



**APC-COLOMBIA**  
Agencia Presidencial de Cooperación



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

**RESOLUCIÓN No. 136 DE 29 MAR 2017**

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2017 para los funcionarios de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia"*

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN  
INTERNACIONAL DE COLOMBIA, APC-COLOMBIA**

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el numeral 21 del artículo 12 del Decreto 4152 de 2011, y

**CONSIDERANDO:**

Que el numeral 21 del artículo 12 del Decreto 4152 de 2011 señala que es función del Director General *"...adoptar el plan estratégico, el plan de gestión anual y los programas y proyectos que se requieran para el cumplimiento de las funciones de la Entidad, en coordinación con las diferentes dependencias con sujeción al Plan Nacional de Desarrollo..."*

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 se creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Que según lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el diseño de cada empleo debe contener la descripción del contenido funcional, el perfil de competencias y la duración del mismo. Así mismo, el numeral 1 del artículo 36 de la citada Ley, señala que la capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades y destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que es posible el desarrollo profesional de los empleados, y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que en el artículo 2.2.9.1 de Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública, se establece que los planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

Que la Dirección Administrativa y Financiera a través del Grupo Gestión del Talento Humano, de acuerdo con los instrumentos establecidos en la normativa sobre el tema, efectuó mesas de trabajo para identificar y documentar las necesidades de cada una de las dependencias, basados en la metodología de "aprendizaje basado en problemas", con el fin de incorporar propuestas y proyectos de aprendizaje en equipo para desarrollar en la Entidad.

Que APC – Colombia mediante la Resolución No. 077 del 01 de Abril de 2014, adoptó el Reglamento Interno de Capacitación de la Entidad.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

13

**RESOLUCIÓN No. 136 DE 29 MAR 2017**

*“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2017 para los funcionarios de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia”*

Que es necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia, por cuanto la formación de los servidores públicos se constituye en una inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional, el logro de los objetivos propuestos en la hoja de ruta de la cooperación, el cumplimiento de la misión y el alcance de la visión de APC-Colombia.

Que en virtud de lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC – Colombia, para la presente vigencia, el cual hace parte integral de la presente resolución.

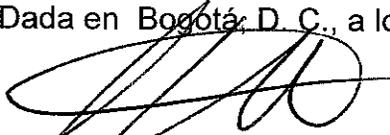
**ARTÍCULO SEGUNDO.-** El Grupo de Gestión del Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

**ARTÍCULO TERCERO.-** De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal de APC-Colombia participará en el seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.

**ARTÍCULO CUARTO.-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D. C., a los 29 MAR 2017

  
**SERGIO ALFONSO LONDOÑO ZUREK**  
DIRECTOR GENERAL

Aprobó: Verónica Monterrosa Torres

Revisó: Marcela Niño Tapia

VoBo: Julio Cesar Cadavid Gómez

Proyectó: Silvia R. Gómez S.

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2017

*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.....	4
2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	6
3. MARCO JURÍDICO.....	8
4. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA.....	9
5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ENTIDAD.....	10
6. OBJETIVOS.....	11
6.1 OBJETIVO GENERAL.....	11
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
7. COBERTURA.....	11
8. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	12
9. ANÁLISIS DE DATOS.....	12
10. PLAN DE CAPACITACIÓN.....	16
11. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	19
12. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	21
13. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	23
14. OBLIGACIONES DE APC-COLOMBIA CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.....	23
15. CRONOGRAMA DE TRABAJO.....	24
16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	24



## INTRODUCCIÓN

La Dirección General, consciente de la importancia del desarrollo del Talento Humano, se permite presentar el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2017, armonizado con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Se tiene como referente, la guía metodológica para la formulación del plan de capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, documentos que brindan los lineamientos para la implementación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias, así mismo, para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen 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.

Para la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC-Colombia, es de vital importancia fomentar el desarrollo de sus funcionarios, así como fortalecer sus capacidades y competencias para garantizar el cumplimiento de la hoja de ruta trazada específicamente apuntando al objetivo estratégico "Consolidar una APC apasionada y efectiva".

