



**AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA  
APC-COLOMBIA**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC**

**DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**2015**





## 1. JUSTIFICACIÓN

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC - Colombia estructura el Plan Institucional de Formación y Capacitación, como un instrumento orientador y facilitador de los programas de formación y capacitación, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales y con ello, la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en un mejor desempeño y productividad y una mejor prestación de sus servicios.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007. Este nuevo enfoque sobre la capacitación y formación, permite estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su diario desempeño laboral, poniendo a prueba su capacidad de trabajo en equipo y la identificación de necesidades de capacitación dentro de su área de trabajo que después ayudará a solventar mediante su creatividad para desarrollar proyectos de aprendizaje, que lo convierten en trasmisor de conocimiento.

En el sector público colombiano se define la capacitación como el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigido a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).

Adicionalmente, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia”.

La normatividad antes citada reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales. Por lo tanto, el manejo de la capacitación por competencias en la administración pública colombiana, toma orientaciones de dichos enfoques y los complementa con los desarrollos que desde el enfoque constructivista se han realizado al respecto; articulando así, el esfuerzo de capacitación con el logro del desempeño efectivo en el trabajo<sup>1</sup>.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 General

Promover y desarrollar un proceso de formación, entrenamiento y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la adquisición de conceptos y saberes en donde se generen conocimientos y se fortalezcan competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva necesaria para la consecución de los objetivos de la Agencia y el desarrollo de la misión institucional; lo cual garantizará la mejoría en la calidad de la prestación del servicio y repercutirá en la optimización del perfil del servidor público que APC-Colombia requiere.

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





## 2.2 Específicos

Establecer las estrategias pedagógicas, conceptuales y temáticas para el PIC de APC-Colombia a partir de la política Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos en el marco de la calidad y las competencias laborales.

Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Propender por el mejoramiento institucional, fortaleciendo y desarrollando competencias en los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de APC-Colombia.

## 3. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, se rige por la normatividad que las entidades reguladoras de la materia han establecido.

- **Decreto 1567 de Agosto 5/1998** por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de Septiembre 23/ 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

*Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.*

*...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."*

*Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.*

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

- **Decreto 1227 de Abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

### TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

#### CAPITULO I Sistema nacional de capacitación

*Artículo 65: " Los planes de capacitación institucionales 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.*

*Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

*Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."*

*Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia..."*





Código: DA-F-011 - Versión: 02 - Fecha: 15/09/2012

*Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...*

- **Ley 1064 de Julio 26/2006** 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.

*Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano".*

- **Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **Resolución 440 de Noviembre /2008** Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.** – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias

#### 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El PIC de APC–Colombia se ajustará a los lineamientos conceptuales y pedagógicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos.

##### 4.1 CONCEPTUALES

- *La Profesionalización del Empleo Público:* Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- *Desarrollo de Competencias Laborales:* Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo, la capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- *Enfoque de la formación basada en Competencias:* "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".

##### 4.2 PEDAGÓGICOS

###### ***La Educación Basada en Problemas***

La Política de formación y capacitación de servidores públicos, contempla el aprendizaje basado en problemas (ABP) dentro de su esquema metodológico, pues considera que a partir de las condiciones de desempeño, de las





dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen las dificultades en los resultados del trabajo y, adicionalmente desarrollar aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la perspectiva en los funcionarios.

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

### ***El Proyecto de Aprendizaje en Equipo***

Con base en el análisis de problemas institucionales de necesidades del Plan de Desarrollo Nacional o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan programas de formación y capacitación con una estructura de proyectos de aprendizaje por parte de grupos de empleados, conformados en equipos de aprendizaje; esto es lo que se entiende para efectos de la presente política, como "el proyecto de aprendizaje en equipo".

### ***Plan de Aprendizaje Individual***

Cada uno de los miembros del equipo, en concordancia con los objetivos colectivos, deberá establecer sus propios objetivos de aprendizaje y deberá aclarar de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo. Para ello podrá involucrarse en el desarrollo de las diferentes estrategias y eventos de capacitación programados para la vigencia.

