

RESOLUCIÓN No. 134 DE 26 ENE 2018

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2018 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.

RESOLUCIÓN No. **034** DE **26 ENE 2018**

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2018 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.

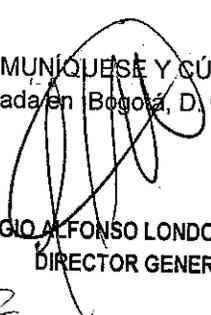
ARTÍCULO SEGUNDO.- El Grupo de Gestión del Talento Humano deberá adelantar las acciones pertinentes para el cumplimiento y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

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.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,
Dada en Bogotá, D. C., a los

26 ENE 2018


SERGIO ALFONSO LONDOÑO ZUREK
DIRECTOR GENERAL

Aprobó: Verónica Monterrosa Torres 

VoBo: Julio Cesar Cadavid Gómez 

Proyectó: Silvia R. Gómez Sandoval 



APC-COLOMBIA
Agencia Presidencial de Cooperación



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -
PIC 2018 V1**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2018

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

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

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. DEFINICIONES.....	5
2. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
3. MARCO JURÍDICO	9
4. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA.....	10
5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ENTIDAD	11
6. OBJETIVOS.....	12
6.1 OBJETIVO GENERAL	12
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
7. COBERTURA.....	12
8. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	13
9. ANÁLISIS DE DATOS.....	13
10. PLAN DE CAPACITACIÓN.....	17
11. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	17
12. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	19
13. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	21
14. OBLIGACIONES DE APC-COLOMBIA CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN	21
15. CRONOGRAMA DE TRABAJO	22
16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	22

*S
4
9/23*

INTRODUCCIÓN

La Dirección General, consciente de la importancia del desarrollo del Talento Humano, se permite presentar el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2018, 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, el "Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público" (Marzo, 2017), 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.

Con los nuevos requerimientos en materia de formación y capacitación definidos en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” (Marzo, 2017), las entidades y APC - Colombia, debieron armonizar sus planes de gestión y desarrollo del Talento Humano a los siguientes ejes:

Eje temático I: Gestión del conocimiento en las entidades públicas

Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

Eje temático II: Formación y capacitación para la creación de valor público

Este eje temático propende por el diseño de procesos de capacitación enfocada a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo. La creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento de las personas, está familiarizada de manera íntima con las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. Así “las conductas finalmente dependen de dos variables que las políticas de recursos humanos deben activar: i) la posesión de las competencias necesarias para un adecuado desempeño en el rol asignado y ii) un grado de voluntad que garantice el esfuerzo necesario” (BID, 2014, p. 65).

Eje temático III: Gobernanza para la paz

La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. Aunque este término puede ser utilizado en diferentes contextos, la importancia de su análisis para la capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones.

2
4
1/23

Para la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC-Colombia, es de vital importancia fomentar el desarrollo de sus servidores públicos, 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" y los lineamientos gubernamentales antes mencionados.

Es así que 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


3/23

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.


9/23

- 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.

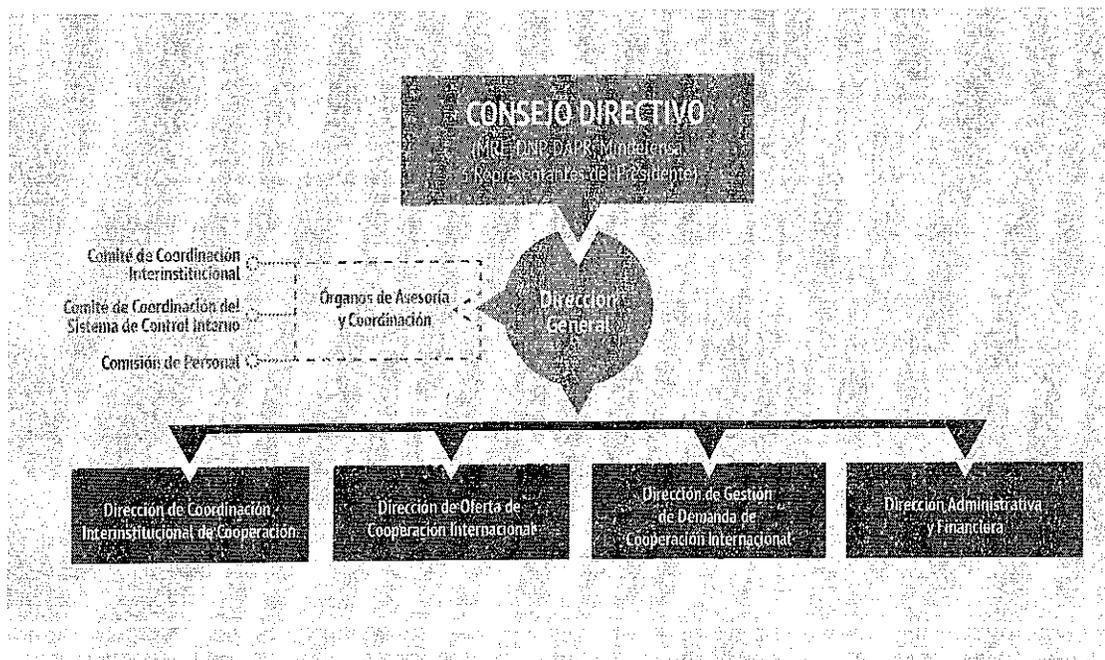
 **Misión:** La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia tiene por objetivo gestionar, orientar y coordinar técnicamente la cooperación internacional pública, privada, técnica y financiera no