El PIC para APC-Colombia, es una herramienta que involucra la participación y el trabajo en equipo en su construcción, para visualizar necesidades reales que se deben subsanar en los diferentes niveles de la Entidad.

La capacitación se constituye entonces, en un pilar fundamental para que los funcionarios de la Entidad tengan conocimientos de calidad que permita mayor gestión, transparencia y productividad para el logro de los objetivos misionales, institucionales y personales, basados en la identificación de situaciones problémicas o retos institucionales en los ejes del saber, el saber hacer y el ser.

El Plan Institucional de Capacitación en su planeación y formulación se basa en el desarrollo de competencias entendidas como la capacidad que tiene una persona de ejecutar unas funciones con un conocimiento, habilidad y experiencia dentro de un contexto de calidad, orientando su comportamiento a la mejor convivencia dentro de la institución y fuera de ella en un marco ético.

## 1. DEFINICIONES

Algunos conceptos que nos permiten comprender la propuesta del Plan de Capacitación Institucional – PIC, los cuales se referencian en la Guía Formulación Plan Institucional de Capacitación PIC, 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 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:** Entendido 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, 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”.
- **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.
- **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

- **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.

## 2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios que rigen el Plan Institucional de Capacitación (PIC), 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. 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- e) 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.
- f) 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”.
- g) 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.
- h) Decreto No. 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- i) 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.

- j) 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.
- k) 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.
- l) 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.
- m) 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".

#### 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 la Hoja de Ruta de la Cooperación internacional 2015-2018, APC-Colombia definió su planeación estratégica.

**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

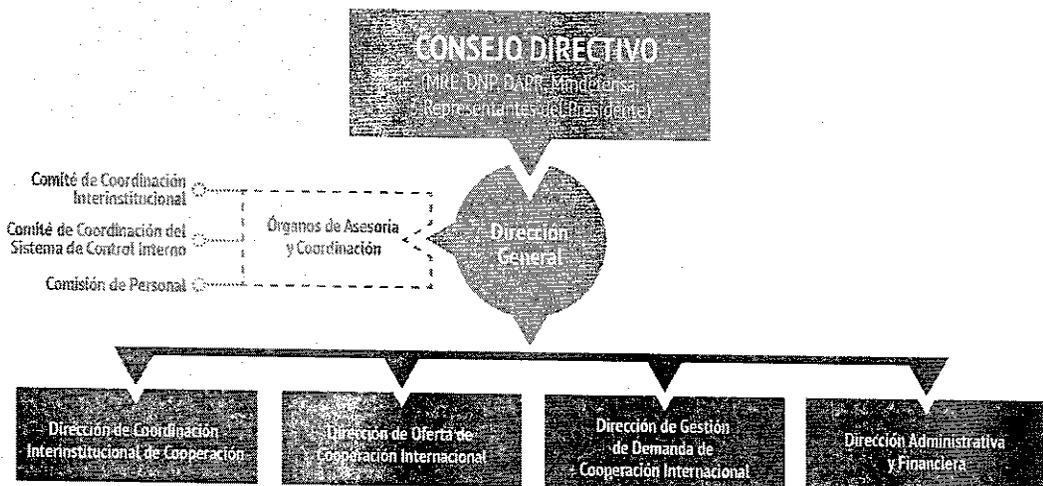


cooperación internacional, atendiendo los objetivos de política exterior y el Plan Nacional de Desarrollo.

**Nuestro Sueño:** Para el 2018 APC-Colombia habrá incrementado el beneficio que obtiene la sociedad colombiana e internacional como resultado de la implementación de la Hoja de Ruta de la cooperación internacional (CI) de Colombia, de acuerdo con las prioridades del país.

- ✓ Beneficiar al 100% de los Departamentos del país con la oferta de cooperación, especialmente en los territorios con mayor afectación por el conflicto armado
- ✓ Movilizar USD2640 mm de cooperación internacional para el posconflicto.
- ✓ Colombia se posiciona en el mundo diversificando su oferta de CI y compartiendo sus mejores prácticas con 85 países.
- ✓ El 90% de la CI registrada por APC-Colombia está alineada a las prioridades de la Hoja de Ruta.

## 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

Aportar al objetivo estratégico “Consolidar una APC-COLOMBIA apasionada y efectiva”, 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 la Hoja de ruta de APC-Colombia.

