



**APC**  
Colombia

Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

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

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC**

**DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**2016**





**APO**  
Colombia

Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

## TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN.....	3
2. OBJETIVOS DE APRENDIZAJE.....	3
2.1 Objetivo general.....	3
2.2 Objetivos específicos .....	3
3. MARCO NORMATIVO.....	4
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	5
4.1. Conceptuales.....	5
4.2. Pedagógicos.....	6
5. DEFINICIONES.....	7
6. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA CAPACITACIÓN.....	8
7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	8
8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016.....	9
8.1. Programa Inducción.....	9
8.2. Programa Reinducción.....	10
8.3. Capacitación.....	10
8.3.1 Recolección de necesidades de capacitación.....	10
8.3.2 Líneas programáticas para enmarcar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2016.....	13
8.3.3 Formulación y acompañamiento de los proyectos de aprendizaje en equipos (PAE).....	13
8.3.4 Definición de actividades de capacitación externa.....	14
8.3.5 Ejecución.....	14
9. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	14
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	15
10.1. Indicadores de eficacia.....	15
10.2. Indicadores de eficiencia.....	15
10.3. Indicador de Impacto.....	15
11. INVERSIÓN.....	16





## 1. JUSTIFICACIÓN

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC – Colombia, ha definido como uno de sus objetivos estratégicos para la vigencia 2015-2018 “consolidar una APC-Colombia apasionada y efectiva”, enmarcando de esta manera todas las acciones, programas y procedimientos asociados a la Gestión del Talento Humano; en este sentido se estructuró el Plan Institucional de Capacitación como un instrumento orientador y facilitador de las acciones de gestión del aprendizaje, 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.

Así mismo, el presente Plan se formuló en concordancia con el enfoque sobre la capacitación y formación establecido en la normatividad vigente, que orienta los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determina las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Es el caso de el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, adoptado mediante Decreto 4665 de 2007, que 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. El decreto 1567 de 1998, que en el artículo 4 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”. La Ley 909 de 2004 que en el artículo 36 numeral 1 establece “La capacitación y formación de los empleados públicos 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”, y el Decreto 1083 de 2015 que en el artículo 2.2.9.2 describe la Finalidad: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”

## 2. OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

### 2.1 Objetivo General

Aportar al objetivo estratégico “consolidar una APC-Colombia apasionada y efectiva” a través de la Promoción y desarrollo de procesos de formación, entrenamiento y capacitación para los servidores de la Entidad, con el fin de facilitar la adquisición de conceptos y saberes en donde se generen conocimientos y se fortalezcan competencias, incrementando la capacidad individual y colectiva necesaria para las metas trazadas en la Hoja de Ruta de APC-Colombia.

### 2.2 Objetivos 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 los servidores públicos en el marco de la calidad y las competencias laborales.





**APC**  
Colombia

Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

- 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.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Función Pública por medio del programa de REINDUCCIÓN
- 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.

Conmutador (57 1) 601 24 24 Ext. 100 - Fax Ext. 333  
Cra 10 N°97A-13, Piso 6, Torre A Bogotá – Colombia

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





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."...

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.
- **Decreto 1083 de 2015,** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

#### 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.





**APC**  
Colombia

Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

- **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 prospectiva 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

**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 - DAFF).

**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).

**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.

**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).

**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).

**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).





**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.

**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).

**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

A partir de las definiciones anteriores se concluye que existe 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. Los programas de capacitación, 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, sus propósitos son los de certificar competencias formativas y no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo. De tal forma, todos los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, tienen derecho a participar en los programas de formación y capacitación institucionales, respecto a los empleados vinculados mediante nombramientos provisional y/o 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.

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. De tal forma, 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.

## 7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El plan institucional de capacitación de APC-COLOMBIA, se rige por 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.





**APO**  
Colombia

Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

**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 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2016

### 8.1 Programa 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.

Conmutador (57 1) 601 24 24 Ext. 100 - Fax Ext. 333  
Cra 10 N°97A-13, Piso 6, Torre A Bogotá - Colombia

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





**APC**  
Colombia

Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

- 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.