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



Handwritten signature and date: 4/12/13

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.

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 problémicas 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.
- 8.6 Incorporación de los lineamientos del DAFP en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación de los servidores públicos.

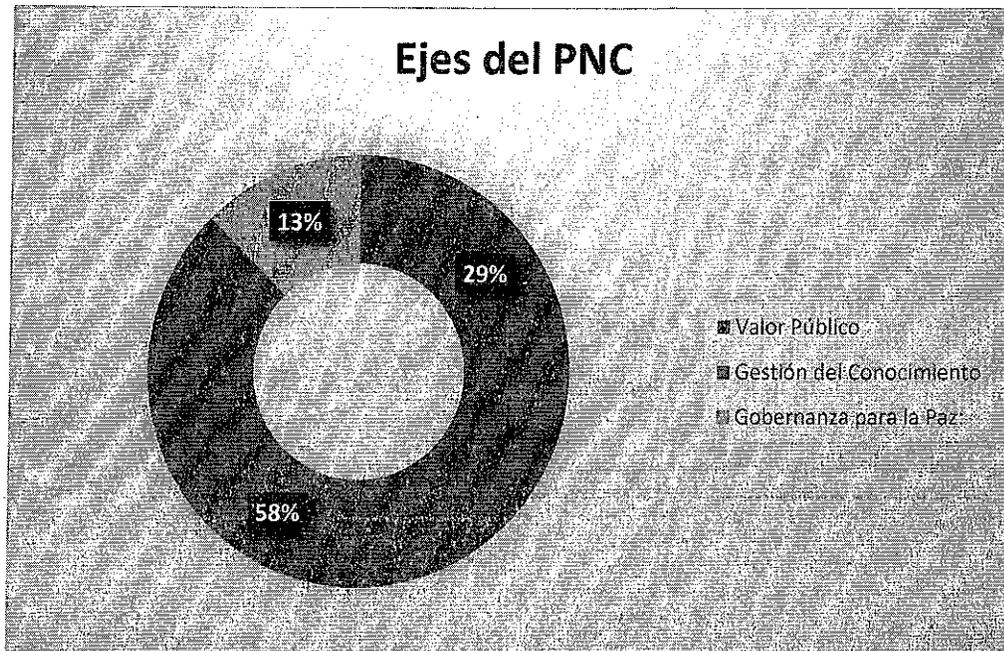
9. ANÁLISIS DE DATOS

Durante la vigencia 2017, los funcionarios identificaron 52 temáticas de capacitación, agrupadas en 24 Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), dichas temáticas, se organizan en dos componentes del nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor público (Marzo 2017), de las cuales el 29.1% (7 PAES) se orientan al eje de Valor Público, el 58.3% (14 PAES) se enmarcan en el eje Gestión



del Conocimiento y el 12.5% restante, (3 PAES) se enmarcan en el eje de gobernanza para la PAZ, como se muestra en la figura:

Figura No. 1



Una vez identificadas las temáticas conforme al nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor público (Marzo 2017), se presentaron los resultados consolidados a la Comisión de Personal y con base en las prioridades institucionales y el presupuesto asignado, se presenta en el consolidado de necesidades de capacitación para la presente vigencia, los siguientes consolidados sin costo, con costo y componente de SGSST, así:

[Handwritten signature]
14/02

Tabla No.1 PAE CON COSTO

ACTIVIDAD	PROBLEMA	OBJETIVO	DEBILIDAD	PROYECTO	ACTIVIDAD	PROBLEMA
1	Valor Público	La aplicación de las NIF en la entidad (NCSIP), es de obligatorio cumplimiento y es preciso tener los conocimientos necesarios para poder cumplir los requerimientos exigidos por la norma.	Cambios de legislación	Implementación de las NCSIP en APC-Colombia.	Implementación de las NCSIP en APC-Colombia.	Principales cuentas financieras y contables que arduan en APC-Colombia Políticas contables Cambios de tipo presupuestal originados en la nueva normatividad.
2	Gestión del Conocimiento	El equipo de DOCI formula y ejecuta proyectos de Cooperación sur-sur, sin embargo no existen Insumos ni metodología para hacer monitoreo y evaluación, hace falta mejorar habilidades para eso.	otros: debilidades en el conocimiento sobre monitoreo y evaluación de proyectos sociales			Metodologías monitoreo y evaluación aplicación de herramientas desarrollo de habilidades - capacidad analítica
	Gestión del Conocimiento	Debido al cambio de políticas de desarrollo, es importante obtener el conocimiento para facilitar la gestión en cooperación.	Cambios de legislación, Implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.	Prospectiva de la Cooperación y como herramienta para los proyectos para cooperación	Actualización en temas de desarrollo Internacional	Técnicos, ODS - Pobreza multidimensional - agenda 2030 - agenda cambio climático Tendencias de desarrollo Internacional Sistema Internacional de la CI - Conceptos de CI - Análisis y conceptualización Elaboración de Documentos
	Valor Público	APC se ha querido enfocar en poder articular al sector privado a proyectos de cooperación del sector sin logro de manera efectiva	Planes, programas, proyectos, implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.		Formación de líderes de relacionamiento público - privados	Blended finance Impact social Investment Alianzas Público Privadas para el desarrollo Protocolo empresarial
	Valor Público	Cuando suscribimos convenios con la Banca Multilateral no se conciben en el área de contratación, financiación y juicio los procedimientos de adquisiciones y financieros de la banca (BID - BANCO)	Implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.		Capacitación en lineamientos de la banca multilateral - APC se alinea en la banca	Capacitación compra eficiente sobre convenios con la banca multilateral socialización del procedimiento de la banca multilateral Lineamientos de la banca multilateral
3	Gestión del Conocimiento	La DOCI anualmente tiene convenios y contrato con aliados estratégicos y operadores logísticos, para ejecutar actividades de cooperación internacional, por lo cual se necesita capacitación en supervisión de contratos	cambios de legislación, planes, programas, proyectos, Planes estratégicos, Planes de mejoramiento por auditorías, implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.	Herramientas Contractuales para el fortalecimiento de la Gestión	Supervisión de contratos y convenios - Dirección de Oferta	Normas aplicables: ciclo proceso, estatuto anticorrupción, liquidación de convenios y contratos aplicabilidad de procesos, procedimientos, formatos y manuales Enlaces técnicos, jurídicos y financieros para el ejercicio de la supervisión Normatividad y aplicación decreto 092 de 2017 Normatividad contratación, SECOP II Planificación de la identificación de las necesidades Normas de contratación, procedimientos de contratación, manejo de formatos, experiencias exitosas en otras entidades Análisis de información, herramientas de seguimiento Comunicación Asertiva - Negociación en cooperación solución de conflictos Congreso de contratación Pública (colombia compra) Herramientas y conocimiento de cómo ejercer la supervisión y el control sobre la supervisión de contratos Conocimiento pleno del decreto 092, para un excelente manejo de la contratación con entidades sin ánimo de lucro Conocimiento de los regímenes aplicables a los convenios de cooperación internacional, dependiendo del cooperante y pleno manejo de inglés para la plena comprensión de estos convenios.
	Gestión del Conocimiento	Desconocimiento de las implicaciones jurídicas por la celebración adecuada de convenios y/o contratos	Cambios de legislación, implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.		Implicaciones jurídicas por la celebración adecuada de convenios y/o contratos	
	Gestión del Conocimiento	El equipo de la Dirección de demanda no tiene elementos y competencias suficientes para la elaboración, seguimiento y liquidación de convenios y contratos. Esto afecta la calidad y afecta el riesgo jurídico para la Entidad y las personas.	Planes de mejoramiento por auditorías, mitigación o prevención de procesos disciplinarios, resultados de brechas de competencias comportamentales		Fortalecimiento en la elaboración, seguimiento y liquidación de contratos y convenios	unificar en una sola actividad de capacitación
4	Valor Público	Se requiere fortalecer y reforzar el tema de supervisión que es el día a día y el decreto 092 y los contratos internacionales, son temas nuevos que requieren formación.	Cambios de legislación - otros: Planes de mejoramiento por auditorías		Fortalecimiento de la Gestión Contractual de la Entidad	
	Valor Público	Los auditores de control interno no cuentan con la competencia para realizar las auditorías de gestión en el marco de las normas internacionales de auditoría (Gubernamental)	Cambios de legislación, implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.	Herramientas de evaluación para el fortalecimiento de la Gestión	Auditoría con enfoque gubernamental	Normas internacionales de auditoría con enfoque gubernamental, aplicación de las normas, actividades relacionadas con las normas
	Valor Público	Los auditores de control interno no cuentan con la certificación como auditores internos integrados	cambios de legislación - otros: manual de auditoría interna		Audidores líderes integrados	formación de auditores en las normas: ISO 14001:2015 y su aplicación, ISO 9001:2007 y su aplicación, OHSAS 18001:2007 y su aplicación, Decreto 1072 de 2015, normas de auditoría interna

