



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES



**AGENCIA LOGÍSTICA
FUERZAS MILITARES**
— La unión de nuestras Fuerzas —

PLAN INSTITUCIONAL DE - FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2018

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA GRUPO ADMINISTRACION Y DESARROLLO TALENTO HUMANO



Contenido

1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ALFM	5
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. ALCANCE	6
4. BENEFICIARIOS.....	6
5. DEFINICIONES	7
5.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.....	7
5.2 Competencias Laborales.....	7
5.3 Capacitación	7
5.4 Formación	7
5.5 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)	7
5.6 Educación Informal.....	8
5.7 Educación Formal	8
5.8 Dimensión Hacer	8
5.9 Dimensión Saber.....	8
5.10 Dimensión Ser.....	8
5.11 Proyecto de Aprendizaje en Equipo	8
5.12. Entrenamiento	9
5.13 Profesionalización.....	9
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	9
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	10
7.1 Conceptuales	10
7.2 Metodológicos.....	11
8. EJES TEMÁTICOS	11
8.1 Gobernanza para la Paz:	11
8.2 Gestión del Conocimiento:	11
8.3 Creación de Valor Público:.....	12
9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALFM.....	12
9.1 Componentes del Programa de Formación y Capacitación de la ALFM.....	13

9. 1.1 Inducción	13
9. 1.2 Reinducción	13
9.1.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC –.....	13
9. 1.4 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO).....	14
9.1.4.1 NECESIDADES REGIONALES	15
9.1.4.2 NECESIDADES OFICINA PRINCIPAL	21
10. CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL A NIVEL NACIONAL	25
11. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	27
12. IMPACTO.....	28

1. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998. Art 3, Literal c): determina “organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y la planeación institucional.

Artículo 7: Establece que los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de capacitación, inducción, y Re-inducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios, por tal razón es indispensable establecer herramientas y conocimientos que les permitan apropiarse y ennoblecer la cultura organizacional.

Ley 909 de Septiembre 23/ 2004: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - Numeral 2 Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación”

Artículo 36 - Numeral 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios

Numeral 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

Ley 1064 de Julio 26/2006: Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 091 de 2007 Capítulo VII: Artículo 71. Objetivos de los programas de bienestar, estímulos y capacitación, Numeral 1. La capacitación y formación de los servidores públicos del Sector Defensa, está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Numeral 2. Los Grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, participarán en la elaboración de los planes y programas de bienestar, estímulos y capacitación, que sean presentados dentro de los dos primeros meses de cada año, para aprobación del Jefe de la Entidad

Numeral 3. A los programas de bienestar, estímulos y capacitación del Sector Defensa, podrán acceder todos los servidores públicos del sector.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas especiales vigentes y las que desarrollen el presente decreto.

Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. (Dic 2017)– Establece las orientaciones y herramientas para diseñar programas de aprendizaje a nivel organizacional e individual y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la Planeación Estratégica de las entidades, de acuerdo a los objetivos 1, 2 y 3 del modelo integrado de Planeación MIPG.

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ALFM

Generar un aprendizaje a través de la participación de las políticas y prácticas de gestión humana que articuladas a la profesionalización del empleo público, y la priorización de competencias laborales, el desarrollo de acciones de formación y capacitación por competencias beneficiaria a alcanzar los objetivos y metas propuestas en la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, en la medida que los funcionarios sean competentes y estén capacitados para el cumplimiento de sus actividades, así mismo determinar las estrategias establecidas para implementarlas como es el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo siguiendo los lineamientos pedagógicos y metodológicos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el desarrollo de Competencias siendo garantes del bienestar a través de la atención de las necesidades de las Agencia Logística de las Fuerzas Militares.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar las posibilidades de proyección laboral dentro de la Entidad a través del fortalecimiento de las competencias mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación PIC.
- Solucionar las necesidades de capacitación de los diferentes equipos de trabajo a través de la realización de convenios interadministrativos y demás entidades del sector privado que ofrezcan programas que se ajusten a las necesidades de la Entidad.
- Contribuir al cumplimiento de la Misión Institucional, a través del incremento de la capacidad individual y colectiva demostrado en el desempeño eficaz y eficiente en el cargo.
- Fortalecer el proceso de Inducción para la integración del funcionario a la cultura organizacional de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.
- Desarrollar el proceso de Reinducción para la integración del funcionario en la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por transformaciones en la organización del Estado y sus funciones y actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las que regulan la ética del servidor.

3. ALCANCE

El presente Plan inicia desde la detección de las necesidades de Capacitación por cada área y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los funcionarios, de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

4. BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad.

5. DEFINICIONES

5.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad. (Plan Nacional de Formación y capacitación de empleos públicos, DAFP- ESAP 2012).

5.2 Competencias Laborales

Son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. (Guía Implementación Plan Nacional de Formación y Capacitación 2018- DAFP)

5.3 Capacitación

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

5.4 Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos encaminados a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual. (Guía Metodológica para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación 2018- DAFP)

5.5 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

Se refiere a la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de

niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994- Decreto 2888 de 2007)

5.6 Educación Informal

Se considera educación formal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos, sociales y otros no estructurados.”(Ley 115 de 1994-Art 43)

5.7 Educación Formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.”(Ley 115 de 1994-Art 10)

5.8 Dimensión Hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

5.9 Dimensión Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

5.10 Dimensión Ser

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

5.11 Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión

institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

5.12. Entrenamiento

Es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.¹

5.13 Profesionalización

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.²

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores de la capacitación que la Agencia Logística de las Fuerzas Militares deberá establecer son:

- **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe orientar sus objetivos en función de los propósitos institucionales en concordancia con los planes operativos de cada unidad.

¹ Componente de Capacitación-Dimensión: Gestión del Talento Humano. Marzo 2018-DAFP

² Plan Nacional de Formación y Capacitación, para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público. Mayo 2017-DAFP-ESAP

- **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el organizacional.
- **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados, utilizando procedimientos, instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en 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.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

7.1 Conceptuales

Desarrollar un programa integral de capacitación y formación, dirigido a mejorar la calidad de vida laboral a través del desarrollo de las aptitudes y actitudes necesarias para que cada funcionario aporte un valor agregado a su labor habitual en su puesto de trabajo con el objetivo de:

1. Lograr la profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
2. Enfocar el proceso de formación basado en el desarrollo de competencias de forma integral.

7.2 Metodológicos

Los problemas que se presentan al interior de las dependencias que conforman la Entidad, deben entenderse como oportunidades para aprender a través de cuestionamientos sobre nuestra vida laborar en el día a día, haciendo énfasis en esos aspectos que los servidores deben investigar, proponer y establecer con el objetivo de mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos, además de conformar equipos integrados por servidores para formular proyectos que con el aporte de todos faciliten el aprendizaje necesario para resolverlos, (PAES), se hace necesario fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua que responda a las dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas.

El proyecto de aprendizaje en Equipo (PAE) comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de funcionarios para resolver necesidades de aprendizaje y al mismo tiempo transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

La política de capacitación debe ser entendida en cada una de las siguientes dimensiones:

1. **Ser**
2. **Saber**
3. **Hacer**

8. EJES TEMÁTICOS

8.1 Gobernanza para la Paz: Esta temática propuesta por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centra su interés en el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. Por tal razón se introduce esta temática en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, orientando la gestión de los servidores a un enfoque de derechos, fortaleciendo las prácticas que apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad, aumentando la confianza y reconocimiento.³

8.2 Gestión del Conocimiento: Busca implementar programas que mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la

³ Eje 1: Gobernanza para la paz. Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP-ESAP

institución, permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial.⁴

8.3 Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.⁵

Una vez analizada la información allegada a nivel nacional se priorizaron aquellas necesidades que están relacionadas directamente con los procesos misionales de la Entidad, claro está sin desconocer la importancia de la necesidades de apoyo y estratégicos de la misma.

A partir de esta información se establece las temáticas que serán desarrolladas a través de las estrategias internas o externas a que haya lugar.

