

Plan Estratégico de Talento Humano - PETH vigencia 2024

Dirección Administrativa y Financiera

**Grupo Interno de Trabajo de Gestión de
Talento Humano**

Enero de 2024

Contenido

INTRODUCCION	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1. CONTEXTO.....	3
2. NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	4
3. INFORMACIÓN DE BASE	6
4. DIAGNÓSTICO	9
5. DEFINICION ESTRATEGICA	10
6. PLANES TEMÁTICOS.....	11
7. TEMAS ADICIONALES	12
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	13
9. MEJORA CONTINUA	14

INTRODUCCIÓN

La Dirección General, se permite presentar el Plan Estratégico de Talento Humano PETH armonizado con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), atendiendo las políticas del Gobierno Nacional, los nuevos retos del empleo público, así mismo, buscando fomentar un adecuado clima laboral, promoviendo una cultura organizacional que permita garantizar el objetivo misional de la Entidad.

Tomando como base los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se observa que la dimensión del Talento Humano es la primera dimensión del Manual Operativo y se convierte sin duda alguna en la más importante y retadora para la Administración Pública, puesto que *enmarca el desarrollo del ser humano y su retención al servicio del Estado.*

El modelo (MIPG), concibe al talento humano como el *capital más importante con el que cuentan las organizaciones*, y por tanto, es un factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto gerentes y directivos públicos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad; esta dimensión del modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al ser humano.

“...La gestión del talento humano, es entonces, el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo...” (Marco General

Sistema Integrado de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG v2, página31 julio 2018).

En ese sentido, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, define y estructura el Plan Estratégico para la vigencia 2024, que busca fortalecer la gestión del talento humano a partir de los planes que le componen, basados en datos concretos y tomando las características propias de la población de la entidad, para responder adecuadamente al cumplimiento de la misión institucional y su marco estratégico.

1. CONTEXTO

La Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC Colombia, creada mediante Decreto 4152 del 3 de Noviembre de 2011, tiene como objetivo *“Gestionar, orientar y coordinar técnicamente la cooperación internacional pública, privada, técnica y financiera no reembolsable que reciba y otorgue el país y Administrar y apoyar la canalización y ejecución de recursos, programas y proyectos de cooperación internacional, atendiendo los objetivos de la Política Exterior y el Plan Nacional de Desarrollo”*.

Como entidad pública, APC Colombia, orienta su gestión en mejorar los beneficios que recibe la ciudadanía por parte del Estado generando valor público, en este caso, a través de la gestión de la cooperación internacional orientada a satisfacer las necesidades identificadas como prioritarias para la sociedad desde el Gobierno Nacional.

La Agencia, definió su marco estratégico y para el 2024 estableció el objetivo estratégico ***“Optimizar el modelo de operación para contribuir de manera efectiva al logro de los propósitos institucionales”***, en el que el PETH cobra relevancia y aporta como producto institucional en la consecución del mencionado objetivo a través de una gestión efectiva de su Talento Humano.

En ese sentido, el proceso Gestión de Talento Humano, diseña, articula, ejecuta y

evalúa los planes, programas, proyectos, por medio del Plan Estratégico de Talento Humano que se operacionaliza en cada uno de sus componentes, a saber: Plan de Anual de Vacantes y de Provisión de Empleos, Plan Institucional de Capacitación y Formación, Plan de Estímulos e Incentivos, Plan Anual de Trabajo de SGSST, buscando atender las necesidades institucionales en las diferentes etapas del ciclo de vida del servidor público, desde el ingreso, permanencia y retiro.

Es importante mencionar, que el proceso dentro de su marco estratégico y orientador cuenta con políticas asociadas a cada etapa del ciclo del servidor, documentadas en la POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Código: A-OT-002 - Versión: 11 - Fecha: diciembre 13 de 2022.

2. **NORMATIVIDAD ASOCIADA**

Las normas se encuentran disponibles y actualizadas en el instrumento denominado Normograma, el cual se encuentra en la sede electrónica, enlace <https://www.apccolombia.gov.co/normatividad>.