[Handwritten signature]
 1/28

Tabla No.2 PAE SIN COSTO

No.	EJE TEMÁTICO	SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	CAUSAS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	DEFINICIÓN PAE	EJE TEMÁTICO	OBSERVACIONES
1	Gestión del conocimiento	Falta de apropiación, interés y desconocimiento de los procesos y procedimientos para el manejo de las herramientas informáticas.	Cambios de legislación, planes programas y proyectos, cambios de tecnología	Uso y apropiación de herramientas Informáticas	Desarrollando habilidades en seguridad de la información y toma de conciencia Uso y apropiación	adicionalmente gestionar con el ministerio de las TIC's la estrategia de ciudadano digital
	Gestión del conocimiento	Manejo limitado de herramientas tecnológicas para optimizar la comunicación.	Otros: ampliar conocimientos	Cómo obtener Habilidades tecnológicas para la comunicación	Introducción Word Press - gestor de contenidos Implementación de estrategias de gestión de contenidos en Redes Sociales	Interno
	Gobernanza para la Paz:	El equipo de DCI tiene falencias para manejar grupos poblacionales al momento de transmitir la información de Cooperación Internacional	otros: relacionamiento con grupos de interés	¿Cómo manejar grupos de interés y hacer presentaciones efectivas?	Manejo de Power Point - Pressy y otras herramientas Manejo de grupos (Técnicas en diferentes situaciones) - Comunicación asertiva Técnicas de expresión corporal y oral	solicitar con el SENA
	Gestión del conocimiento	La información que es entregada a las áreas misionales, no es analizada de manera apropiada, identificando que el manejo	otros: análisis de información de los procesos	Excel - Desarrollando capacidad de análisis en Excel	tablas dinámicas manejo de bases de datos análisis y generación de gráficos	solicitar con el SENA
	Gestión del conocimiento	Dificultad al momento de generar proyectos de cooperación a nivel sectorial y territorial, debido al desconocimiento en el uso de cíclope, además de falencias en el manejo de datos en excel, falencias en	Cambio de tecnología - otros: manejo de excel		módulo cíclope - para manejo de la plataforma Módulo generar reportes	Interno
	Gestión del conocimiento	No aplican los principios archivísticos de procedencia y orden original, ocasionan reprocesos en la foliación y acumulan documentos que ingresan a los expedientes	Cambios de legislación, implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.	Gestión Documental Estratégica	Gestión Documental electrónica Gestión de correspondencia y organización de archivos	sin costo
2	Gestión del conocimiento	En APC-Colombia se entiende la calidad como una capacitación, pero no como un proceso continuo que está presente a lo largo de todas las actividades y procesos	otro: se entiende la calidad como algo coyuntural y no como algo propio	¿Cómo nos apropiamos de la Agencia de los temas de calidad?	Incluir todas las temáticas correspondientes a los temas de calidad	sin costo - creatividad
3	Valor público	Existen prevenciones equivocadas frente al sistema pensional y desconocidos, cómo podemos aportar y resultar beneficiados a la vez.	Otro: es un tema que no interesa cuando se es joven	Aporta a tu Futuro	Generalidades del Sistema - modalidades ¿Te vas a pensionar, qué pasa en el mundo con las pensiones? ¿Cómo consultar las historias laborales? cómo mi aporte contribuye a todos	Aprobado
4	Gestión del conocimiento	Existen vacíos y desconocimiento del proceso de evaluación del desempeño, metodología, diligenciamiento, manejo del formato y fechas de evaluación, tanto del personal evaluado como de los evaluadores.	Otro: Sistema propio Sectorial.	¿Y cómo vamos con nuestra Evaluación del desempeño sectorial?, retos para el 2018	Nuestro sistema tipo, Metodología, obligaciones, formato, deberes, fechas, procedimientos, reclamaciones, inhabilidades.	Aprobado

16/23

Nota No.1: 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.