**Cobertura:** participarán en el programa de inducción todas las personas que se vinculen a la Planta de APC-Colombia.

## 8.2 Programa 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.

En la vigencia 2016, APC-Colombia desarrollará el programa de reinducción durante el primer semestre, con el objetivo de fortalecer la cultura de calidad que se ha venido promoviendo en la Agencia a en el marco del proceso de certificación.

**Cobertura:** todos los servidores públicos vinculados a APC-Colombia.

## 8.3 Capacitación

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:

Para la definición de los objetivos de aprendizaje del año 2016, se tomaron como base los objetivos planteados para los años 2014 y 2015 relacionados con las necesidades de capacitación identificadas por las diferentes dependencias y procesos de APC-Colombia que, por algunas dificultades administrativas, no se alcanzaron a abordar en los Planes institucionales de Capacitación de las vigencias correspondientes.

Dichas necesidades fueron validadas por el Comité Directivo de la Agencia y por los líderes de todos los procesos, en reunión adelantada el 14 de enero de 2016, y están asociadas fundamentalmente a la formación en formulación de proyectos y en el idioma inglés.

De manera complementaria, los líderes de los diferentes equipos de trabajo reportaron las demás necesidades de fortalecimiento de competencias tanto técnicas como comportamentales, necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y entregables, a través del diligenciamiento del formato proyectado para este fin, el cual fue remitido a talento humano durante la segunda semana de febrero.

Conmutador (57 1) 601 24 24 Ext. 100 - Fax Ext. 333  
Cra 10 N°97A-13, Piso 6, Torre A Bogotá - Colombia

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





El consolidado de la información reportada en dichos formatos se presenta a continuación:

PROCESO	COMPETENCIAS TÉCNICAS Prioridad: Alto, medio, bajo.	COMPETENCIAS COMPORTA- MENTALES
<b>Procesos Misionales</b>	<p><b>Alto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulación de proyectos</li> <li>- Formulación en un segundo idioma (Inglés)</li> </ul> <p><b>Medio:</b> Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisión de convenios con énfasis financiero</li> <li>- Acciones e interacciones entre el Sector Público y Privado que fomenten el Desarrollo territorial.</li> </ul> <p><b>Bajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excel avanzado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo</li> <li>- Formación de Líderes</li> <li>- Comunicación Asertiva</li> <li>- Experticia profesional</li> <li>- Orientación a resultados</li> </ul>
<b>Direccionamiento Estratégico y Planeación</b>	<p><b>Alto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditor líder en Calidad</li> </ul> <p><b>Medio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditor integrado</li> <li>- Gestión de proyectos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación asertiva</li> <li>- Trabajo en equipo y colaboración</li> </ul>
<b>Gestión de Comunicaciones</b>	<p><b>Alto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Google Analytics</li> <li>- Redacción</li> <li>- Manejo de crisis y audiencia</li> </ul> <p><b>Medio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de estrategias para redes sociales</li> <li>- Programación y diseño web</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experticia profesional</li> <li>- Creatividad e innovación</li> </ul>
<b>Procesos de Apoyo</b>	<p><b>Alto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orfeo y software de gestión documental.</li> <li>- Seguridad de la información</li> <li>- Actualización en normatividad financiera y contaduría pública</li> </ul> <p><b>Medio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Software de administración de impresión - EQUITRAC OFICE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación al usuario y al ciudadano</li> <li>- Trabajo en Equipo y Colaboración.</li> <li>- Comunicación Asertiva</li> </ul>





**APC**  
Colombia

Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normatividad continuidad de negocio</li> <li>- Gestión ambiental</li> </ul>	
<b>Evaluación Control y Seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión del Riesgo.</li> <li>- Alta Redacción de Informes de auditoría.</li> <li>- El deber ser de la auditoría interna.</li> </ul>	

Adicionalmente, se verificó la información contenida en los "Aspectos a corregir" consignados en las evaluaciones del desempeño definitivas del último período vigente, en esta revisión no se encontró una muestra representativa de la población que permita identificar necesidades de capacitación a partir de esta fuente de información, ya que sólo dos servidores públicos presentan aspectos a corregir. Sin embargo, este proceso permitió identificar que la naturaleza de ambas recomendaciones es similar en cuanto se refieren a la competencia comunicación asertiva y orientación a resultados, ambas necesidades reportadas en el ejercicio anterior.