### 6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

## 7. COBERTURA

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



12

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

## 8. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En concordancia con el procedimiento Gestión del Aprendizaje Código A-PR-025, Versión 3, la Dirección Administrativa y Financiera a través del Grupo Gestión del Talento Humano desarrolló las actividades previstas, en las siguientes etapas:

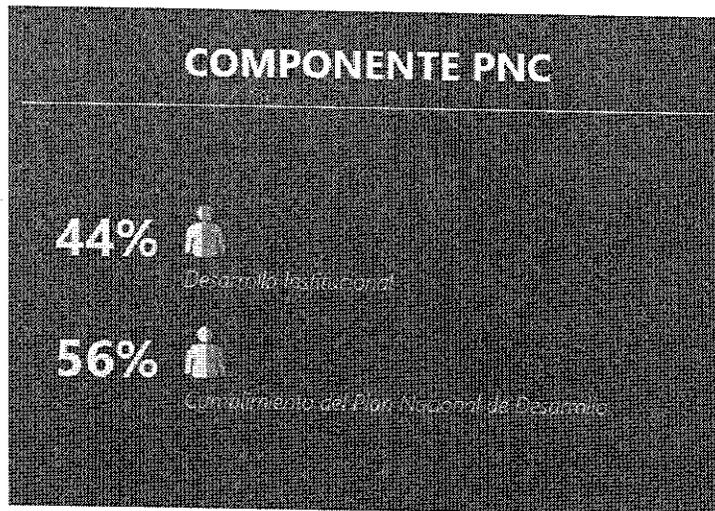
- 8.1 Programación y ejecución de mesas de trabajo para socialización de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAES), definición de situaciones problemáticas y documentación de los proyectos de aprendizaje en equipo como principal metodología para la recolección de necesidades.
- 8.2 Evaluación de la Ejecución del PIC de la vigencia anterior que contempló la revisión de indicadores y temáticas abordadas.
- 8.3 Revisión de prioridades estratégicas de la Entidad – Hoja de Ruta y Objetivos estratégicos.
- 8.4 Políticas Gubernamentales como Atención al Ciudadano y Gestión ética.
- 8.5 Recomendaciones y priorización con la Comisión de Personal.

## 9. ANÁLISIS DE DATOS

Los funcionarios identificaron 44 temáticas de capacitación, agrupadas en 25 Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), dichas temáticas, se organizan en dos componentes según el Plan Nacional de Capacitación y Formación, de las cuales el 44% (11 PAES) se orientan al Desarrollo Institucional y el 56% (14 PAES) obedecen al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, como se muestra en la figura:

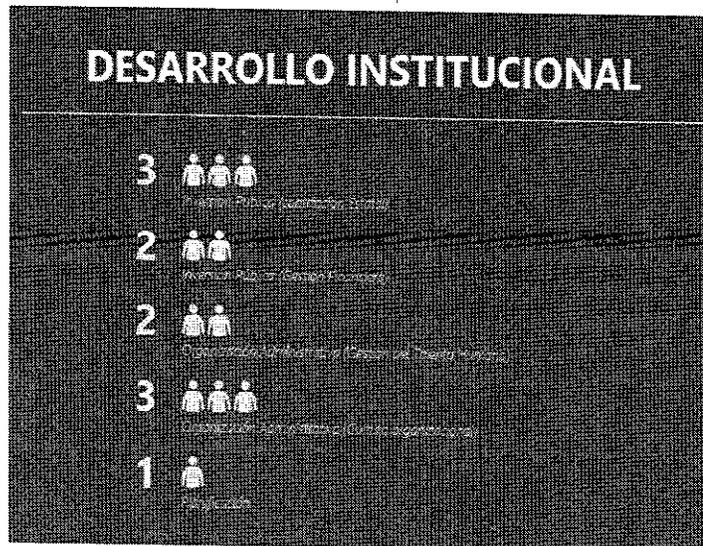


Figura No. 1



Las necesidades de capacitación identificadas para el componente Desarrollo Institucional se presentan en la siguiente figura, siendo las de mayor relevancia para los funcionarios la de Organización Administrativa (Cultura organizacional) y la de Inversión Pública (Contratación Estatal):