Nota No.2: Se incorporan las temáticas de Ética y gestión por competencias, derivadas del FURAG y de la evaluación realizada a los servidores en la vigencia 2017.

PLAN DE CAPACITACIÓN

Con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2018 cuyo valor es de CIENTO TREINTA Y NUEVE MILLONES DE PESOS (\$139.000,00), se definió la siguiente distribución del presupuesto asignado:

VALOR RUBRO CAPACITACIÓN	\$	139.000.000,00
VALOR CURSO DE INGLÉS PARA SERVIDORES	\$	58.966.631,00
VALOR TEMÁTICAS CON COSTO	\$	80.033.369,00

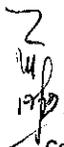
De igual forma, es pertinente aclarar que existen otras temáticas de interés institucional; las cuales se deberá gestionar a través de apoyos de la Red interinstitucional de capacitación y formación, SENA, ESAP, MinTIC'S, entre otras.

10. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

10.1 Inducción

Tiene como finalidad iniciar al servidor público en su integración en la cultura organizacional, al sistema de valores de la Entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, brindar información acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y crear sentido y pertenencia a la Agencia.

Esta actividad se realiza cada vez que ingrese un nuevo servidor a la Entidad y será llevada a cabo por empleados de DAF que tengan



asignadas funciones de Talento Humano. Abarcando las siguientes temáticas:

- Estructura del estado – qué es la Agencia, orientación estratégica, sector administrativo, principios, valores, estructura, organigrama, objetivos institucionales, Código de ética.
- Régimen salarial y prestacional, programas de capacitación, bienestar, estímulos, sistema de seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño.
- Temas transversales como: Comunicaciones, Orfeo, procesos financieros, Calidad, Control Interno, procesos jurídicos, contratación, tecnología, PIGA (gestión ambiental).
- Procesos Misionales.

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.

10.2 Reinducción

Está Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Agencia. Por norma, deberá realizarse cada dos años, a través de la presentación de directivos y funcionarios competentes sobre los planes, programas y proyectos que realiza la Entidad o, cuando por cambios organizacionales de impacto para los funcionarios, requieran de esta estrategia.

10.3 Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – (SGSST)

Por norma y en armonización con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, 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.3

TEMÁTICA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO
Taller Roles y Responsabilidades del Copasst frente a la Resolución 1111 de 2017	Cumplir la Normatividad Nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales	Miembros del COPASST
Capacitación en Inspección de Seguridad	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.	Miembros del COPASST
Capacitación en control de fuego y técnicas de evacuación	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	Brigadistas
Capacitación en Sistema comando de incidentes		Brigadistas
Capacitación en Bases Administrativas para la Gestión del Riesgo		Brigadistas
Charla sobre el uso y mantenimiento de los EPP aplicables a APC	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.	FUNCIONARIOS DE GESTION DOCUMENTAL
Charla y actividades ludicas para incentivar buenos habitos alimenticios.	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	TODO EL PERSONAL
Charla para prevenir el consumo de alcohol, drogas o tabaco	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	TODO EL PERSONAL
Taller de Autocuidado auditivo	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	FUNCIONARIOS DESIGNADOS
Taller de Prevención Riesgos Cardiovasculares	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	FUNCIONARIOS DESIGNADOS
Taller de Identificación de Riesgos y peligros	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.	TODO EL PERSONAL

11. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Dentro del marco del Plan Institucional de Capacitación y Formación PIC 2018, se han definido las siguientes políticas:

- a) El PIC Se basa en las necesidades, deficiencias y requerimientos de las diferentes áreas de la organización, por lo tanto, su desarrollo y ejecución son de carácter general y grupal.


19/23

- 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.

12. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Para la adecuada ejecución del PIC y de los recursos institucionales, los beneficiarios del programa de capacitación, tendrán las obligaciones definidas en el artículo 6 de la Resolución 077 de 01 Abril de 2014 "por la cual se adopta el reglamento interno de capacitación de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia"

13. OBLIGACIONES DE APC-COLOMBIA CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

Las obligaciones tanto de la Dirección Administrativa y Financiera como de las demás Direcciones, se contemplan en el artículo 7 de la Resolución 077 de 01 Abril de 2014 "por la cual se adopta el reglamento interno de capacitación de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia"



14. CRONOGRAMA DE TRABAJO

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

- Eje temático definido en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del servidor público.
- Definición del Proyecto de Aprendizaje en equipo (PAE)
- Temática
- Dependencia proponente
- Población Objetivo
- Cronograma de ejecución.
- Así mismo, la definición de las temáticas según sus componentes con costo, sin costo y seguridad y salud en el trabajo.