Otra fuente de información consultada para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación 2016 de APC-Colombia, fue la Medición de Riesgo Psicosocial efectuada en octubre de 2015, cuyo resultado indicó riesgo ALTO en el Dominio "liderazgo y relaciones sociales", especialmente en la dimensión "retroalimentación del desempeño", lo que significa que los servidores públicos perciben que este ejercicio es poco claro, escaso o inoportuno generando un impacto nulo en el desarrollo o mejoramiento de su trabajo. Al respecto, es importante tener en cuenta que *fomentar la comunicación clara, directa y concreta, generar un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores y fomentar la participación de todos en los procesos de reflexión y de toma de decisiones*, son comportamientos asociados a la competencia comportamental LIDERAZGO, definida en el decreto 2539 de 2005 para los servidores públicos del nivel directivo y con personal a cargo, por lo que se entiende que esta fuente de información refuerza las necesidades identificadas por los procesos misionales en torno al fortalecimiento de esta competencia comportamental.

Finalmente, se revisó el resultado de la medición de Clima Organizacional realizada entre el 30 de julio y el 20 de agosto de 2015, allí se evidenciaron oportunidades de mejora en la Dimensión de Comunicación especialmente en lo relacionado con la comunicación entre áreas y en la Dimensión de Bienestar en la variable oportunidades de capacitación, hecho que se puede relacionar con los temas que no se han podido abordar desde los Planes de capacitación de las vigencias pasadas, que aún siguen siendo requeridas por los servidores públicos.

Analizada la información se puede determinar que existen temas transversales a la entidad, que son reiterativos en todas las fuentes analizadas, como liderazgo y comunicación asertiva, y temas que por su naturaleza resultan fundamentales para el ejercicio misional como la formulación de proyectos e inglés o para las prioridades estratégicas de la entidad como la formación de auditores y los temas de calidad. Así mismo, temas que pueden ser manejados desde la entidad a través de Proyectos de Aprendizaje en Equipo, por contar con servidores públicos que tienen fortalezas en ello como Supervisión de convenios con énfasis financiero, Acciones e interacciones entre el Sector Público y Privado que fomenten el Desarrollo territorial. Esta información es la base de la formulación del presente Plan de Capacitación.





**8.3.2** Líneas programáticas para enmarcar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2016:

- Fortalecimiento a la Gestión Institucional:
  - Supervisión de convenios con énfasis financiero
  - Acciones e interacciones entre el Sector Público y Privado que fomenten el Desarrollo territorial.
- Herramientas para la Planeación, Control y Seguimiento de la 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.

**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:

ACTIVIDAD	MES DE REALIZACION	COBERTURA
Orfeo y software de gestión documental	Abril	2 cupos
Capacitación en inglés	Mayo a noviembre	20 cupos
Diplomado en formulación de proyectos	Mayo a Septiembre	15 cupos





**APO**  
Colombia

Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Emisión Código: E-FO-001 - Versión: 05 - Fecha: Diciembre 22 de 2015

ACTIVIDAD	MES DE REALIZACIÓN	COBERTURA
Formación de auditores internos y formación de auditor líder	Abril	15 cupos
Fortalecimiento de la Competencia Comunicación Asertiva	Junio - Julio	65 Cupos
Fortalecimiento de la Competencia comportamental liderazgo	Julio - Agosto	20 cupos

### 8.3.5 Ejecución:

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
- Ministerio de Tecnología de la información y Comunicaciones

Durante la vigencia 2016 se tiene previsto adelantar procesos formativos a través de esta red, en los siguientes temas:

- Seguridad de la información
- Actualización en normatividad financiera y contaduría pública
- Gestión Ambiental

Conmutador (57 1) 601 24 24 Ext. 100 - Fax Ext. 333  
Cra 10 N°97A-13, Piso 6, Torre A Bogotá - Colombia  
[www.apccolombia.gov.co](http://www.apccolombia.gov.co)





## 10. 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 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 on-line que busca identificar la percepción de calidad, pertinencia y aplicabilidad 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.