Figura No.2

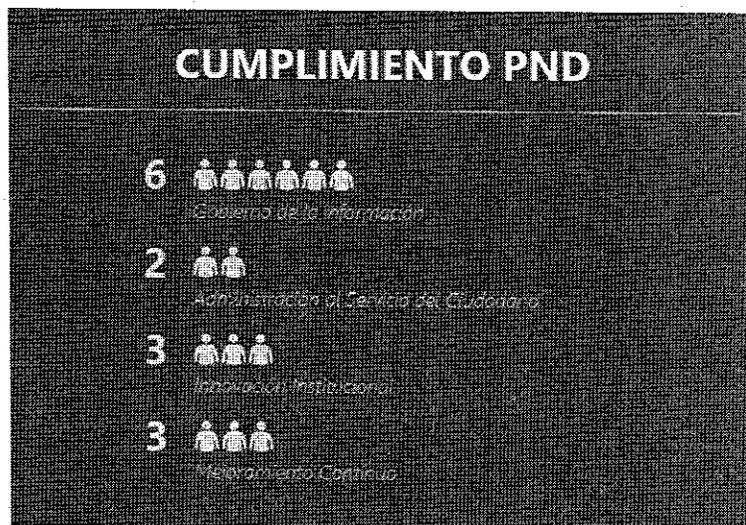


*[Handwritten signature]*

12

Las necesidades de capacitación identificadas para el componente Cumplimiento Plan Nacional de Desarrollo, se enmarcaron en las siguientes temáticas, siendo las más relevantes las enmarcadas en Gobierno de la Información, mejoramiento continuo e innovación institucional:

Figura No.3



Una vez identificadas las temáticas conforme al Plan Nacional de Desarrollo, se presentaron los resultados consolidados a la Comisión de Personal, cuerpo colegiado que tiene dentro de sus funciones avalar los planes de Capacitación y formación, con base en las prioridades institucionales y el presupuesto asignado.

Esta definición preliminar de temáticas se presenta en el consolidado de necesidades de capacitación para la presente vigencia:

Tabla No.1

COMPONENTE	EJE DE DESARROLLO	PROYECTOS DE APRENDIZAJE DOCUMENTADOS	No.
Desarrollo Institucional	Inversión Pública (contratación Estatal)	Actualización normatividad contractual y de convenios	1

		Supervisores al Día - Procedimientos contractuales, financieros y Administrativos - Análisis de problemáticas reales que se presentan en la supervisión de contratos en APC	2
		Capacitación Práctica de Supervisión de Contrapartidas - Ley aplicable y régimen de responsabilidad relacionada con la supervisión - Procedimientos de APC	3
	Inversión Pública (Gestión Financiera)	Actualización Reforma tributaria	4
		Programación y ejecución del PAC	5
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Administración al Servicio del Ciudadano	servicio al cliente - Atención al Ciudadano*	6
		Ética y Buen gobierno*	7
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Gobierno de la información	curso Avanzado de Excel	8
		Actualización Orfeo	9
		Curso Diseño de Presentaciones	10
		Desarrollando habilidades en seguridad de la Información en APC-Colombia	11
		Capacitación en la herramienta Secop II	12
		Comunicación y redacción digital	13
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Innovación Institucional	Fortalecimiento de Capacidades para el apalancamiento de recursos	14
		Fortalecimiento de alianzas estratégicas	15
		Fundraising	16
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Mejoramiento Continuo	Diseño de Indicadores y metodologías de seguimiento y evaluación de proyectos	17
		¿Cómo aplicar los nuevos modelos de auditoría en riesgos en la Entidad?	18
		La Cooperación Internacional y APC Colombia ¿Cómo profundizamos y aplicamos instrumentos de CI de manera eficiente?	19
Desarrollo Institucional	Organización Administrativa (Gestión del Talento Humano)	Aplicación práctica de Cambios Normativos en Seguridad Social y Retención en la fuente	20
		Capacitación y entrenamiento a Conductores	21