A continuación, se relacionan las normas más relevantes aplicables a los planes:

Tabla 1. Descripción de normas aplicables

NORMA	CONTENIDO	ACTIVIDAD O PLAN RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Gestión de situaciones administrativas - Plan de Anual de Vacantes y de Provisión de Empleos

Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Gestión de situaciones administrativas
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Promover y regular el Teletrabajo	Plan de Estímulos e incentivos
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Sistema Nacional de Capacitación Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Decreto 1011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Gestión de situaciones administrativas - Plan de Anual de Vacantes y de Provisión de Empleos
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, con respecto al Sistema de Gestión	Políticas de Gestión y Desempeño institucional
Decreto 612 del 4 de abril de 2018	Directrices para la integración de los	PETH

	planes institucionales y estrategias al Plan de Acción	
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias de los distintos niveles jerárquicos
Resolución No CNSC – 20161010047335 del 23 – 12 – 2016	Por la cual se aprueba el Sistema propio para las Entidades del sector Presidencia de la república	Evaluación del desempeño
Resolución No. 010 del 06 de enero de 2017	Por la cual se establece el Sistema propio para las Entidades del sector Presidencia de la república y se dictan otras disposiciones	Evaluación del desempeño
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 312 del 13 de febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Versión 5
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	

Fuente. Elaboración propia

3. INFORMACIÓN DE BASE

3.1 Planta de Personal actual: La Planta de personal de APC Colombia se creó mediante Decreto No. 4884 del 22 de diciembre de 2011, Decreto que fue aclarado mediante el Decreto No. 0668 del 29 de marzo de 2012, con un total de 66 cargos. Posteriormente mediante Decreto No. 2114 del 27 de septiembre de

2013, se adicionaron unos cargos a la planta, quedando una cantidad definitiva de cargos de 83, planta que se mantiene a la fecha.

Tabla 2. Descripción de Planta de Personal

NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
Directivo	5	6%
Asesor	12	14%
Profesional	52	63%
Técnico	3	4%
Asistencial	11	13%
TOTAL	83	100%

Fuente. Elaboración propia

Al corte del 30 de diciembre de 2023, el porcentaje de ocupación de la planta fue del 97.5%

3.2 Recursos requeridos: Para el desarrollo del PETH, APC Colombia identifica los siguientes recursos:

- **Recursos Humanos:** Director Administrativo y Financiero y servidores públicos que conforman el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.
- **Recursos Financieros:** El presupuesto con que cuenta APC Colombia corresponde a gastos generales para la vigencia 2024, en los rubros de:

Tabla 3. Descripción Recursos Financieros del PETH

Código	Descripción del Rubro	Valor
A-01	GASTOS DE PERSONAL	11,147,000,000.00
A-02-02-02-009-002	SERVICIOS DE EDUCACIÓN	35,000,000.00
A-02-02-02-009-003	SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE LA SALUD HUMANA Y SERVICIOS SOCIALES	25,000,000.00
A-02-02-02-009-006	SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO, CULTURALES Y DEPORTIVOS	100,000,000.00

A-02-02-02-010	VIÁTICOS DE LOS FUNCIONARIOS EN COMISIÓN	140,000,000.00
A-02-02-01-002-008	DOTACIÓN (PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO)	15,500,000.00
	TOTAL	11,307,000,000.00

Fuente. Elaboración propia

- **Recursos físicos y tecnológicos:** La Agencia cuenta con elementos técnicos como computadores y equipos audiovisuales, intranet institucional, salas de capacitación, papelería e implementos de oficina.

3.3 Sistemas de información: La entidad cuenta con el sistema de gestión de Nómina – aplicativo SARA, SIGEP II y plataforma de sistema de gestión integrado Brújula como repositorio de la gestión del proceso.

3.4 Riesgos: El proceso identifica los riesgos de gestión y de corrupción, realiza su seguimiento y monitoreo con base en los lineamientos de la Política de Administración del Riego liderada desde el proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

Para la construcción del Mapa de Riesgo, cada vigencia, se realiza un análisis y su actualización.