Lo anterior condujo a definir las temáticas de tipo transversal y su identificación de acuerdo al componente y su respectivo eje como a continuación aparece:

ÁREA	EJEMÁTICO	DIMENSIONES			TEMATICAS
		Ser	Saber	Hacer	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Gestión del Conocimiento				Reentrenamiento Trabajo en Alturas
GESTION FINANCIERA	Gobernanza para la Paz				Normas NIF Internacionales de Información Financiera
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL	Gestión del Conocimiento				SAP
GESTION FINANCIERA	Gobernanza para la Paz				SIIF Nación
CONTRATACIÓN	Gobernanza para la Paz				SECOF
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Gestión del Conocimiento				Primeros Auxilios
OPERACIÓN LOGÍSTICA	Gestión del Conocimiento				Buenas Prácticas de Manufactura
OPERACIÓN LOGÍSTICA	Gestión del Conocimiento				Manejo de Almacenamiento, custodia de Inventarios y Rotación de Mercancías
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Gestión del Conocimiento				Archivo y tablas de Retención Documental

9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALFM

⁴ Eje 2: Gestion del Conocimiento. PNCF. DAFP-ESAP

⁵ Eje 3: Creación de valor público. PNCF. DAFP-ESAP

El programa de formación y capacitación para la vigencia 2018 de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, tiene como fundamentos principales los lineamientos conceptuales, de política, metodológicos y procedimentales de acuerdo con del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del Servidor Público (DAFP-ESAP 2017) y la Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) (DAFP 2018).

9.1 Componentes del Programa de Formación y Capacitación de la ALFM

9. 1.1 Inducción

El programa de inducción de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, tiene por objeto facilitar la adaptación e integración del nuevo servidor público a la Entidad y al cargo mediante el suministro de información relacionada con Misión, Visión, y demás características y dimensiones de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares,.

Las jornadas de inducción se realizan a través del cronograma de trabajo, para todo el personal que ingrese a la Entidad.

9. 1.2 Reinducción

El programa de reinducción de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los aspectos propios de la Administración Pública, cambios normativos, cambio de la estructura y de la orientación estratégica de la entidad.

Este Programa de re inducción se realiza cada dos años o antes si surgen cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten anticiparlo, por lo anterior esta debe realizar en el año 2020 de acuerdo a la normatividad vigente.

9.1.3 Plan Institucional de Capacitación - PIC -

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 literal c) artículo 3 *“Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”* y el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 *“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”*, se reunió el Comité técnico de Capacitación con el objetivo de aprobar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAES-

que se incorporaran en el Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2018 para la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.

En este orden de ideas, la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, acogiéndose al mandamiento normativo de establecer anualmente el Plan Institucional de Capacitación PIC, ha elaborado el presente documento el cual permite conocer las necesidades principales, el abordaje de estas a través de la ejecución de las capacitaciones y su respectivo seguimiento a Nivel Nacional el cual estará liderado por el Grupo Administración y Desarrollo de Talento Humano de la oficina principal y con el apoyo de los profesionales y técnicos de Administrativa y Talento Humano de las Regionales.

Con el fin de formular de manera coherente y efectiva el Plan Institucional de Capacitación se llevaron a cabo las siguientes fases:

- Sensibilización Directivos
- Familiarización a los funcionarios con los fundamentos del PIC
- Conformación de los equipos de aprendizaje
- Identificación de situaciones problémicas
- Consolidación de los Proyectos de Aprendizaje en equipo – PAES-2018
- Clasificación y priorización de los PAES- 2018 Programación del PIC.

9. 1.4 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

Siguiendo la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se desarrolló una estrategia de identificación de necesidades de capacitación a partir de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) por Regionales, Direcciones y Oficinas, por lo cual se utiliza el formato F05_PGD_S04_Necesidades de Aprendizaje, Capacitación y Formación

Formato F36_PGD_S04_Proyecto de Aprendizaje en Equipo V1

DILIGENCIAMIENTO
FORMATO PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

Nombre de la Oficina, Dirección o Regional		Fecha					
NOMBRE DEL PAE			N°				
EJE DE DESARROLLO							
OBJETIVO GENERAL DE APRENDIZAJE	COMPETENCIAS A TRABAJAR	POBLACION OBJETO POR NIVEL JERARQUICO			TEMAS	Facilitador (quien sabe del Tema)	
		Director	Asesor	Profesional		Técnico	Asistencial
		INTEGRANTES DEL EQUIPO DE APRENDIZAJE					
No.	Nombre	Cédula de Ciudadanía	Cargo	Dependencia		Proceso	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
NOMBRE DEL LIDER DEL PROYECTO							

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAES, formulados por las Regionales, Subdirecciones Direcciones y Oficinas fueron los siguientes:

9.1.4.1 NECESIDADES REGIONALES

NÚMERO DEL PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE O NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	ANTIOQUIA CHOCO	Incrementar el conocimiento de las herramientas de ofimática, vital para la creación y presentación de informes.	Manejo de herramientas Informáticas	Gestión del Conocimiento		X
2		Teniendo en cuenta la actualización de la Norma ISO 9001:2015 se hace necesario profundizar en los cambios más relevantes para su aplicación	Normas ISO 9001:2015	Gestión del Conocimiento		X
3		Profundizar sobre la normatividad que incluye leyes y decretos que regulan la nueva contratación Estatal en temas de normatividad.	Contratación Estatal	Gobernanza para la Paz	X	
4		Teniendo en cuenta las funciones desempeñadas. Se debe tener el personal certificado en trabajo en alturas según la normatividad vigente	Reentrenamiento trabajo en Alturas	Gestión del Conocimiento		X
5		Teniendo en cuenta el escenario de convergencia hacia las normas internacionales de contabilidad e información financiera, se hace necesario profundizar sobre la aplicación de los indicadores financieros bajo esta norma financiera, se hace necesario profundizar sobre la aplicación de los indicadores financieros bajo esta norma.	Normas Internacionales de información Financiera NIIF	Gobernanza para la Paz		X
6		Manejar el tema de las energías para que la empresa y la parte personal del individuo estén en constante crecimiento. Como lograr el éxito, como tener liderazgo y responsabilidad	Coaching Empresarial, trabajo en equipo	Creación de Valor Público		X
7		Los cambios que ha generado año tras año el estado colombiano en el sistema de seguridad social. Obligaciones y responsabilidad del empleador.	Reformas a la Seguridad Social y Sistema Pensional	Gobernanza para la Paz		X
8		Buscar nuevas estrategias de redacción, cohesión de ideas, puntuación y demás herramientas que contribuyan al mejor desempeño laboral y profesional de los funcionarios	Redacción y Ortografía	Gestión del Conocimiento		X
9		se hace necesario capacitar como se debe cuidar el archivo de la Regional	Gestión Documental y Tablas de Retención Documental	Gestión del Conocimiento	X	
10		Se debe de buscar y actualizar en la norma para minimizar errores con los procedimientos del estado	SIIF - SECOP - SAP	Gobernanza para la Paz	X	
11		Se hace necesario realizar una capacitación en el Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías	Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías	Gestión del Conocimiento		X
12		De acuerdo a la normatividad vigente se debe actualizar a los funcionarios en una periodicidad con Buenas Prácticas de Manufacturas	Buenas Prácticas de Manufacturas	Gestión del Conocimiento		X
13		Se crea la necesidad de capacitar los funcionarios en un curso de primeros Auxilios.	Primeros Auxilios	Gobernanza para la Paz		X