Desarrollo Institucional	Organización Administrativa (Cultura organizacional)	Desarrollo de habilidades Técnicas y Comunicativas	22
		¿Cómo mejorar en la Administración de tareas y manejo del tiempo?	23
		Desarrollo de habilidades para un trabajo en equipo efectivo	24
Desarrollo Institucional	Planificación	Elementos de Planeación	25

*Nota No.1: Las temáticas con (\*) corresponden a requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y presentadas en el formato único de reporte avance de la gestión – FURAG.*

*Nota No.2: De acuerdo con la Hoja de Ruta de la Cooperación, se mantiene la temática de formación en idioma inglés para los funcionarios de la Entidad.*

Cabe resaltar, que el área de Control Interno, mediante comunicación de fecha 13 de marzo de 2017, solicitó incorporar una nueva temática teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la función Pública frente a la formación de los auditores de las oficinas o áreas de Control Interno en las entidades públicas; por tal razón, se hace necesario llevar a cabo una nueva actualización de la temática del eje de desarrollo de mejoramiento, incorporando el curso: Normas internacionales de auditoría con enfoque gubernamental.

## 10. PLAN DE CAPACITACIÓN

Con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2017 cuyo valor es de NOVENTA Y SIETE MILLONES CIENTO CINCUENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS QUINCE PESOS (\$97.159.415,00), la Comisión de Personal participó en la priorización de las temáticas con costo dentro del PIC, que se muestran en la tabla anexa.

Tabla No.2

COMPONENTE	EJE DE DESARROLLO	TEMÁTICA	RECOMENDACIÓN POR PARTE COMISIÓN DE PERSONAL
------------	-------------------	----------	--

Desarrollo Institucional	Inversión Pública (contratación Estatal)	Actualización normatividad contractual y de convenios	Unificar las tres temáticas en un sólo paquete de capacitación
		Supervisores al Día - Procedimientos contractuales, financieros y Administrativos - Análisis de problemáticas reales que se presentan en la supervisión de contratos en APC	
Capacitación Práctica de Supervisión de Contrapartidas - Ley aplicable y régimen de responsabilidad relacionada con la supervisión - Procedimientos de APC			
	Inversión Pública (Gestión Financiera)	Actualización Reforma tributaria	Unificar las temáticas de Reforma tributaria y Aplicación práctica de Cambios Normativos en Seguridad Social y Retención en la fuente
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Gobierno de la información	Comunicación y redacción digital	
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Innovación Institucional	Fortalecimiento de Capacidades para el apalancamiento de recursos	Unificar las tres temáticas en un sólo paquete de capacitación
		Fortalecimiento de alianzas estratégicas	
		La Cooperación Internacional y APC Colombia ¿Cómo profundizamos y aplicamos instrumentos de CI de manera eficiente?	
		Fundraising	
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Mejoramiento Continuo	¿Cómo aplicar los nuevos modelos de auditoría en riesgos en la Entidad?	
Desarrollo Institucional	Organización Administrativa (Cultura organizacional)	Desarrollo de habilidades Técnicas y Comunicativas	Unificar en un eje temático de Habilidades Gerenciales
		¿Cómo mejorar en la Administración de tareas y manejo del tiempo?	

		Desarrollo de habilidades para un trabajo en equipo efectivo	
	No definido en el Plan Nacional de Capacitación	Idioma Inglés	Cumplimiento Hoja de Ruta 2015 -2018

De igual forma, es pertinente aclarar que existen otras temáticas de interés institucional; las cuales se deberá gestionar a través de apoyos de la Red interinstitucional de capacitación y formación, SENA, ESAP, MinTIC'S, entre otras.