### 10.1. Indicadores de eficacia (Seguimiento trimestral)

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	

### 10.2. Indicadores de eficiencia

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR	RESULTADOS
1	Participación de los funcionarios	N° de funcionarios que participaron en las actividades de capacitación / N° Cupos disponibles	
2	Percepción de calidad, pertinencia y aplicabilidad	Promedio de Grado de satisfacción alcanzado	

### 10.3. Indicador de Impacto

N.	ACCIONES PROYECTADAS	INDICADOR	RESULTADOS
1	Cierre de brecha	(N° preguntas correctas en cada test de cierre de brecha / N° de Total de preguntas)	





**APC**  
Colombia

Agencia  
Presidencial  
de Cooperación  
Internacional  
de Colombia

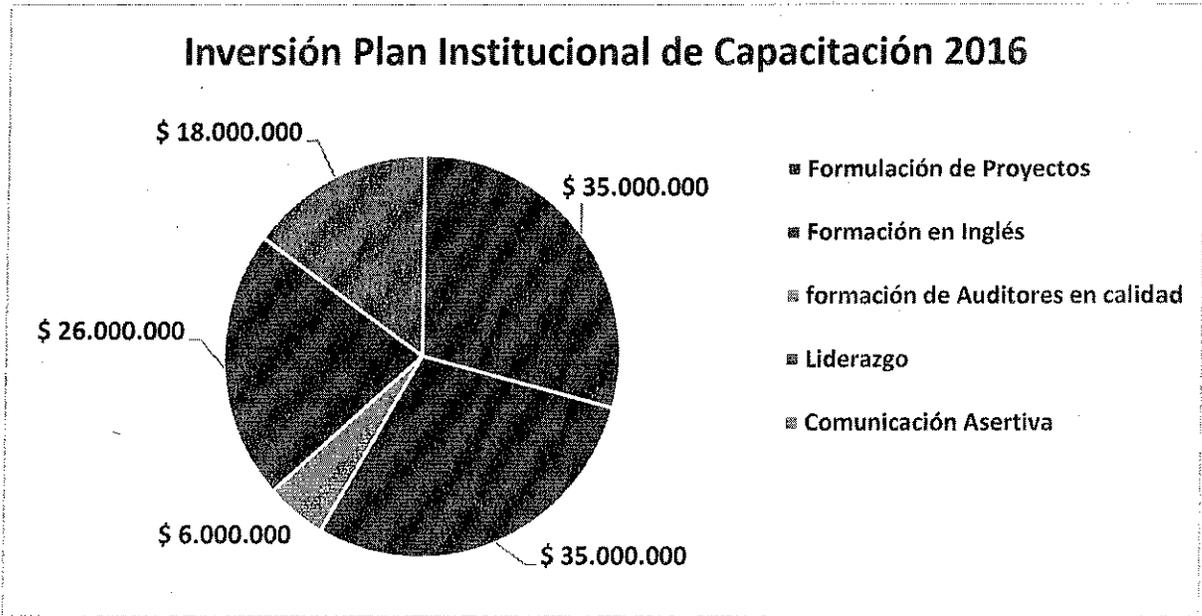


**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**  
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Código: DA-F-011 - Versión: 02 - Fecha Emisión: 13/06/2012

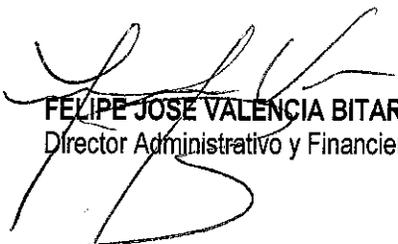
## 11. INVERSIÓN

La inversión total para la ejecución del PIC 2016 de APC-Colombia es de \$120.000.000. A continuación se presenta la distribución de los recursos por cada actividad planteada en el programa de capacitación externa:



APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2016

28 MAR 2016

  
**FELIPE JOSÉ VALENCIA BITAR**  
 Director Administrativo y Financiero

  
 Elaboró: **Graciela Lozano Herazo**  
 Profesional Universitario grado 10 - DAF