NÚMERO DEL PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE O NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	AMAZONIA	Aanálisis del sector, e identificando los riesgos en cualquier proceso de contratación estatal	Responsabilidad penal, disciplinaria y fiscal en la contratación estatal	Gobernanza para la Paz	X	
2		El personal del Grupo Contratos y demás funcionarios estará en capacidad de estructurar de forma adecuada estudios previos, análisis del sector.	Régimen, competencias y responsabilidades Informes de supervisión	Gestión del Conocimiento	X	
3		Promover e incentivar a los funcionarios hacia el auto cuidado para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Riesgos laborales reportes de condiciones Inseguras, Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestión del Conocimiento		X
4		Orientar al personal encargado de las actividades que implican alto riesgo de los parámetros a seguir para realizar un trabajo seguro y evitar accidentalidad entre los mismos funcionarios	Reentrenamiento Trabajo en Alturas	Gestión del Conocimiento		X
5		Los funcionarios presentan dificultades por falta conocimiento en el aplicativo de las Herramientas Informáticas.	Manejo del aplicativo en las plataformas SAP Y SIIF.	Gestión del Conocimiento	X	
6		Se hace necesario capacitar al personal de la Regional Amazonia en servicio al cliente Interno y externo.	Etiqueta, Protocolo y servicio al Cliente	Creación de Valor Público		X
7		Establecer lineamientos para el uso correcto y seguro de los equipos tipo grúa y montacargas.	1.Curso trabajo en grúas y montacargas 2.inspección y mantenimiento y pruebas	Gestión del Conocimiento		X
8		Brindar las herramientas propicias para que los funcionarios pueda expresar de manera adecuada sus propias emociones empleado la sensibilidad a fin que pueda motivarse, planificar y realizar idóneamente su trabajo	Coaching			X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE O NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	ATLÁNTICO	Capacitar a los funcionarios sobre las diferentes etapas preliminares en la estructuración de estudios previos, SECOP II para supervisores para una correcta contratación estatal en cada dependencia	Actualización en procesos de Contratación Estatal SECOP	Gobernanza para la Paz	X	
2		Detectar los causa y riesgos sobre los indicadores en la planeación Estratégica	Riesgos, Indicadores planeación Estratégica	Gestión del Conocimiento		X
3		Manejar de forma eficaz los aplicativos de nómina de acuerdo con los parámetros técnicos establecidos para garantizar el manejo, control y seguridad de los pagos efectuados.	Seguridad Social			X
4		Llevar el control y registro de inventarios de acuerdo con los procedimientos de la organización	Manejo de almacenamiento custodia de inventarios y Rotación de mercancías			X
5		Generar e implementar, motivar de acuerdo a las estrategias que contribuyan al bienestar y desarrollo de los servidores públicos en las diferentes unidades de negocios.	Responsabilidad Fiscal		X	
6		Es una necesidad en la medida que se le de buen uso a las herramientas informáticas	Paquete de Office Avanzado (Excel Word).		X	
7		Se hace necesario capacitar a los funcionarios en la atención al cliente interno y externo para Brindar una mejora continua en todos los procesos.	Servicio al Cliente – Comunicación	Creación de Valor Público		X
8		Brindar acompañamiento a los funcionarios en cuanto al manejo de las TRD, su aplicación y control de las transferencias documentales al archivo central.	Gestión Documental	Gestión del Conocimiento		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE O NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	REGIONAL CENTRO	El personal presenta dificultad en el manejo del aplicativo SIF NACIÓN II	Analisis Financiero	Creación de Valor Público	X	
2		El personal presenta dificultades en Estructuración de estudios y análisis del sector	Elaboración de Estudios previos	Gestión del Conocimiento	X	
3		Requisitos habilitantes en un proceso de contratación	Actualización Tributaria	Gobernanza para la Paz		X
4		Supervisión y selección de contratación	Logística y Abastecimiento	Gobernanza para la Paz		X
5		Se requiere la capacitación en temas tributarios teniendo en cuenta que la normatividad cambia a Diario y se requiere que los funcionarios se actualicen para no incurrir en investigaciones	Gestión y Control de Rotación de inventarios	Creación de Valor Público		X
6		Implementación del sistema	Manejo de informacion Financiera, manejo del aplicativo SAP – SIF SECOP.	Gobernanza para la Paz	X	
7		Diligenciamiento de Informes y nueva Normatividad Establecida	NIIF	Creación de Valor Público		X
8		Se hace necesario capacitar a los funcionarios periódicamente teniendo en cuenta la salubridad de los funcionarios que aplican a la manipulación de alimentos	Buenas Prácticas Manufacturas	Gestión del Conocimiento	X	
9		Se crea la necesidad de capacitar e incentivar los funcionarios para el funcionamiento en PRO de los procesos.	Trabajo en Equipo - Liderazgo	Creación de Valor Público		X
10		Se hace necesario capacitar a los funcionarios periódicamente teniendo en cuenta la estructura y los gastos de la entidad	Diseño e Implementación de Estructura de costos y gastos	Creación de Valor Público		X
11		Se debe capacitar a los funcionarios en la producción y competitividad aprovechando al máximo los recursos de la Entidad	Gestión de la productividad y competitividad	Creación de Valor Público		X
12		Se deben de tener en cuenta las políticas establecidas con el almacenamiento y control de las mercancías en los CASD'S.	Almacenamiento Gestión y Rotación de Inventarios	Creación de Valor Público		X
13		Se crea la necesidad de actualizar y de implementar las necesidades de generar una logística sin contratiempos.	Contratación Estatal	Creación de Valor Público		X
14		Se hace necesario actualizar y capacitar a los funcionarios para la prevención de hallazgos y acciones de mejora.	Gestión de la Calidad	Creación de Valor Público		X
15		Se crea la necesidad de actualizar y de implementar las necesidades de generar Generar agilidad y conocimiento en los procesos	Excel Básico y Avanzado	Creación de Valor Público		X
16		por la cantidad de comedores de tropa que maneja la Regional se hace necesario entrenar a los funcionarios en primeros auxilios	Primeros auxilios	Gobernanza para la Paz		X
17		Teniendo en cuenta la reestructuración se hace necesario dar las pautas de liderazgo en la Regional	Liderazgo	Creación de Valor Público		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	LLANOS ORIENTALES	La falta de capacitación en normas y métodos en la manipulación de alimentos es la gran preocupación del área de comedores de tropa, pues el personal de auxiliares de los comedores necesita actualizarse para que desarrollen de manera efectiva su trabajo.	Manipulación de Alimentos y BPM	Gestión del Conocimiento	X	
2		Personal operativo, que trabaja en los diferentes CAD debe contar con el conocimiento necesario que les permita estar a nivel para brindar un servicio de calidad. Pues su desconocimiento en paquete office y las TIC, podría demorar la atención oportuna hacia los clientes internos y externos.	Almacenamiento Gestión y Rotación de Inventarios			X
3		El dinamismo de las normas en los procesos contractuales, y financieros hace que el área de Contratación y Financiera se ven obligados a actualizarse y por ende la necesidad de capacitarse en estos temas. Como un problema si al fallar el proceso, la administración se vería inmersa en investigaciones por los entes de control.	Manejo de Información Financiera manejo del aplicativo SIIF- SAP- NIIF SECOP	Gobernanza para la Paz		X
4		Difusión de mejores prácticas para las compras a través de la Tienda Virtual con Colombia Compra Eficiente.	Compras por la Tienda Virtual Colombia Compra Eficiente	Gobernanza para la Paz	X	
5		El CAD cuenta con personal operativo que trabaja en alturas, razón por la cual se hace necesario que reciban capacitación para que realicen el trabajo en alturas. Esto evitaría accidentes y lesiones a este personal y, por ende que la agencia incurra en gastos de indemnizaciones.	Reentrenamiento Trabajo en Alturas	Gestión del Conocimiento		X
6		Necesidad de buenas relaciones interpersonales para el mejoramiento del ambiente laboral	Relaciones Interpersonales con el cliente interno y externo	Creación de Valor Público		X
7		Se hace necesario realizar una capacitación y concientizar los funcionarios sobre la responsabilidad del manejo de vehículos	Seguridad Vial	Gestión del Conocimiento	X	