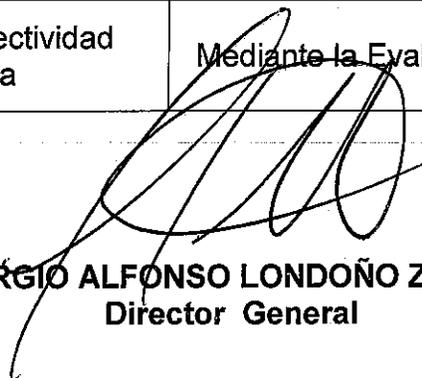
15. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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.


20/13

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 a PAES con Costo	$\frac{\text{No. De funcionarios que participaron en lasactividades de capacitación}}{\text{No. De cupos disponibles}} * 100$
Indicador de Efectividad Cierre de Brecha	Mediante la Evaluación de cada PAE con costo


SERGIO ALFONSO LONDOÑO ZUREK
Director General

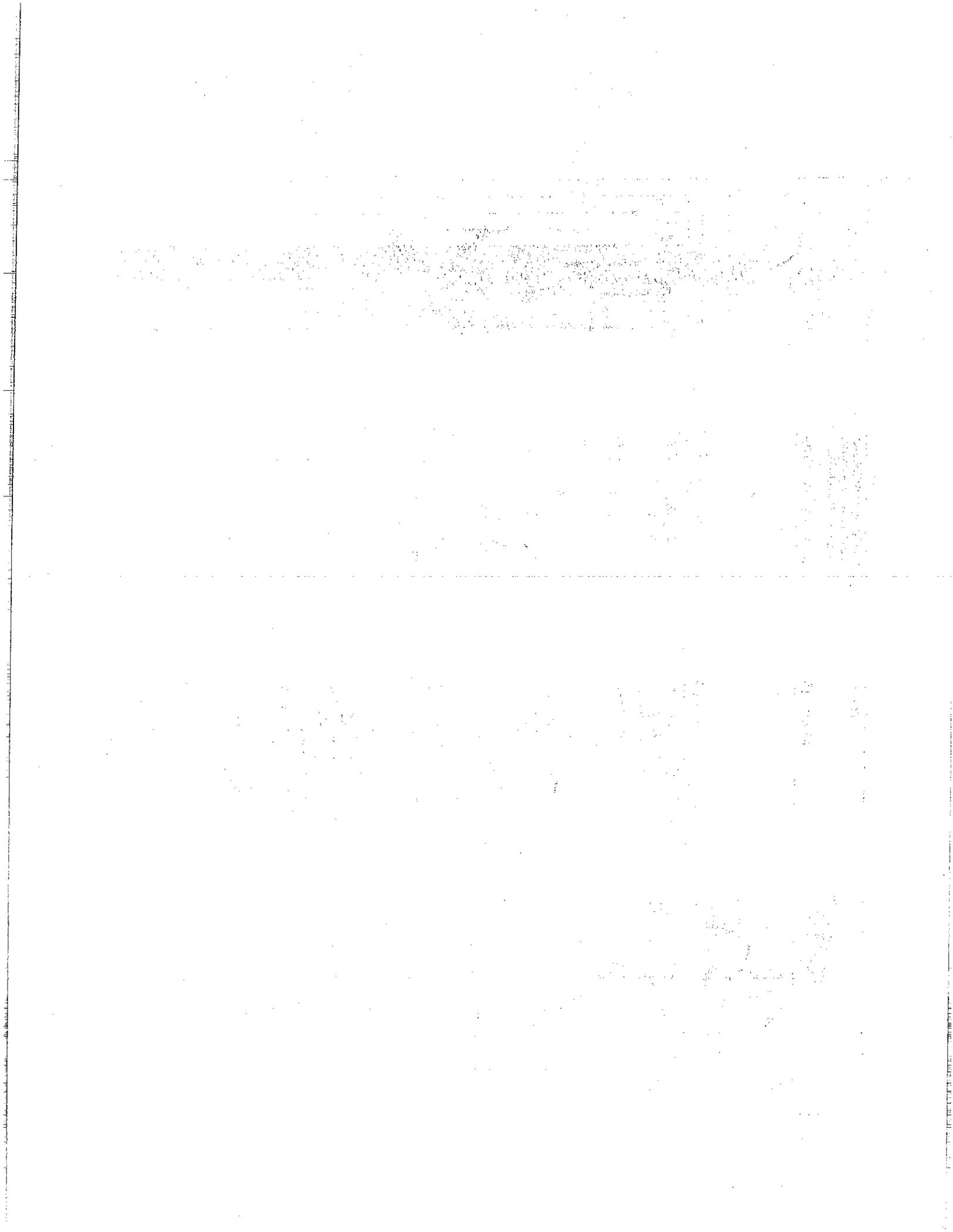
Aprobó: VERÓNICA MONTERROSA TORRES - Directora Administrativa y Financiera 

