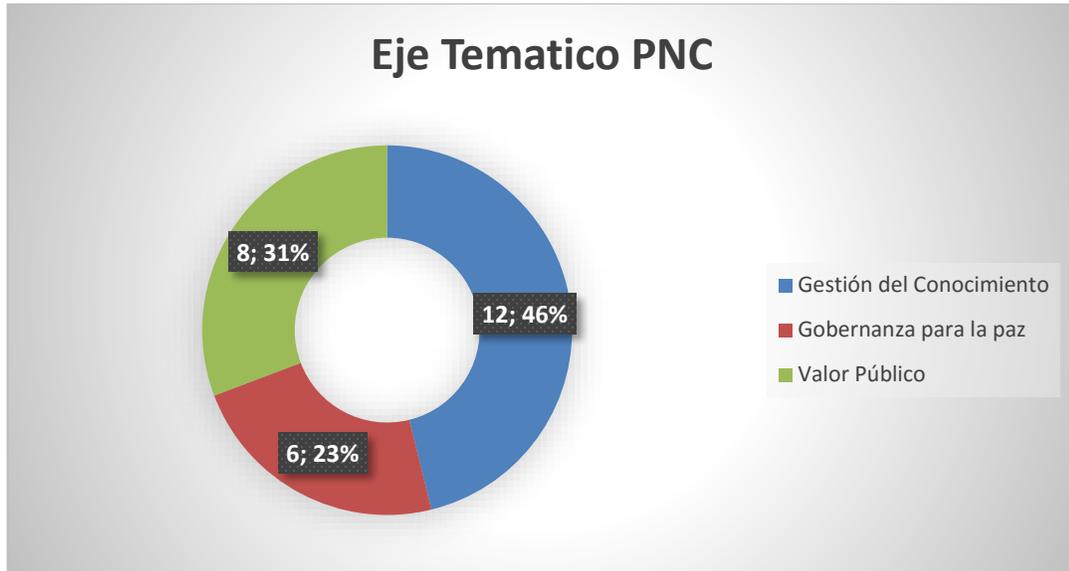
Fuente: Identificación de necesidades de Capacitación y Formación 2019 - 2020

Las temáticas que generan los proyectos de aprendizaje organizacional se distribuyen de acuerdo con los ejes temáticos del “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la Profesionalización del Servidor público (2017)”, de las cuales se encontró que:

El 46.15% (12) se orientan al eje de gestión de conocimiento, el 23.07% (6) se enmarcan en el eje gobernanza para la paz y el 30.76% restante, (8), se enmarcan en el eje de valor público, como se muestra en la figura:



Figura No. 2



Fuente: Identificación de necesidades de Capacitación y Formación 2019 - 2020

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 2020, los siguientes consolidados sin costo, con costo, así:

Tabla No.1 PAES CON COSTO

TEMATICAS PROPUESTAS

MISIONALES		
TEMATICAS	EJE TEMATICO	DIMENSION
Proyecto de inversión sobre consolidación del sistema nacional de cooperación internacional aprobado por el DNP a APC (2020-2023)	Valor Público	saber
Diseño, formulación y seguimiento a proyectos sociales. - SEGUIMIENTO,	Valor Público	hacer



MONITOREO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS - Gestión de proyectos internacionales y mecanismos de financiación - Fortalecer capacidades en formulación de Proyectos; Evaluación y seguimiento de proyectos -		
Tendencias de cooperación regional y buenas prácticas	Gestión del Conocimiento	saber
Alianzas público privadas - ALIANZAS MULTIACTOR	Gestión del Conocimiento	saber
Técnicas de negociación	Gobernanza para la Paz	ser
Mecanismos innovadores de financiación para la cooperación internacional.	Gestión del Conocimiento	hacer
Plan Nacional de Desarrollo y prioridades sectoriales de comunidad internacional	Gestión del Conocimiento	hacer
Geopolítica	Gobernanza para la Paz	saber

ESTRATEGICOS

TEMATICAS	EJE TEMATICO	DIMENSION
plan estratégico	Valor público	saber
SQL Database Infraestructure (Administración de Base de Datos) Cursos en redes Cisco Systems Metodologías Ágiles de desarrollo	Gestión del conocimiento	saber
Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (ISO 27001:2013)	Gestión del conocimiento	saber

COMPETENCIAS BLANDAS

TEMATICAS	EJE TEMATICO	DIMENSION
Comunicación asertiva, resolución de conflictos, entre otros	Gobernanza para la paz	ser
Competencias blandas o comportamentales	Gobernanza para la paz	ser
Fortalecimiento de capacidades de liderazgo y relaciones interpersonales	Gobernanza para la paz	ser
Inteligencia Inter personal e intra personal, Desarrollo de la Mente creativa	Gobernanza para la paz	ser