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	NORTE	La Responsabilidad de la Empresa en cuanto a la Prevención de Enfermedades Alimentarias	Manipulación de Alimentos y buenas Prácticas manufactureras	Gestión del Conocimiento	X	
2		Que significa la imagen personal que significa sensibilidad, sinceridad y alegría en el servicio que prestan los funcionarios a los clientes	Servicio al Cliente	Creación de Valor Público		X
3		Actualización la nueva Normatividad establecida por el gobierno sobre la Información Financiera internacional NIIF	NIIF	Gobernanza para la Paz		X
4		Armonizar los Principios Contables de todos los comités de Normas Contables	Actualización en Normas Contables	Gestión del Conocimiento		X
5		De acuerdo a la normatividad vigente se hace necesario capacitar a los funcionarios en esta nueva norma para el estado.	Normas Internacionales NICSP	Gobernanza para la Paz		X
6		Se crea la necesidad de capacitar a los Funcionarios en las posturas adecuadas para evitar enfermedades de diferentes partes del cuerpo.	Riesgo-Normas y Posturas	Gobernanza para la Paz	X	
7		Teniendo en cuenta las necesidades y los hábitos en condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo	Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo	Gobernanza para la Paz	X	
8		se hace necesario capacitar a los funcionarios en caso de emergencia y teniendo en cuenta las distintas zonas se requiere capacitar a los funcionarios en el área básica de primeros auxilios	Primeros Auxilios	Gobernanza para la Paz		X
9		Capacitar y concientizar a los funcionarios inmersos en este proceso para evitar accidentalidad y riesgos en la Entidad	Reentrenamiento trabajo en alturas	Gestión del Conocimiento		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	NORORIENTE	Reforzar los conocimientos sobre las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), lo cual se requiere para dar cumplimiento con la normatividad y estándares internacionales.	Seminario SIIF	Gobernanza para la Paz		X
2		Incrementar el nivel de productividad de la panadería de la regional, para generar mayores utilidades y rentabilidad.	Taller en Panadería y Pastelería	Gestión del Conocimiento		X
3		Actualizar los conocimientos sobre legislación, jurisprudencia y disposiciones vigentes.	Seminario en Gestión Contratación Pública	Gestión del Conocimiento		X
4		Desarrollar e identificar actividades de liderazgo y emprendimiento.	Taller Emprendimiento y Liderazgo	Creación de Valor Público		X
5		Se busca capacitar a los funcionarios que realicen labores en alturas, con riesgos de caer a 1.50 metros o más.	Reentrenamiento Trabajo seguro en alturas	Gestión del Conocimiento		X
6		Se requiere reforzar los conocimientos claros sobre el tema de seguridad vial en la entidad	Taller Seguridad Vial	Gestión del Conocimiento		X
7		Fomentar buenas prácticas relacionadas con etiqueta y protocolo empresarial en los funcionarios de la entidad.	Taller Etiqueta y protocolo Empresarial	Creación de Valor Público		X
8		Se busca concientizar al personal sobre las enfermedades que se transfieren por medio de los alimentos, y la contaminación que estos sufren.	Practicas En Almacenamiento Y Bodegaje			X
9		Se requiere reforzar y adquirir habilidades en el uso de Excel básico y avanzado.	Taller Excel Básico y avanzado	Gestión del Conocimiento		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	PACIFICO	Los funcionarios de abastecimientos deben optimizar el control y rotación de los inventarios	Manejo de Almacenes Custodia de inventarios y Manipulación de mercancías.	Gestión del Conocimiento		X
2		Los funcionarios no dominan completamente las herramientas básicas de office.	Office básico EXCEL y Word	Gestión del Conocimiento		X
3		Fortalecer las competencias laborales del personal del proceso de tecnología	Redes y seguridad informática	Gestión del Conocimiento	X	
4		Los Coordinadores de Grupo están presentando inconvenientes en sus relaciones interpersonales	Relaciones Interpersonales	Creación de Valor Público		X
5		Retroalimentación en servicio al cliente	Servicio al Cliente	Creación de Valor Público		X
6		Reforzar los conocimientos necesarios en la normatividad de la contratación estatal y su actualización.	Contratación Estatal	Gobernanza para la Paz	X	

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	SUR	Afianzar los conocimientos en cuanto almacenamiento y/o Manipulación de mercancías.	Manejo de almacenes, custodia de Inventarios y Rotación de mercancías	Gestión del Conocimiento		X
2		Conocer y aplicar la ley de archivo en cada una de las áreas de trabajo.	Archivo y Tablas de Retención Documental	Gestión del Conocimiento	X	
3		De acuerdo la ley de Contratación estatal se hace necesario que los funcionarios	Actualización en procesos de Contratación Estatal	Gobernanza para la Paz	X	
4		Identificar estrategias innovadoras y efectivas en la administración y gestión del talento humano	Seminario en Talento Humano	Creación de Valor Público		X
5		Capacitar a los funcionarios en cuanto a las normas disciplinarias con el fin de evitar posibles faltas y/o responsabilidades que incurran en sanciones	Régimen disciplinario	Gobernanza para la Paz	X	
6		Repasar los conceptos fundamentales de los Sistemas Integrados de Gestión (Normas ISO).	HSEQ - ISO 9001 - ISO 14001 Y OSHAS 18001	Gestión del Conocimiento		X
7		Se hace necesario capacitar a los funcionarios, a trabajar en equipo y a compartir los conocimientos	Trabajo en equipo	Creación de Valor Público		X
8		Adquirir los conocimientos necesarios para controlar los riesgos de trabajo seguro en alturas	Reentrenamiento Trabajo Seguro en alturas	Gestión del Conocimiento		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	SUROCCIDENTE	Mitigación del riesgo para todas las áreas funcionales de la Regional.	Actualización en norma ISO 9001-2015 ISO 14001	Gestión del Conocimiento		X
2		Obtener las herramientas para mejorar los parámetros del sistema Integral de calidad.	Seminario en Seguridad Social	Gestión del Conocimiento		X
3		Se evidencia falencias en la estructuración de estudios previos.	Contratación Estatal Decreto 1474 2011, Debido procesos	Gobernanza para la Paz	X	
4		Fortalecer el conocimiento en seguros, pólizas y sus efectos contractuales.	Capacitación en Seguros Seminario de Gastronomía	Gestión del Conocimiento	X	
5		Adquirir nuevas técnicas para preparaciones culinarias		Gestión del Conocimiento		X
6		Fortalecer conocimiento de sus obligaciones y responsabilidades funcionales de un servidor público.	Código Disciplinario	Gobernanza para la Paz	X	
7		Fortalecer conocimiento en el sistema.	Sap	Gestión del Conocimiento	X	
8		Fortalecer conocimiento en las plataformas de Colombia compra eficiente.	Secop Tienda Virtual	Creación de Valor Público	X	

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
					Interno	Externo
1	TOLIMA GRANDE	Mejorar la calidad de la alimentación que se sirve en los comedores	Buenas Prácticas de Manufactura	Gestión del Conocimiento	X	
2		Organizar y controlar el inventario de bienes de consumo y devolutivos del almacén para su cuidado, control y distribución.	Buenas Prácticas de Almacenamiento manejo de inventarios.	Gestión del Conocimiento		X
3		Adquirir conocimientos acerca de Seguridad y salud en el trabajo, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, como prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Seguridad y salud en el trabajo.	Gestión del Conocimiento	X	
4		Se hace necesario que el personal de Contratos se actualice en la normatividad vigente.	Contratación Estatal	Gobernanza para la Paz	X	
5		Adquirir conocimientos y aplicarlo en el área Financiera en cuanto a la normatividad	Actualización Tributaria	Gestión del Conocimiento		X
6		Se hace necesario contextualizar y armonizar el sitio de trabajo.	Ambiente Psicolaboral	Creación de Valor Público		X
7		Se debe contextualizar a nivel de la Regional las responsabilidades que tienen los servidores Públicos	Responsabilidad Fiscal	Gestión del Conocimiento	X	

9.1.4.2 NECESIDADES OFICINA PRINCIPAL

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	DIRECCIÓN Y SECRETARÍA GENERAL	Enfrentar los nuevos retos institucionales, para avanzar en la construcción del conocimiento la innovación en el campo laboral	Innovación Empresarial		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INNOVACION INSTITUCIONAL	Formular y presentar propuestas para la definición y mejoramiento de los procesos que permitan optimizar la acción institucional.	Gestión de redes de valor y logística		X
2		Dentro del marco del rediseño institucional se requiere desarrollar y/o fortalecer las competencias relacionadas con la gestión del conocimiento y formulación de En	Competitividad, Innovación y Desarrollo en la Organización		X
3		Es importante que el Cambio Organizacional genere una Visión Compartida, estableciendo Estrategias alineadas con la visión, desarrollar Equipos de trabajo colaborativos, incrementar las capacidades de sus funcionarios y crear un clima emocional positivo a fin de lograr la confianza, el entusiasmo y el compromiso.	Gestión del Cambio Organizacional		X

5		Se hace necesario afianzar el tema de la comunicación integral ya que ofrece a las empresas la oportunidad de posicionarla como un actor referente en la comunidad en el ámbito externo y facilita el flujo de información y empoderamiento de su público interno con los objetivos organizacionales.	Comunicación Integral		X
---	--	---	-----------------------	--	---

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE O NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN CIUDADANA	Facilitar el acceso del ciudadano a cada uno de los bienes y servicios que genera el Estado, y atender sus solicitudes de manera ágil, oportuna y transparente.	Orientación y calidad en la Atención Ciudadana		X
2		Reconocer y aprovechar la capacidad institucional para desarrollar e implementar mejores prácticas que optimicen el cumplimiento de la misión y visión de las instituciones públicas	CRM - La Administración de la Relación con los Clientes.		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE O NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Debilidad en la argumentación jurídica en la elaboración del auto de pliego de cargos.	Debilidad en la argumentación jurídica en la elaboración del auto de pliego de cargos.		X
2		Detectar las Falencias en la correcta aplicación del sistema SIIF Nación por parte de los funcionarios de la entidad	Capacitación en SIIF Nación para análisis de informes por problemas en temas financieros y de presupuesto	X	