### ***Estrategias***

El PIC incluye las siguientes estrategias:

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

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias utiliza principalmente como fundamento teórico para orientar la capacitación (o enfoque pedagógico) el enfoque **CONSTRUCTIVISTA**.

El constructivismo es una teoría aplicada a la educación, según la cual las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, desempeñando un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, "concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas- proyectos de trabajo seleccionados ..." "Este enfoque plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente.

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





**El Aprendizaje Colaborativo** es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales, a un nivel horizontal, de pares. El Aprendizaje Colaborativo, privilegia, entre otras, la estrategia de enseñanza y de aprendizaje.

## 5. DEFINICIONES

### 5.1 Competencia

"Es la 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

### 5.2 Capacitación

Es 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 y al eficaz desempeño del cargo ( Decreto 1567 de 1998- Art.4).

### 5.3 Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

### 5.4 Educación para el trabajo y Desarrollo Humano

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007).

### 5.5 Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados ( ley 115 /1994).

### 5.6 Educación Formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

### 5.7 Programas de Inducción y de Reinducción

Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad, artículo 7 del Decreto 1567 de 1998.



**5.8 Entrenamiento en puesto de trabajo**

El entrenamiento en el puesto de trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. (Circular Externa 100-004 DAFP).

**5.9 Proyecto de aprendizaje en equipo – PAE.** Esta estrategia implica conformar equipos con personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.

**6. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA CAPACITACIÓN**

Con base en las definiciones anteriores se concluye que hay una diferencia entre los programas de educación formal según lo establecido en la ley general de educación y la capacitación dirigida a los servidores públicos, según las disposiciones citadas.

La educación formal hace parte del Programa de Bienestar Social, se rige por lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, artículos 13 al 40; Decreto 1227 de 2005, artículos 69 a 85 y en el Decreto 4661 de 2005.

Tienen derecho a los programas de educación formal los empleados tanto de carrera administrativa como los de libre nombramiento y remoción.

En relación con los programas de capacitación, estos incluyen la educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, la educación informal, los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo.

De conformidad con el Decreto Nacional 4904 de 2009, los programas de educación para el trabajo y desarrollo humano deben cumplir con una duración mínima de 600 horas para la formación laboral y de mínimo 160 horas para la formación académica.

Todos los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, tienen derecho a participar en los programas de formación y capacitación institucionales.

Los empleados vinculados mediante nombramientos provisional y temporal, dado su carácter transitorio, sólo tienen derecho a participar en los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, Decreto 1567 de 2008, art. 6, literal g.

De otra parte, y con respecto a las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, éstas se rigen por lo dispuesto en la ley 80 de 1993, la cual supedita su vinculación a la obligación de ejecutar labores en razón a su experiencia, capacitación y formación profesional en una determinada materia, tal como lo ha determinado la Corte Constitucional en Sentencia C-154 de 1997. De conformidad con este criterio, los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación.

Los programas de capacitación, se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación que deben ser formulados anualmente por las entidades a las que se les aplica las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios; y las que se rigen por sistemas especiales o específicos, cuando tengan vacíos sobre el tema.





Código: DA-F-011 - Versión: 02 - Fecha Emisión: 15/05/2012

Las actividades de educación para el trabajo e informal que se programen en el plan institucional de capacitación, deberán estar dirigidas a desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes para mejorar el desempeño laboral de los empleados.

Los programas de educación para el trabajo, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral) y a sus propósitos de certificar competencias formativas, no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo.

De acuerdo a lo estipulado en la circular externa N. 100-004 de 2010 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.

La Educación Formal, de conformidad con lo señalado el artículo 10 de la Ley 115/94, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.

## 7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en APC-COLOMBIA, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

**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 con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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, los planes 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 empleados de carrera.

**Economía:** En todo caso 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 del DAFP.

## 8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo y cubre los siguientes subprogramas:

### 8.1 Inducción

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario 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 y crear sentido de pertenencia hacia la Agencia.