Tabla No.3

COMPONENTE	EJE DE DESARROLLO	TEMÁTICA	RECOMENDACIÓN POR PARTE COMISIÓN DE PERSONAL	LIDER	TIPO
Desarrollo Institucional	Inversión Pública (Gestión Financiera)	Programación y ejecución del PAC	Supervisión integral de contratos y convenios, enfocado a la planeación y administración del PAC y programación de los pagos a contratistas.	OSCAR MIGUEL DIAZ	INTERNO
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Administración al Servicio del Ciudadano	Servicio al cliente - Atención al Ciudadano*	Requerimientos FURAG	LINA MARÍA AVILA	EXTERNO
		Ética y Buen gobierno*	Requerimientos FURAG	JULIO CESAR CADAVID	EXTERNO
Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Gobierno de la información	Curso Avanzado de Excel		ANDREA BERNAL	EXTERNO
		Actualización Orfeo		FELIPE VALENCIA	EXTERNO
		Curso Diseño de Presentaciones	Buscar un funcionario que apoye en esta capacitación	FELIPE VALENCIA MAIRA GALEANO	INTERNO
		Desarrollando habilidades en seguridad de la Información en APC-Colombia		HELDIS LIZARAZO	INTERNO
		Capacitación en la herramienta Secop II	Por Colombia Compra Eficiente	AURA MALAGON	EXTERNO



Cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo	Mejoramiento Continuo	Diseño de Indicadores y metodologías de seguimiento y evaluación de proyectos	Se replica por parte de Karem Paola Jiménez	CARLOS CIFUENTES	INTERNO
Desarrollo Institucional	Organización Administrativa (Gestión del Talento Humano)	Capacitación y entrenamiento a Conductores		JOSE GUAUQUE	EXTERNO
Desarrollo Institucional	Planificación	Elementos de Planeación		JORGE ESCALANTE	EXTERNO

## 11. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### 11.1 Programa de 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. Abarcando las siguientes temáticas:

- Estructura del estado – qué es la Agencia, orientación estratégica, sector administrativo, principios, valores, estructura, organigrama, objetivos institucionales.
- Régimen salarial y prestacional, programas de capacitación, bienestar, estímulos, sistema de seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño y por último, temas transversales como: Comunicaciones, Orfeo, Calidad.

Para finalizar, se remitirá al nuevo servidor al área 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.

*Handwritten initials/signature*

### 11.2 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. Por norma, deberá realizarse cada dos años, a través de la presentación de directivos y funcionarios competentes sobre los planes, programas y proyectos que realiza la Entidad o, cuando por cambios organizacionales de impacto para los funcionarios, requieran de esta estrategia.

Teniendo en cuenta que durante el 2016 se llevó a cabo la Reinducción, para la presente vigencia no se contemplará dentro de las actividades del PIC 2017.

### 11.3 Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – (SGSST)

Por norma, la Entidad debe socializar su política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, de igual forma, generar espacios de formación para controlar y mitigar los riesgos y peligros; en ese sentido, APC-Colombia, ha generado un cronograma de trabajo con la ARL para la sensibilización y formación de nuestros colaboradores.

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

Tabla No.4

TEMA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
RESOLUCIÓN 1401 DE 2007	Retroalimentación Resolución 1401 de 2007	Miembros del COPASST

*Handwritten signature*

REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES	Divulgación y Entrenamiento en Procedimientos, instructivos y demás documentación para el Reporte e Investigación de Incidentes de Trabajo.	Miembros del COPASST
LEGISLACIÓN COPASST	Taller Funciones del Copasst	Miembros del COPASST
INSPECCIONES	Capacitación inspección de Seguridad	Miembros del COPASST
CONTROL DE FUEGO	Capacitación en control de fuego y técnicas de evacuación	Brigadistas
ATENCIÓN A EMERGENCIAS	Capacitación en tipos de heridas y uso de elementos de atención de emergencias	Brigadistas
PISTA DE ENTRENAMIENTO PARA LA BRIGADA	Capacitación práctica específica en emergencias por tipo de brigada	Brigadistas
RESPONSABILIDADES Y ROL DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Taller de enfoque legal	Miembros Comité de Convivencia
NUTRICIÓN Y HÁBITOS ALIMENTICIOS	Charla y actividades lúdicas para incentivar buenos hábitos alimenticios.	COLABORADORES SELECCIONADOS
TABAQUISMO Y ALCOHOLISMO	Charla para difundir las políticas de alcohol, drogas y tabaquismo.	COLABORADORES SELECCIONADOS
ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL	Charla orientada a la prevención	COLABORADORES SELECCIONADOS
ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	Promocionar estilos de vida motivando a los participantes a cambiar hábitos mejorando el liderazgo personal y reduciendo los niveles de estrés.	COLABORADORES SELECCIONADOS
RIESGO BIOLÓGICO	Capacitación en control y prevención del Riesgo Biológico	COLABORADORES SELECCIONADOS
AUTOCUIDADO	Taller de Autocuidado auditivo	COLABORADORES SELECCIONADOS

## 12. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación y Formación PIC 2017, tendrá en cuenta las siguientes políticas:

- a) 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.
- 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 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 debe 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.