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE O NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	OFICINA DE CONTROL INTERNO	La Agencia logística presenta dificultad en la identificación de sus riesgos y su correspondiente formulación de los planes de mitigación	Auditoría Basada en Riesgos		X
2		Lineamientos a seguir para la estructuración óptima de programas y planes de auditoría	Normas Internacionales de Auditoría		X
3		Manejo del desarrollo tecnológico ERP/SAP como herramienta para las auditorías puntuales y/o de Gestión de la Entidad	Manejo de ERP/SAP para Auditorías	X	

4		Lineamientos a seguir para la estructuración óptima, seguimiento y Evaluación del modelo de Control Interno de la Entidad.	Modelo Estándar de Control Interno 2014			X
---	--	--	---	--	--	---

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS TELECOMUNICACIONES -TIC	La ALFM no cuenta con una acertada gobernabilidad de la información	COBIT control de objetivos		X
2		La ALFM requiere fortalecer la gestión de requerimientos de TIC's con una metodología apropiada	ITIL fundamentos para servicio al cliente (mesa de ayuda)		X
3		El Fortalecer en conocimientos del CMS DRUPAL del Portal de la ALFM	Administración de sistemas SMS DRUPAL		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	OFICINA ASESORA JURIDICA	Se hace necesario actualizar al personal que maneja actos administrativos jurídicos teniendo en cuenta que la normatividad se actualiza a diario	Actualización en el C.P.A.C.A. Con énfasis (1. En medios de control 2. Revocatoria de los actos administrativos		X
2		Se requiere que los funcionarios tengan claridad en los procesos cautelares ya que hay normatividad vigente	Medidas Cautelares y oralidad en procesos		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	Reforzar los conocimientos básicos en la Gestión Ambiental	Diplomado en Gestión Ambiental		X
2		Se hace necesario reforzar estos temas teniendo en cuenta la normatividad externa.	Seguridad Social		X
3		En falta de asistencia por parte de los directivos para controlar la gestión documental desde sus procesos.	Normas de Archivo y tablas de Retención documental		X
4		Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en cuanto a Trabajo Seguro en Alturas para minimizar los riesgos en esta tarea	Reentrenamiento Trabajo Seguro en Alturas		X
5		Cómo atender emergencias en la ALFM	Curso Básico de primeros Auxilios		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	DIRECCIÓN FINANCIERA	Cómo realizar de manera adecuada y con las competencias pertinentes la aplicación de las Normas Internacionales	NICSP		X
2		Manejar el aplicativo SAP de manera eficaz teniendo en cuentas las normas vigentes	SAP	X	
3		Mejorar el análisis en temas de tributación desde la legislación para la liquidación de impuestos	Actualización Financiera		X
4		Realizar las respectivas verificaciones en aportes de seguridad social y parafiscales	Parafiscales y Seguridad Social		X
5		Optimizar recursos para una buena gestión presupuestal.	Planeación y gestión presupuestal		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	SUBDIRECCION GENERAL DE CONTRATACION	La normatividad tiene muchos cambios los cuales deben de ser actualizados	Derecho Administrativo		X
2		Capacitar al personal de la Subdirección de contratación en el manejo de la plataforma utilizada para compras a través de la Tienda Virtual	Manejo plataformas SECOP II		X
3		Como acceder y realizar cargue de información en la plataforma	Manejo programa del SAP	X	

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	SUBDIRECCION GENERAL DE OPERACION LOGISTICA	El proceso de Gestión de planificación y seguimiento presenta dificultad en la estructuración de procesos de compras por BMC	Curso de Buenas prácticas y Manufactura		X
2		Lineamientos a seguir para la contratación estatal (énfasis contratación por BMC)	Curso de redacción y ortografía		X
3		El proceso de Gestión de planificación y seguimiento requiere fortalecer los conocimientos en Normatividad básica sobre inocuidad y calidad de alimentos	Manejo de Mercancías CADS, Bodegas		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS CLASE I	El proceso de Gestión de planificación y seguimiento presenta dificultad en la estructuración de procesos de compras por BMC	Estructuración de procesos contractuales		X
2		Lineamientos a seguir para la contratación estatal (énfasis contratación por BMC).	Contratación Bolsa Mercantil		X
3		El proceso de Gestión de planificación y seguimiento requiere fortalecer los conocimientos en Normatividad básica sobre inocuidad y calidad de alimentos	Normatividad sanitaria alimentos		X

NUMERO DE PAE	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
				Interno	Externo
1	DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA	Conocimiento en las actualizaciones de las Leyes, decretos y normativa en general vigente, en la Contratación estatal	Estados Financieros		X
2		Conocimiento en herramientas metodológicas para ejecución de proyectos	Gerencia de Proyectos		X
3		Conocimiento en herramientas tecnológicas para ejecución de proyectos	Herramientas de IFIS avanzado		X

10. CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL A NIVEL NACIONAL

La formulación de proyectos de aprendizaje por parte de los funcionarios de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares incluye dos aspectos fundamentales de la planeación de la capacitación:

Primero: diagnóstico de necesidades o problemas institucionales.

Segundo: la programación de actividades de aprendizaje para resolverlas.

Esta información requiere ser agrupada y analizada para tomar decisiones sobre prioridades institucionales con el fin de organizar el manejo del programa de capacitación en tiempos y presupuesto a nivel nacional para su implementación.

Una vez consolidada la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipos Formulados, se priorizan los PAES los cuales son incorporados en el PIC teniendo prelación aquellos que garantizan mayor cobertura, mayor impacto en el óptimo desarrollo de sus funciones al relacionarse directamente con los procesos y proyectos de cada una de las áreas funcionales.

(Anexos **Formatos Plan de Capacitación y Formación**)

REGIONALES	No. DE PROYECTOS A DESARROLLAR
AMAZONIA	12
ANTIOQUIA CHOCO	11
ATLANTICO	12
CENTRO	17
LLANOS ORIENTALES	11
NORORIENTE	12
NORTE	11
PACIFICO	10
SUR	13
SUROCCIDENTE	14
TOLIMA GRANDE	10
	Nº DE PROYECTOS A DESARROLLAR
OFICINA PRINCIPAL	
DIRECCION Y SUBDIRECCION	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INNOVACION INSTITUCIONAL	5
ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN CIUDADANA	2
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	2
CONTROL INTERNO	4
OFICINA ASESORA JURIDICA	2
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES- TIC	3
DIRECCÓN FINANCIERA	5
DIRECCION INFRAESTRUCTURA	3
SUBDIRECCIÓN CONTRATOS	3
SUBDIRECCION GENERAL ABASTECIMIENTOS BIENES Y SERVICIOS	3
SUBDIRECCION DE OPERACIONES LOGISTICAS	3
DIRECCION ADMINISTRATIVA	5
TOTAL DE PROYECTOS	161

Para esta vigencia el Director General de la ALFM el Señor (RA) Oscar Alberto Jaramillo Carrillo Director General ALFM al igual que la vigencia anterior, ha determinado que los planes de Formación y capacitación de las Regionales sean un proceso autónomo puesto que en cada regional es una necesidad diferente por lo anterior deberán establecer el plan de capacitación vigencia 2018 acorde con el presupuesto, asignado de forma equivalente para todas, según el número de funcionarios que lo conforman de la siguiente manera.

REGIONALES	No. FUNCIONARIOS	TOTAL ASIGNACION
AMAZONIA	66	\$22.685.000,00
ANTIOQUIA CHOCO	79	\$27.571.000,00
ATLANTICO	55	\$19.893.000,00
CENTRO	102	\$35.598.000,00
LLANOS ORIENTALES	100	\$38.390.000,00
NORORIENTE	79	\$31.759.000,00
NORTE	86	\$31.061.000,00
PACIFICO	42	\$13.611.000,00
SUR	20	\$6.980.000,00
SUROCCIDENTE	84	\$30.014.000,00
TOLIMA GRANDE	105	\$39.088.000,00
TOTAL RUBRO DE CAPACITACION	818	\$296.650.000,00

Aquellas capacitaciones que no se encuentren contempladas dentro del Plan Institucional de Capacitación PIC 2018 y sean requeridas por necesidades del servicio, se podrán realizar toda vez que la dependencia que la requiera entregue los documentos del proceso contractual que este demande y este avalada por la Secretaría General.

11. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores de gestión medirán el grado de cumplimiento de las metas proyectadas y la ejecución del plan, de lo anterior se presentan los indicadores propuestos para evaluar el PIC desarrollado a través de los PAES:

INDICADOR	PROPOSITO	TIPO DE INDICADOR	FÓRMULA O METODOLOGÍA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESPONSABLE	TIPO DE GRÁFICA
Ejecución Plan Institucional de Capacitación	Controlar el nivel de ejecución de los proyectos de aprendizaje	Eficacia	$\frac{\text{Proyectos de aprendizaje ejecutados}}{\text{Proyectos de aprendizaje formulados}} * 100$	SEMESTRAL	100%	Coordinación Grupo de Recursos Humanos	Diagrama de Barras

12. IMPACTO

Una vez el participante termine el proceso del desarrollo de capacitación deberá diligenciar el formato con el fin de precisar que efecto tuvo la capacitación en el desempeño laboral, el funcionario deberá hacer un balance de un antes y un después.

A continuación se muestra el formato de encuesta:

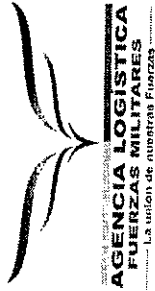
NOMBRE DEL PARTICIPANTE:	
CARGO DEL PARTICIPANTE:	
NOMBRE DEL PAE:	
FECHA DE AUTOEVALUACION:	
OBJETIVO DE APRENDIZAJE:	
PROBLEMA DE APRENDIZAJE o NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIAS	
AUTOEVALUACIÓN	
QUE SE APRENDIO	DE LO APRENDIDO QUE ESTA APLICANDO
OBJETIVO 1 SABER (Conocimientos)	
OBJETIVO 2 HACER (Habilidades)	
OBJETIVO 3 SER (Responsabilidades)	
EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE:	
EVALUACIÓN LIDER PAE	
QUE SE APRENDIO	DE LO APRENDIDO QUE ESTA APLICANDO
OBJETIVO 1 SABER (Conocimientos)	
OBJETIVO 2 HACER (Habilidades)	
OBJETIVO 3 SER (Responsabilidades)	
CALIFIQUE DE 0 A 10	CALIFICACION _____
<small>Si es igual o menor que 5 se debe realizar un Plan de Mejoramiento Individual PMI</small>	

Cordialmente,

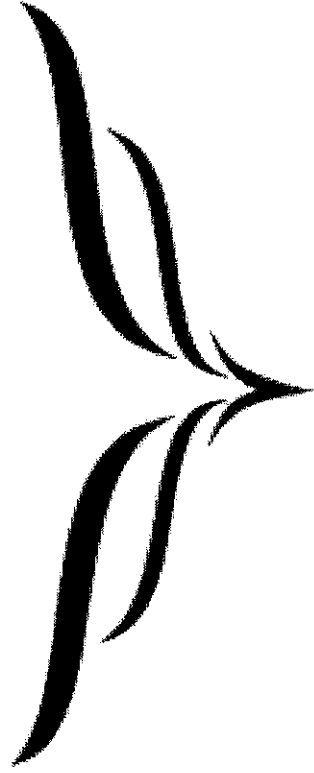
Ruth Stella Calderón Nieto
Economista **RUTH STELLA CALDERÓN NIETO**
Directora Administrativa y Talento Humano

Alix Ariza Chacón
Elaboró: **Alix Ariza Chacón**
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa Grupo
Desarrollo de Talento Humano

Rosa García Chaux
Aprobó: **Ato. Rosa García Chaux**
Coordinadora Grupo Administración y Desarrollo de Talento
Humano



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES



**AGENCIA LOGÍSTICA
FUERZAS MILITARES**
— La unión de nuestras Fuerzas —

ANEXO 01

CONSOLIDACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN –PIC REGIONALES Y OFICINA PRINCIPAL





PROCESO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES OFICINA PRINCIPAL

Código:

Versión No 2 | Pagina 1 de 1

Fecha 20 4 2018



OFICINA PRINCIPAL	N° DE PROYECTOS A DESARROLLAR	Nº DE PROYECTOS A DESARROLLAR FACILITADOR EXTERNO	Nº DE PROYECTOS A DESARROLLAR FACILITADOR INTERNO	Nº DE PROYECTOS EXTERNOS APROBADOS CON PRESUPUESTO	TEMÁTICA DE PROYECTOS A DESARROLLAR FACILITADOR EXTERNO
DIRECCIÓN Y SECRETARÍA GENERAL	1	1	0	1	1. Innovación Empresarial 1. Gestión Ambiental
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	4	4	0	4	2. Actualización en Seguridad Social 3. Reentrenamiento Trabajo Seguro en Alturas 4. Curso Básico de Primeros Auxilios 5. Gestión documental y Tablas de Retención Documental
ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN CIUDADANA	2	2	0	2	1. Orientación y Calidad en la Atención Ciudadana 2. CRM - La Administración de la Relación con los Clientes
OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	1	análisis de informes por problemas en temas financieros y de presupuesto	1	1. Argumentación jurídica elaboración autos de pliegos
OFICINA CONTROL INTERNO	3	2	1. Manejo ERP SAP para Auditorías	2	1. Modelo Estandar de Control Interno 2014 2. Auditoría (Normas Internacionales y riesgos)
DIRECCION DE ABASTECIMIENTOS CLASE 1	3	3	0	3	1. Estructuración de Procesos 2. Contratación Bolsa Mercantil 3. Normatividad Sanitaria Alimentos
SUBDIRECCION GENERAL DE OPERACIÓN LOGÍSTICA	3	3	0	3	1. Buenas Prácticas de Manufactura 2. Redacción y Ortografía 3. Manejo de Mercancías, CADS y Bodegas
DIRECCIÓN INFRAESTRUCTURA	2	2	0	2	1. Gerencia de Proyectos 2. Herramientas de IIS avanzado
OFICINA ASESORA PLANEACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	4	4	0	4	1. Comunicación Integral 2. Gestión de redes de valor y logística 3. Competitividad, innovación y desarrollo en la Organización 4. Gestión del Cambio Organizacional
OFICINA ASESORA JURÍDICA	2	2	0	2	1. Actualización en C.P.A.C.A 2. Medidas Cautelares y Oralidad en procesos
OFICINA TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES TIC	3	3	0	3	1. COBIT, Control de Objetivos 2. ITIL, fundamentos para servicio al cliente 3. Administración de sistemas CMS DRUPAL
DIRECCIÓN FINANCIERA	4	3	1. SAP	3	1. NIC - SP 2. Actualización Financiera 3. Planeación y Gestión Presupuestal

SUBDIRECCION GENERAL DE CONTRATACION	3	2	1. SAP	2	1. Derecho Administrativo 2. Manejo plataforma SECOP II
TOTAL PROYECTOS OFICINA PRINCIPAL	35	32	3	32	35

OTRAS NECESIDADES DE CAPACITACION QUE GENERAN PARTICIPACION A SEMINARIOS, ENCUENTROS, FOROS, ENTRE OTROS					
VALOR REGIONALES					\$296.650.000,00
VALOR OFICINA PRINCIPAL					\$103.000.000,00
TOTAL					\$296.753.000,00
TOTAL PROYECTOS FORMULADOS					161
TOTAL PROYECTOS TRANSVERSALES					66

Coronel (RA) Oscar Alberto Jaramillo Carrillo
 Director General
 Agencia Logística de las Fuerzas Militares

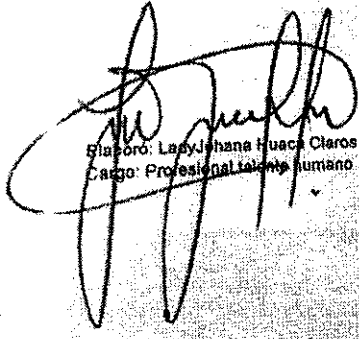
Revisó: Abg. Rosa García Chauz
 Cargo: Coordinadora Grupo Administración
 y Desarrollo del Talento Humano

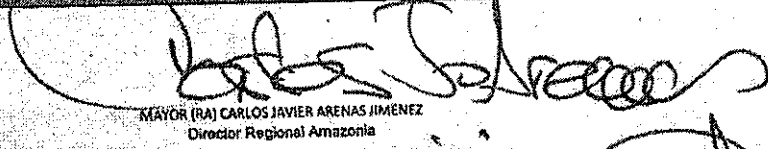
Avate: Ruth Stella Calderon Nieto
 Cargo: Directora Administrativa

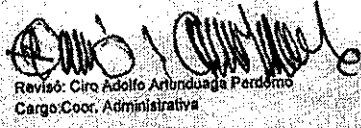
Elaboró: Alirio Anza Chacón
 Cargo: TASD