Esta actividad se realiza cada vez que ingrese un funcionario a la entidad y será llevada a cabo por servidores de la Dirección Administrativa y Financiera que tengan a su cargo funciones de talento humano, a través de una jornada con una duración de dos horas en donde se tratarán temas como:

- Estructura del estado, qué es la Agencia, misión y visión, sector administrativo, principios y valores, estructura, organigrama y objetivos institucionales.
- Programas de bienestar y salud ocupacional, programa de capacitación, nómina, evaluación del desempeño, estructura y número de funcionarios, el código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y prestacional.
- Por parte de comunicaciones, se dará a conocer el Manual de Imagen y Comunicaciones de la Agencia.
- Gestión Documental dará a conocer este proceso y el sistema Orfeo.
- Los funcionarios de Planeación, darán a conocer el Sistema de Gestión Integral, donde se tratarán temas como los procesos y procedimientos, Manual de Calidad - Política, Direccionamiento Estratégico y Auditorías de Calidad.

### 8.2 Reinducción.

El programa de 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. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

### 8.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

#### 8.3.1 Recolección de necesidades de capacitación





Código DA-F-011 - Versión 01 - Fecha Emisión: 12/05/2012

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por cada una de las direcciones dentro del proceso de estructuración de los proyectos de aprendizaje en equipo y la indagación en los grupos de trabajo de cada una de las direcciones.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos, además, se puede observar que temas y actividades de capacitación requieren financiación o apoyo tanto interno como externo; en el segundo caso, se elabora un cuadro donde se consolidarán los procesos de capacitación y los meses proyectados para desarrollarla. Para este efecto, talento humano adelantará las gestiones contractuales para el desarrollo de las capacitaciones.

De acuerdo a la información proporcionada por las direcciones, los temas primordiales son los siguientes\*:

DIRECCION	DAF	DD	DG	DG1
<b>TEMAS DE CAPACITACION</b>	Inglés	Alianzas público-privadas para el desarrollo	Diplomados en cooperación Sur- Sur y triangular	Políticas Públicas en materia de paz, desarrollo rural y medio ambiente
	Formulación de Proyectos	Técnicas de seguimiento y nuevos instrumentos de cooperación internacional	Capacitación en formulación de proyectos	Formulación de proyectos y metodologías participativas
	Contratación estatal	Construcción de paz y desarrollo	Continuación con las capacitaciones en manejo de Excel	Negociación y trabajo en equipo
		Técnicas de negociación y resolución de conflictos	Fortalecimiento en capacidades de Negociación. - Técnicas de comunicación interna y externa - Coaching personal, empresarial - Estrategias de comunicación organizacional - Gestión ambiental, desarrollo sostenible y responsabilidad social empresarial - Alta gerencia	
<b>APC- COLOMBIA</b>	Administración del talento humano	Liderazgo	Inglés y francés	





PROSPERIDAD PARA TODOS

<b>APC COLOMBIA</b>		Técnicas de negociación y resolución de conflictos	Fortalecimiento en capacidades de Negociación. - Técnicas de comunicación interna y externa - Coaching personal, empresarial - Estrategias de comunicación organizacional - Gestión ambiental, desarrollo sostenible y responsabilidad social empresarial - Alta gerencia	
	Administración del talento humano	Liderazgo	Inglés y francés	
		Inglés		
		Técnicas de identificación y formulación de proyectos		
		Medioambiente y desarrollo		

\*El desarrollo de las capacitaciones, estará sujeta a la disponibilidad presupuestal y de tiempo para su ejecución.

**8.3.2 Definición de líneas programáticas para enmarcar los Proyectos de aprendizaje 2015 para la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE 2015 -.**

- Fortalecimiento a la Gestión Institucional: Innovación, entre otros.
- Herramientas para la Planeación, Control y Seguimiento de la gestión.
- Actualización en Sistemas de Gestión.
- Sistemas de información y herramientas tecnológicas.
- Actualización Normativa.
- Cultura Organizacional: Gestión del Cambio, Ambiente Laboral, Vocación por el Servicio, Ética del Servidor Público, entre otras.