TRANSVERSALES

TEMATICAS	EJE TEMATICO	DIMENSION
-----------	--------------	-----------



Gestión del conocimiento para implementar la estrategia de GC	Gestión del conocimiento	hacer
manejo de herramientas ofimáticas / Excel	Valor público	hacer
Idiomas diversos	Valor público	saber
Contratación pública; elaboración estudios previos; supervisión de contratos; fundamentos legales de la contratación pública; requisitos financieros para pagos, facturas, planeación de proyectos de contrapartida	Gestión del conocimiento	hacer
matriz de riesgos en la contratación, estudios del sector, acuerdos marco de precios	Gestión del conocimiento	hacer
Formulación y estructuración de proyectos, estudios técnicos precontractuales, SECOP I Y II, supervisión de proyectos, liquidación.	Gestión del conocimiento	hacer
Sistema Integrado de Conservación (Plan de conservación Documental y Plan de Preservación Digital a Largo Plazo)	Gestión del conocimiento	hacer
Identificación de riesgos de los procesos de selección, supervisión, decreto 092 de 2017, incumplimientos contractuales, tasación de perjuicios. Identificación de riesgos de los procesos de selección, supervisión, decreto 092 de 2017, incumplimientos contractuales, tasación de perjuicios.	Gestión del conocimiento	hacer

ESPECIFICAS		
TEMATICAS	EJE TEMATICO	DIMENSION
Comunicación digital: Manejo de herramientas digitales para compartir información de un modo mucho más rápido y eficaz con los públicos internos y externos. Métodos efectivos para publicación de información e interacción con los públicos.	Valor público	saber
Cursos relacionados con la labor desempeñada sobre conducción de vehículos en general	Valor público	saber

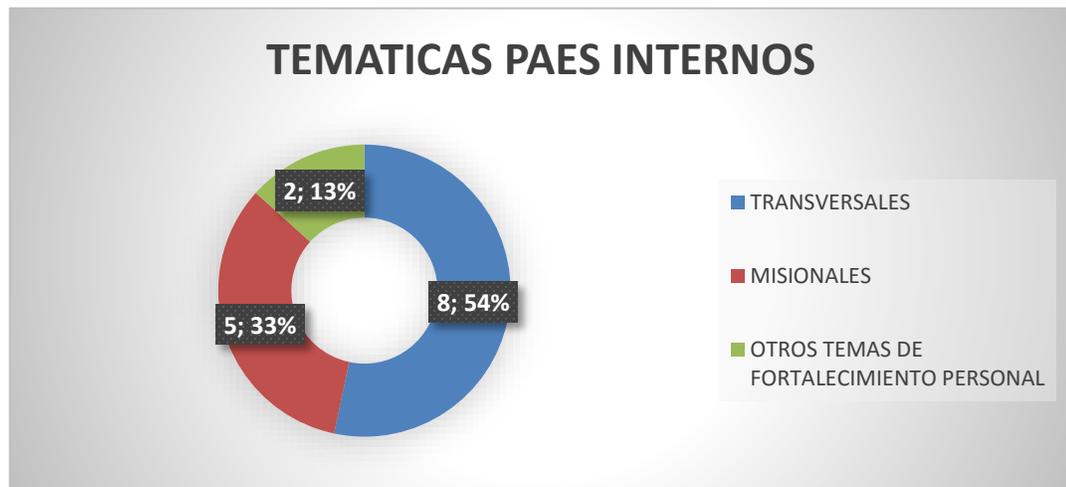


Técnicas y normas de conducción preventiva.

Valor público

saber

De igual manera, se recolectaron las siguientes propuestas de Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE's, para ejecutar por los propios servidores públicos: Misionales (5) que corresponden al 33.33%, transversales (8) que equivalen al 53.33%, Otros temas de fortalecimiento personal (2) equivalentes al 13.33%.



Fuente: Identificación de necesidades de Capacitación y Formación 2019 - 2020

10. EVALUACIÓN DEL PIC 2019

De conformidad con la Resolución No. 023 del 28 de enero de 2019, 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 \$71.190.000/ PA \$92.400.000)* 100 = 77%

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

(134/167)*100 = 80% De los funcionarios participaron en cursos de capacitación ofrecidos por la Entidad, de 167 cupos de capacitación, se utilizaron 134 por parte de los servidores públicos.

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.

En la vigencia 2019, se efectuó el curso de idiomas el cual presentó el siguiente cierre de brechas:

El 100% de los funcionarios presentaron avance en idiomas de acuerdo con la siguiente distribución, la cual se valoró a través de 3 componentes participación y asistencia, evaluación cuantitativa y valoración cualitativa de los docentes:



Porcentaje de avance en el nivel	Número de funcionarios	Porcentaje población
100	15	28,84615385
98	3	5,769230769
95	1	1,923076923
92	10	19,23076923
90	3	5,769230769
88	2	3,846153846
87	4	7,692307692
85	2	3,846153846
82	4	7,692307692
79	1	1,923076923
77	2	3,846153846
72	1	1,923076923
70	1	1,923076923
57	1	1,923076923
55	1	1,923076923
42	1	1,923076923
TOTAL	52	100

Fuente: Informe de resultados Bertliz 2019

11. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 2019

Una vez efectuada la medición de la percepción del Clima Laboral durante la vigencia 2019, se encuentra que para la vigencia 2020 se intervendrá sobre las variables de liderazgo organizacional, gestión del cambio y herramientas de crecimiento personal.