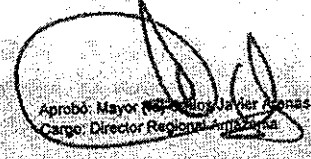
Aprobó: Coronel Juan Vargas Barreto
 Secretario General

REGIONES	PAES PROYECTOS Y TEMAS A TRABAJAR	CONTENIDO DE LOS TEMAS A TRABAJAR (CONTENIDO DE LOS TEMAS A TRABAJAR)	ACTIVIDADES A REALIZAR	INDICADORES DE LOGRO
AMAZONIA	6	1. Reinserción Trabajo en Ambros 2. Uso Normas Internacionales de Información Financiera 3. Manejo de alianza estratégica, creación de inventarios y rotación de mercancías 4. Buenas Prácticas de Manufacturas 5. Directiva Acción 6. SISE - SECOF - SAT	1. Equipos, producción, servicios al cliente 2. Trabajo en pares y intercambios 3. Producción y mantenimiento y servicios	4. Factores de productividad, disciplina y flexibilidad en la generación interna 5. Eficacia, competencias y responsabilidades inherentes al servicio 6. Factores de riesgo: Riesgos Latentes, Reportes de condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, equidad integral
TOTAL PROYECTOS				

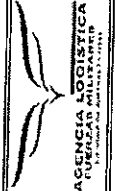

 Gladys Huaca Claros
 Cargo: Profesional Talento Humano


 MAYOR (RA) CARLOS JAVIER ARENAS JIMÉNEZ
 Director Regional Amazonia

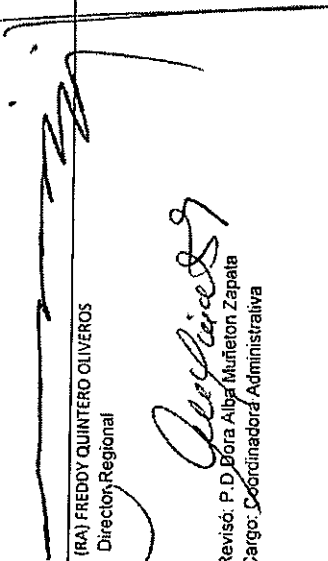

 Revisó: Ciró Adolfo Arbuñaga Perdono
 Cargo: Coor. Administrativa



 Aprobó: Mayor Carlos Javier Arenas Jiménez
 Cargo: Director Regional Amazonia



 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES	TÍTULO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: GTH-FO-33 Versión No 00 Fecha: 3 5 2018
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES REGIONALES		

REGIONALES	No DE PROYECTOS A DESARROLLAR	PROYECTOS TRANSVERSALES APROBADOS COMITÉ TÉCNICO CAPACITACIÓN	No DE PROYECTOS FORMULADOS	No. DE PROYECTOS EXTERNOS APROBADOS	No DE PROYECTOS INTERNOS
ANTIOQUIA CHOCO	6	1. Rentrenamiento Trabajo en Alturas	1	1. Manejo de herramientas informáticas	6. Actualización Contratación Estatal
		2. NIIF Normas Internacionales de Información Financiera	1	2. Normas ISO 9001:2015	
		3. Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías			
		4. Buenas Prácticas de Manufacturas	1	3. Coaching Empresarial, trabajo en equipo	
		5. Primeros Auxilios	1		
		6. SIF - SECOP - SAP	1	4. Reformas a la seguridad social y sistema pensional	
			1	5. Redacción y ortografía	
	6		5		2


 Coronel (RA) FREDDY QUINTERO OLIVEROS
 Director Regional


 Elaboró: Johana Ortiz Cortés
 Cargo: Técnico para apoyo seguridad y defensa

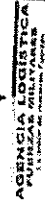
Revisó: P.D. Dora Alba Muñoz Zapata
 Cargo: Coordinadora Administrativa



PROCESO

TITULO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



AGENCIA LOGÍSTICA PLANIFICADA MILITAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES REGIONALES

Código: GTH-FO-33

Versión No.00 | Pagina 1 de 1

Fecha: 3 5 2018




REGIONALES	Nº DE PROYECTOS A DESARROLLAR	PROYECTOS TRANSVERSALES APROBADOS/CONTINUA TÉCNICO CAPACITACIÓN	Nº DE PROYECTOS FORMULADOS	Nº DE PROYECTOS EXTERIORS APROBADOS	Nº DE PROYECTOS INTERNOS
CENTRO	6	1. Reentrenamiento Trabajo en Alturas	1	1. Diseño e Implementación de Estructura de costos y gastos	10. Elaboración de Estudios previos
		2. NIIF Normas Internacionales de Información Financiera	1	2. Análisis Financiero	11. Contratación Estatal
		3. Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías	1	3 Actualización de Reforma Tributaria	
		4. Buenas Practicas de Manufacturas	1	4. Excel Básico y Avanzado	
		5. Primeros Auxilios	1	5. Gestión de la productividad y competitividad	
		6. SIIF - SECOP - SAP	1	6. Logística y Abastecimiento	
				7. Trabajo en Equipo	
				8. Gestión de la Calidad	
				9. Liderazgo	
TOTAL PROYECTOS	6	6	6	5	2

Coronel (RA) NESTOR CAMERO PIÑEROS
Director Regional Centro

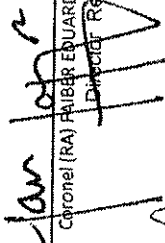
[Signature]
Apoyado: Coronel (RA) Nestor Camero P
Cargo: Director Regional Centro

[Signature]
Patiño
Ejército Profesional de Armada y Fuerza Aeronaval
Campo: FID Talento Humano

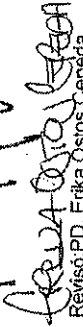


 <p>AGENCIA LOGÍSTICA DEL ESTADO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES REGIONALES</p>	TÍTULO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: GTH-FO-33
	Versión No.00 Página 1 de 1		Fecha: 3 5 2018

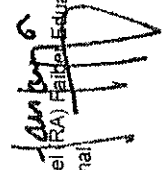
REGIONALES	Nº DE PROYECTOS A DESARROLLAR	PROYECTOS TRANSVERSALES APROBADOS COMITÉ TÉCNICO -SABERCIACION	Nº DE PROYECTOS FORMULADOS	Nº DE PROYECTOS EXTERNOS APROBADOS	Nº DE PROYECTOS INTERNOS
LLANOS ORIENTALES	1. Rentrenamiento Trabajo en Alturas	6	1	1. Seguridad Vial	
	2. NIIF Normas Internacionales de Informacion Financiera		1	2. Relaciones Interpersonales	
	3. Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotacion de mercancías		1	3. Atencion al cliente	
	4. Buenas Practicas de Manufacturas		1	4. Actualizacion tributaria	
	5. Primeros Auxilios		1	Actualizacion en Gestión Publica	
	6. SIIF - SECOP - SAP		1		
	6	6	5	0	



 Coronel (RA) RUBEN EDUARDO CLAVIJO RIVEROS
 Director Regional





 Revisó: PD. Erika Ostos Cepeda
 Coordinadora Administrativa

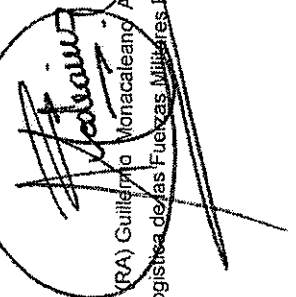


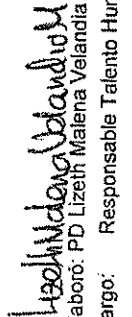
 Aprobó: Coronel (RA) Ruben Eduardo Clavijo R.
 Director Regional

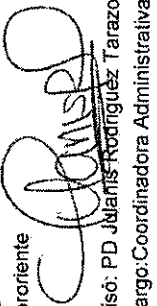
Elaboró: PD. Lely Gisseth Nimco M.
 Talento Humano

 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES "El Poder es el Arte de Prepararse"</p>	TÍTULO		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES REGIONALES			Código: GTH-FO-33 Versión No.00 Pagina 1 de 1 Fecha: 3 5 2018