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


Elaboró: Silvia Rocio Gómez Sandoval – Profesional Especializada TH

Aval de Comisión de Personal: Mediante Acta de Reunión del 19 de Enero de 2018.

(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.



AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DEL COLOMBIA
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - VIGENCIA 2018 -



VALOR RUBRO CAPACITACIÓN	\$ 139.000.000,00
VALOR CURSO DE INGLÉS PARA SERVIDORES	\$ 58.986.631,00
VALOR TEMÁTICAS CON COSTO	\$ 80.033.369,00

OBJETIVO GENERAL		OBJETIVO ESPECÍFICO		OBJETIVO OPERATIVO		OBJETIVO DE RESULTADOS	
COMPONENTE	CONCEPTO	ACTIVIDAD	DEPARTAMENTO	PROYECTO	PROYECTO	PROYECTO	PROYECTO
1	Valor Público	Implementación de las NICSP en APC-Colombia.	Principales cambios financieros y contables que aplican en APC-Colombia	DAF	TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD		
	Gestión del Conocimiento		Políticas contables	DOCI	DIRECCIÓN DE OFERTA - ENCARGADOS DE REGIÓN		
	Gestión del Conocimiento		Cambios de tipo presupuestal originados en la nueva normatividad.	ASESORES DIRECCIÓN GENERAL	TODOS LOS PROCESOS MISIONALES		
2	Valor Público	Prospectiva de la Cooperación - Fortalecimiento en proyectos de Cooperación	Metodologías monitoreo y evaluación aplicación de herramientas	DGDCI	TODOS LOS PROCESOS MISIONALES		
	Valor Público		desarrollo de habilidades - capacidad analítica	DCI	TODOS LOS PROCESOS MISIONALES		
	Valor Público		Técnicas, ODS - Pobreza multidimensional - agenda 2030 - agenda cambio climático Tendencias de desarrollo internacional	DGDCI	DAF (CONTRATACIÓN FINANCIERA) - JURÍDICA - MISIONALES		
3	Gestión del Conocimiento	Herramientas Contractuales para el fortalecimiento de la Gestión	Sistema Internacional de la CI - Conceptos de CI	DGDCI	TODOS LOS PROCESOS MISIONALES		
	Gestión del Conocimiento		Análisis y conceptualización	DOCI	TODOS LOS PROCESOS MISIONALES		
	Gestión del Conocimiento		Elaboración de Documentos	DG - JURÍDICA	TODOS LOS PROCESOS MISIONALES		

[Handwritten signature]

4	Valor Publico	Herramientas de evaluación para el fortalecimiento de la Gestión	Conocimiento pleno del decreto 092, para un excelente manejo de la contratación con entidades sin ánimo de lucro	DAF																
	Valor Publico		Conocimiento de los regimenes aplicables a los convenios de cooperación intencional, dependiendo del cumplimiento de estos convenios.																	
5	Gobernanza para la Paz	Fortalecimiento de competencias	Normas Internacionales de auditoria con enfoque gubernamental, aplicación de las normas, actividades relacionadas con las normas	DAF																
	Hoja de Ruta de la Cooperación 2015-2018 y política de Bilateralismo	INGLES	Formación de auditores en las normas: ISC 14001:2015 y su aplicación, ISO 9001:2008 y su aplicación, OHSAS 18001:2007 y su aplicación, Decreto 1072 de 2015, normas de auditoria interna	DAF																
6	Gobernanza para la Paz	Fortalecimiento de competencias	Formación en el desarrollo de competencias blandas para los servidores publicos	DAF																