### 13. 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"

### 14. OBLIGACIONES DE APC-COLOMBIA CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

14

1

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”

#### **15. CRONOGRAMA DE TRABAJO**

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

- Componente y eje temático definido en el Plan Nacional de Capacitación
- Temática a trabajar
- Tipo de proyecto de aprendizaje (Externo – interno).
- Valor estimado
- Número de participantes (proyectado)
- Número de horas (Mínimo requerido).

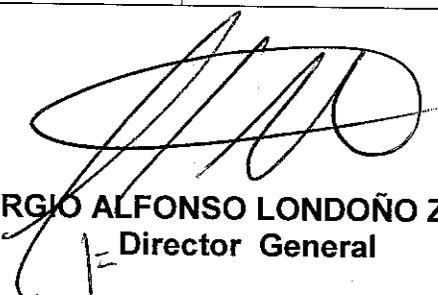
#### **16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

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
Indicador de Eficacia:	$\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto asignado}} * 100$
Indicador de Eficiencia Participación de los funcionarios:	$\frac{\text{No. De funcionarios que participaron en las actividades de capacitación}}{\text{No. De cupos disponibles}} * 100$
Indicador de Efectividad Cierre de Brecha	Mediante la Evaluación de cada PAE

  
**SERGIO ALFONSO LONDOÑO ZUREK**  
Director General

Aprobó: VERÓNICA MONTERROSA TORRES - Directora Administrativa y Financiera 

Vo.Bo: JULIO CESAR CADAVID GÓMEZ – Coordinador Gestión Talento Humano 

Elaboró: Silvia Rocío Gómez Sandoval – Profesional Especializada TH

Aprobó Comisión de Personal: Mediante Acta de Reunión del 24 de febrero de 2017.

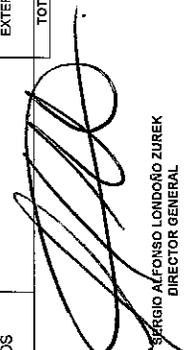
*(Ley 909 de 2004, Art. 16, h): Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.*







COMPONENTE	OBJETO DE DESARROLLO	TEMÁTICA	TÍTULO DEL PAE	TIPO PAE	VALOR ESTIMADO	NÚMERO PROYECTOS DE PARTICIPANTES	NÚMERO DE USUARIOS	MAR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
NUTRICIÓN Y HÁBITOS ALIMENTICIOS	Charla y actividades lúdicas para incentivar buenos hábitos alimenticios.	COLABORADORES SELECCIONADOS		EXTERNO	\$ -	20	2									
TABAQUISMO Y ALCOHOLISMO	Charla para difundir las políticas de alcohol, drogas y tabaquismo.	COLABORADORES SELECCIONADOS		EXTERNO	\$ -	20	2									
ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	Promocionar estilos de vida motivando a los participantes a cambiar hábitos mejorando el liderazgo personal y reduciendo los niveles de estrés.	COLABORADORES SELECCIONADOS		EXTERNO	\$ -	20	2									
RIESGO BIOLÓGICO	Capacitación en control y prevención del Riesgo Biológico	COLABORADORES AREAS MISIONALES		EXTERNO	\$ -	30	2									
AUTOCUIDADO	Taller de Autocuidado auditivo	COLABORADORES RIESGO AUDITIVO - COPASTT		EXTERNO	\$ -	13	2									
ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL	Charla orientada a la prevención	COLABORADORES SELECCIONADOS		EXTERNO	\$ -	20	2									
				TOTAL	\$ -	199	35									



SERGIO ALFONSO LONDOÑO ZUREK  
DIRECTOR GENERAL



VERÓNICA MONTEROSA TORRES  
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Revisó: JULIO CESAR CADAVID GÓMEZ  
Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano

Elaboró: SILVIA ROCÍO GÓMEZ SANDOVAL  
Profesional Especializada TH