12. REQUERIMIENTOS POR EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Durante la evaluación del periodo 2018-2019, no se generaron requerimientos de capacitación por evaluación del desempeño laboral, que dieran lugar a modificación o actualización del Plan 2019; en ese orden de ideas y una vez se genere la evaluación del desempeño por el periodo 2019-2020 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 2020

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 2020, 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

No.	EJE TEMÁTICO	DEFINICION PAE	TEMÁTICA
1	Gestión del Conocimiento	Herramientas de evaluación para el fortalecimiento de la Gestión	Norma ISO 2700: 2013 Sistemas Gestión de la Seguridad de la Información.
2	Valor Público	Norma ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo.	Norma ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo.
3	Valor Público	Herramientas para el fortalecimiento en proyectos de Cooperación internacional	Formulación y evaluación de proyectos



4	Valor Público	Herramientas para el fortalecimiento en proyectos de Cooperación internacional	Seguimiento, evaluación y Monitoreo de proyectos
5	Valor Público	Herramientas Ofimáticas	Actualización en Excel
6	Gobernanza para la paz	IDIOMAS - INGLES - FRANCES - ALEMAN - ITALIANO	Fortalecimiento de segunda lengua o política de bilingüismo.

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 sin costo:

Tabla No. 7 - PAES SIN COSTO

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



No.	EJE TEMÁTICO	DEFINICION PAE	TEMÁTICA
6	Gestión del conocimiento	Proceso de contratación	Taller sobre el proceso contractual
7	Gestión del conocimiento	Estructuración de estudios previos	Cumplimiento de los procesos contractuales establecidos para la vigencia 2020, teniendo en cuenta el principio de planeación
8	Gestión del conocimiento	Supervisión de Contratos	Taller para fortalecer los conocimientos de los supervisores
9	Gobernanza para la paz	Comunicarte es un Arte	Conceptos básicos de redacción y la comunicación
10	Gestión del conocimiento	Mecanismos de cooperación al día	Estructuración de Convenios, Acuerdos, Memorandos de Entendimiento.
11	Gestión del conocimiento	Conozcamos más la Violencia de Género y su atención	Mayor conocimiento sobre la prevención de las violencias
12	Gestión del conocimiento	Visión internacional y nacional del marketing, el turismo y ganadería sostenible	Google Analytics, gestión de proyectos, diseño, planificación, conceptos básicos de SEO / SEM, Métricas CRM, comunicación transcultural, Visualización y Mercadeo. Formulación y estructuración de proyectos; Turismo, Ganadería y Agricultura Sostenible.
13	Gestión del conocimiento	Mecanismos de financiación	Mecanismos innovadores de financiación para la cooperación internacional.
14	Gestión del conocimiento	Conducción preventiva	Actualización normas de conducción preventiva
15	Gobernanza para la paz	Novedad en Pensiones	Información relevante a la espera de la reforma pensional
16	Gestión del conocimiento	Gestión Documental Eficiente	administración de archivos, instrumentos archivísticos (inventario documental, PGD, PINAR)



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 los PAE en materia de seguridad y salud en el trabajo propuestos por los servidores públicos:

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

Nota: Las temáticas definidas en el marco del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud, se gestionarán desde el Grupo Administrativo con apoyo de la ARL.

14. PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL DESARROLLO DEL PIC

Para la vigencia 2019 el presupuesto asignado por la Dirección Administrativa y Financiera corresponde a CIENTO MILLONES DE PESOS (\$100.000.000,00), con cargo al rubro A-02-02-02-009 SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD SOCIALES Y PERSONALES

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 de cada dependencia; la inducción abarcará como mínimo 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, 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, procesos administrativos, sistema de seguridad y salud en el trabajo - SGSST.
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 o especificidad 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.

Para la vigencia 2020, se presentará el plan de acción como actividad de reinducción.

16. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

En el marco del Plan Institucional de Capacitación y Formación PIC 2020, 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 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.
- 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 Participación de los funcionarios a PAES con Costo</i>	$\frac{\text{No. De funcionarios que participaron en las actividades de capacitación}}{\text{No. De cupos disponibles}} * 100$
<i>Indicador de Efectividad Cierre de Brecha</i>	Mediante la Evaluación de cada PAE con costo

**ORIGINAL FIRMADO POR:
ANGELA OSPINA DE NICHOLLS
Directora General**

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.015 del 20 de Enero de 2020.

(Ley 909 de 2004, Art. 16, h): Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.