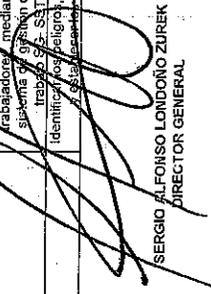
COMPONENTES SIN COSTO

No.	ELEMENTO	DEFINICION	FINALIDAD	Dependencia	Hijos	POBLACION OBJETIVA	Ciclo Anual													
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Gestión del conocimiento	Uso y apropiación de herramientas informáticas	Desarrollando habilidades en seguridad de la información y toma de conciencia	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
	Gestión del conocimiento	Como obtener Habilidades tecnológicas para la comunicación	Implementación de estrategias de gestión de contenidos en Redes Sociales	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
2	Gobernanza para la Paz	¿Cómo manejar grupos de interés y hacer presentaciones efectivas?	Manejo de Foros, Foros, Pressy y otras herramientas de manejo de grupos (técnicas en diferentes situaciones) - Comunicación asertiva	DCI		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
	Gestión del conocimiento	Excel - Desarrollando capacidad de análisis en Excel	Técnicas de expresión corporal y oral	DCI		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
3	Gestión del conocimiento	Excel - Desarrollando capacidad de análisis en Excel	Manejo de bases de datos, análisis y generación de gráficos, módulo clicope - para manejo de la plataforma Módulo generar reportes	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
	Gestión del conocimiento	Excel para análisis de información	Manejo de bases de datos, análisis y generación de gráficos, módulo clicope - para manejo de la plataforma Módulo generar reportes	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
4	Gestión del conocimiento	¿Cómo nos apropiamos de la Agencia de los temas de calidad?	Incluir todas las temáticas correspondientes a los temas de calidad	DGDCI		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
	Valor Publico	Aporta a tu Futuro	Generalidades del Sistema - modalidades	DGDCI		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
5	Gestión del conocimiento	¿Y cómo vamos con nuestra Evaluación del desempeño sectorial?, retos para el 2018	¿Te vas a pensionar, qué pasa en el mundo con las pensiones?	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
	Valor Publico	¿Cómo consultar Las historias laborales? ¿Cómo mi aporte contribuye a todos	¿Cómo consultar Las historias laborales? ¿Cómo mi aporte contribuye a todos	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
6	Gobernanza para la Paz	Etica y transparencia en la gestión pública	Nuestro sistema tipo, metodología, obligaciones, deberes, rectos, procedimientos, reclamaciones, inhabilidades.	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
	Gestión del conocimiento	Inducción y Reinducción	Etica y buen gobierno, transparencia en la gestión pública	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
7	Gobernanza para la Paz	Etica y transparencia en la gestión pública	Desarrollar las temáticas requeridas para los funcionarios que ingresan o cuando los cambios organizacionales así lo requieran	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														
	Gestión del conocimiento	Inducción y Reinducción	Desarrollar las temáticas requeridas para los funcionarios que ingresan o cuando los cambios organizacionales así lo requieran	DAF		TODOS LOS PROCESOS DE LA ENTIDAD														

2

COMPONENTE SCSST

No.	TEMÁTICA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	POBLACION OBJETIVO	FEV	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
1	Talleres y Responsabilidades del Copasat frente a la Resolución 1111 de 2017	Cumplir la Normatividad Nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales	Miembros del COPASST											
2	Capacitación en Inspección de Seguridad	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.	Miembros del COPASST											
3	Capacitación en control de fuego y técnicas de evacuación	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	Brigadistas											
4	Capacitación en Sistema comando de incidentes	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	Brigadistas											
5	Capacitación en Bases Administrativas para la Gestión del Riesgo	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	Brigadistas											
6	Charla sobre el uso y mantenimiento de los EPP aplicables a APC	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.	FUNCIONARIOS DE GESTION DOCUMENTAL											
7	Charla y actividades ludicas para incentivar buenos habitos alimenticios.	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	TODOS EL PERSONAL											
8	Charla para prevenir el consumo de alcohol, drogas o tabaco	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	TODOS EL PERSONAL											
9	Taller de Autocuidado auditivo	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	FUNCIONARIOS DESIGNADOS											
10	Taller de Prevención Riesgos Cardiovasculares	Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG- SST de la APC- Colombia.	FUNCIONARIOS DESIGNADOS											
11	Taller de identificación de Riesgos y peligros	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.	TODOS EL PERSONAL											


 SERGIO ALFONSO LONDOÑO ZUREK
 DIRECTOR GENERAL


 VERÓNICA MONTERROSA TORRES
 DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Revisó: JULIO CESAR GÓMEZ Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano
 Elaboró: SILVIA ROCÍO GÓMEZ SANDOVAL Profesional Especializada