**COMPETENCIAS (DECRETO 2539 DE 2005 Art. 6 y 7)**

**Competencias Comunes:**  
Orientación a resultados  
Orientación al usuario y al ciudadano





**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

Transparencia  
Compromiso con la Organización.

**Competencias Comportamentales:**

Liderazgo  
Responsabilidad  
Toma de decisiones  
Iniciativa  
Aptitud  
Planeación

**8.3.3 Formulación y acompañamiento de los proyectos de aprendizaje en equipos (PAE)**

En esta etapa el profesional de talento humano, consolida la información de los Proyectos de Aprendizaje (PAE) formulados en la Entidad.

Después de culminada la fase de consolidación de la información de los Proyectos de aprendizaje en equipo formulados en la Entidad, mediante la organización de la información de estos; la profesional que desempeña funciones de talento humano, siguiendo las pautas y parámetros establecidos por la Guía para la Formulación del PIC, diseña una matriz en donde se contemplarán los siguientes aspectos:

- Dependencia que lo formula
- Necesidad Institucional
- Nombre del Proyecto
- Línea programática del proyecto
- Competencia a trabajar
- Población Objetivo por nivel Jerárquico
- Pregunta problemática
- Temas de capacitación a desarrollar
- Tipo de facilitador (interno o externo)
- Cronograma de ejecución
- Intensidad horaria
- Estrategias de aprendizaje

Una vez se cuente con la información de los funcionarios que van a desarrollar proyectos de aprendizaje, estos serán incluidos en el PIC.

**8.3.4 Definición de actividades de capacitación externa, que apoyarán el desarrollo de los proyectos de aprendizaje.**

ACTIVIDAD	MES DE REALIZACION	COBERTURA
Capacitación en inglés	Marzo a noviembre	20 cupos
Diplomado en formulación de proyectos	Mayo a agosto	15 cupos
Formación de auditores internos y formación de auditor	Mayo	10 cupos





**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

líder		
Entrenamiento en coaching empresarial	Agosto	20 cupos

### 8.3.5 Ejecución del PIC.

Se informará mediante comunicado interno a las diferentes dependencias que presentaron sus proyectos su aprobación y las acciones a seguir.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado del grupo de talento humano trabajará directamente con los líderes de cada equipo de aprendizaje, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en el proyecto y realizará el respectivo seguimiento.

Cada actividad de capacitación tendrá una fase de divulgación y de inscripciones, procediéndose a distribuir equitativamente los cupos por cada una de las direcciones, a fin de que el director de cada dependencia asigne los funcionarios participantes.

## 9. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- Archivo General de la Nación - AGN

## 10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

### *Indicadores de eficacia*

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR	RESULTADOS
1	Uso de los recursos asignados	Presupuesto ejecutado/ presupuesto asignado	
2	Ejecución del Plan	N° de actividades de capacitación celebradas/ N° de actividades de capacitación proyectadas	

### *Indicadores de eficiencia*

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR	RESULTADOS
----	----------------------	-----------	------------





**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

1	Participación de los funcionarios	N° de funcionarios que participaron en las actividades de capacitación / N° de funcionarios en la entidad	
2	Grado de satisfacción de los funcionarios	Grado de satisfacción alcanzado/ grado de satisfacción esperado	

## 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para obtener retroalimentación sobre la ejecución del PIC, se procederá a evaluar cada una de las actividades de capacitación, tanto externa como las impartidas por los equipos de aprendizaje, mediante la aplicación de encuesta de satisfacción on-line para las externas y mediante cuestionario físico para las del PAE, a fin de obtener información que permita evaluar la actividad y adoptar correctivos en aras del mejoramiento.

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.

### 11.1. Evaluación del impacto de la capacitación

Permite medir los resultados finales obtenidos en la organización como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Se presentará un informe anual.

APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC-2015)

03 MAR 2015

  
**SILVIA MARGARITA CARRIZOSA CAMACHO**  
Directora administrativa y financiera

  
Elaboró: **DIANA FABIOLA ARDILA BLANCO**  
Profesional Universitario grado 10 - DAF