REGIONALES	No. DE PROYECTOS A DESARROLLAR	PROYECTOS TRANSVERSALES APROBADOS POR COMITÉ TÉCNICO DE CAPACITACION	No. DE PROYECTOS FORMULADOS	No. DE PROYECTOS EXTERNOS APROBADOS	No. DE PROYECTOS INTERNOS
NORORIENTE	1. Rentrenamiento, trabajo en Alturas	6	1	Taller en Ferretería y Pastelería	SIIF - SECOP - SAP
	2. NIIF Normas Internacionales de Información Financiera		1	Seminario en Gestión Contratación Pública	
	3. Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías		1	Etiqueta y Protocolo	
	4. Buenas Practicas de Manufacturas		1	Seminario en Logística Integral	
	5. Primeros Auxilios		1	Taller Liderazgo y Emprendimiento	
	6. SIIF - SECOP - SAP		1	Etiqueta y Protocolo y Servicio al Cliente, Taller Excel Básico y avanzado	
TOTAL PROYECTOS	6	6	6	0	3


 Coronel (RA) Guillermo Monacaleano Arciniegas
 Director Agencia Logística de las Fuerzas Militares Regional Nororient


 Elaboró: PD Lizeth Malena Velandia M.
 Cargo: Responsable Talento Humano


 Revisó: PD Julián Rodríguez Tarazona
 Cargo: Coordinadora Administrativa



PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
TÍTULO	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES REGIONALES	
	Código: GTH-FO-33	Página 1 de 1
	Versión No.00	
	Fecha:	3

REGIONALES	Nº DE PROYECTOS A DESARROLLAR	PROYECTOS TRANSVERSALES / APRENDIZAJE CON TECNICO CAPACITACION	Nº DE PROYECTOS POR UNIDAD	Nº DE PROYECTOS EXTERNOS APROBADOS	Nº DE PROYECTOS INTERIORS
NORTE	6	1. Reinforcemento Trabajo en Alturas	1	1. Actualización en Normas Internacionales Financiera NIIF	6. Riesgo-Normas y Posturas de trabajo
		2. NIIF-NICSP Normas Internacionales de Información Financiera	1	2. Servicio al Cliente	7. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo
		3. Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías	1	3. Normas Internacionales NICSP	
		4. Buenas Practicas de Manufacturas	1	4. Contratación Estatal	
		5. Primeros Auxilios	1	5. Gestión de la calidad -ISO 9001:2015	
		6. SIIF - SECOP - SAP	1		
	6		7	5	2

TC (RA) RICARDO JEREZ SOTO


Director Regional

Elaboró: Yazmin Guzman Rodriguez
Cargo: PD Talento Humano

Revisó: Anait Torne Castañeda
Cargo: PD Card Administrativa- Talento Humano

Aprobó: TC (RA) Ricardo Jerez Soto
Cargo: Director Regional Norte



PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	TÍTULO	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES REGIONALES			
	Código: GTH-FO-33	<table border="1"> <tr> <td>Versión No.00</td> <td>1</td> <td>de 1</td> </tr> </table>	Versión No.00	1	de 1
Versión No.00	1	de 1			
Fecha:	3	5	2018		

REGIONALES	NO DE PROYECTOS A DESARROLLAR	PROYECTOS TRANSVERSALES APROBADOS/COMPLETADOS/ CAPACITACION	NO DE PROYECTOS FORMULADOS	NO DE PROYECTOS INTERNOS APROBADOS	NO DE PROYECTOS INTERNOS	
PACIFICO	1. Rentrenamiento Trabajo en Alturas	6	1	Office Básico		
	2/ NIIF Normas Internacionales de Información Financiera		1		Redes y seguridad informática	
	3. Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías				Servicio al cliente, comunicación asariva	
	4. Buenas Prácticas de Manufacturas				Relaciones Interpersonales	
	5. Primeros Auxilios				Contratación Estatal, Decreto 1474 de 2017, Debido proceso	
	6. SIIF - SECOP - SAP					
TOTAL PROYECTOS	6	6	5			

Director Agencia Logística Regional Pacífico

Elaboró: César Augusto Pinilla
Cargo: PD, Talento Humano

Revisó: Miguel Vélez
Cargo: PD, Coordinador Administrativo

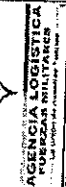
Aprobó:



PROCESO

TITULO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES REGIONALES

Código: GTH-FO-33

Versión No.00 | Pagina 1 de 1

Fecha: 3 5 2018



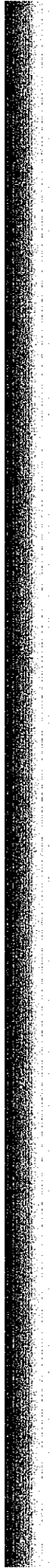
REGIONALES	Nº DE PROYECTOS A DESARROLLAR	PROYECTOS TRANSVERSALES APROBADOS/COMITE TECNICO CAPACITACION	Nº DE PROYECTOS FORMULADOS	Nº DE PROYECTOS EXTERNOS APROBADOS	Nº DE PROYECTOS INTERNOS
SUR	6	1. Rentrenamiento Trabajo en Alturas	1	1. Actualización en Talento Humano.	
		2. NIIF Normas Internacionales de Información Financiera	1	2. Trabajo en Equipo.	
		3. Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías.	1	3. Actualización en procesos de Contratación Estatal.	
		4. Buenas Practicas de Manufacturas	1	4. Régimen Disciplinario.	
		5. Primeros Auxilios	1	5. HSEQ - ISO 9001 - ISO 14001 y OSHAS 18001.	
		6. SIIF - SECOP - SAP	1		
	6		6	2	3

[Signature]

Teniente de Navio María Alexandra Silva Terner
Directora Agencia Logística Regional Sur

[Signature]
Elaboró: Indira Hurtado Vichez
Cargo: PD Talento Humano

[Signature]
Revisó: Indira Hurtado Vichez
Cargo: Coordinadora Administrativa Regional Sur



REGIONALES	No DE PROYECTOS A DESARROLLAR	PROYECTOS TRANSVERSALES APROBADOS COMITÉ TÉCNICO CAPACITACION	No DE PROYECTOS FORMULADOS	No DE PROYECTOS EXTERNOS APROBADOS	No DE PROYECTOS INTERNOS
SUROCCIDENTE	7	1. Rentrenamiento Trabajo en Alturas	1	1. Actualización en norma ISO 14001-2015	
		2. NIIF Normas Internacionales de Información Financiera	1	2. Actualización en Seguridad Social	
		3. Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías	1	3. Contratación Estatal Decreto 1474 2011, Debido procesos	
		4. Buenas Practicas de Manufacturas	1	4. capacitación en seguros	
		5. Primeros Auxilios	1	5. Actualización Gastronomía	
		6. SIIF - SECOP - SAP	1	6. Trabajo en equipo	
		7. Archivo tablas de retencion documental	1	7. Finanzas para no financieros	
			8. actualización en norma ISO 9001-2015		
					8

Elaboro: PD Carolina Avila Medina
 Cargo: Psicólogo Humano

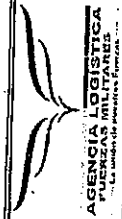
Director General
 Coronel (RA) Oscar Alberto Jaramillo Carrillo

Revisó: PD Francy Lucero Salazar Camona
 Cargo: Coordinadora Administrativa

Aprobó: Coronel (RA) Carlos Eduardo Mora Jimenez
 Cargo: Director Regional



PROCESO



TITULO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES REGIONALES

Código: GTH-FO-33

Versión No.00 | Pagina 1 de 1

Fecha: 3 5 2018



REGIONALES	Nº DE PROYECTOS A DESARROLLAR	PROYECTOS TRANSVERSALES APROBADOS COMITÉ TÉCNICO CAPACITACIÓN	Nº DE PROYECTOS FORMULADOS	Nº DE PROYECTOS EXTERIROS APROBADOS	Nº DE PROYECTOS INTERNOS
TOLIMA GRANDE	6	1. Rentrenamiento Trabajo en Alturas	1	1. Contratación Estatal	
		2. NIIF Normas Internacionales de Información Financiera	1	2. Actualización Tributaria	
		3. Manejo de almacenamiento, custodia de inventarios y rotación de mercancías	1	3. Ambiente Psicolaboral	
		4. Buenas Prácticas de Manufacturas	1	4. Responsabilidad Fiscal	
		5. Primeros Auxilios			
		6. SIIF - SECOP - SAP			
	6		3		1

Elaboró: Solimar Maníño Jimenez
Cargo: Talento Humano

Coronel (RA) RAMON HAMBERTO ZULUAGA MARTINEZ
Director Regional Tolima Grande

Revisó: Alberto Pinzón Vargas
Cargo: Coordinador Administrativo

Aprobó: Ramón Humberto Zuluaga Martínez
Cargo: Director Regional Tolima Grande