De igual forma recibe la retroalimentación del proceso de Evaluación, control y mejoramiento en los informes de auditoría o seguimiento a los riesgos.

3.5 Caracterización del Talento Humano: Los datos socio demográficos, estadísticos y cualitativos de los servidores públicos de APC Colombia y su núcleo familiar reposan en el sistema de gestión de Nómina – aplicativo SARA. El proceso cuenta con otras fuentes de información como matriz de planta de personal, SIGEP y activos de información donde el proceso recolecta información para la toma de decisiones.

3.6 Acuerdos Sindicales: APC Colombia, en cumplimiento del artículo 2.2.2.4.12 del Decreto 1072 de 2015, radicó el Acta de Acuerdo Final de la Negociación Directa en la sede electrónica del Ministerio del Trabajo el 23 de mayo de 2023, bajo el Radicado

No. 13EE2023721100000019103. Igualmente se hace un seguimiento periódico a los compromisos sindicales y las actividades acordadas.

3.7 Manuales de Funciones: La Entidad realizó su última actualización de Manual de Funciones mediante Resolución 411 de fecha 9 de octubre de 2023, comunicado a todos servidores públicos mediante la herramienta Orfeo.

4. DIAGNÓSTICO

Para asegurar una adecuada consecución de información, datos y cifras que apoyen en el establecimiento de los planes de gestión del Talento Humano, APC Colombia establece mediante los siguientes instrumentos las fuentes de información y datos para los diagnósticos de cada uno de los planes:

Tabla 4. Fuentes de información

Instrumentos	Fuente	Planes a los que aporta valor
Medición del FURAG de la vigencia anterior	Resultados publicados por DAFP que será el insumo para definir los planes	A todos los planes
Necesidades de Capacitación y Formación	Recolección de necesidades de las áreas, procesos, planes, proyectos, planes de mejora que se decantan en el diagnóstico del PIC	Plan Institucional de Capacitación y formación - PIC
Necesidades de Bienestar e incentivos	Recolección de necesidades de las áreas, servidores y alta dirección que se decantan en el diagnóstico del PEI Evaluación del impacto del PEI	Plan de estímulos e Incentivos - PEI
Medición del Clima Laboral	Resultados de la evaluación y propuestas de intervención que se obtienen en el marco del PEI	Plan de estímulos e Incentivos - PEI
Batería de Riesgo psicosocial	Resultados de la medición del Riesgo psicosocial en cumplimiento de la normativa al SGSST	Plan de estímulos e Incentivos PEI y

		Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST
Encuesta de desempeño institucional EDI	Resultados publicados por el DANE	A todos
Otros diagnósticos	Análisis de la entrevista de retiro Informe de evaluación del desempeño Evaluación inicial del SGSST Planes de mejoramiento Aportes de la comisión de personal Aportes del comité de Convivencia Laboral Aportes del COPASST Aportes de la brigada de emergencia	Plan Institucional de Capacitación y formación - PIC Plan de estímulos e Incentivos PEI y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST
Caracterización del Talento Humano	información del talento humano de la entidad disponible en aplicativos institucionales (SARA) y/o SIGEP II	A todos

Fuente: Elaboración propia

5. DEFINICION ESTRATEGICA

- **Alcance**

El Plan Estratégico de Talento Humano de APC Colombia inicia con la detección de necesidades y evaluación de cada uno de los componentes (vigencia anterior) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Es aplicable a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, pasantes y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

- **Objetivo general**

Desarrollar integralmente la gestión del talento humano vinculado a APC Colombia, con el fin de fomentar un adecuado clima laboral, promoviendo una cultura organizacional que permita garantizar el objeto Misional de la Agencia.

- **Objetivos específicos**

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación, atendiendo a las necesidades institucionales.
- Propiciar condiciones, actividades, estrategias, programas en el marco del Plan de estímulos e incentivos para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Mantener, fortalecer y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Efectuar las actividades definidas por la entidad para la previsión de empleos (nombramientos LNR, encargos, nombramientos provisionales), para atenderlas novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las Direcciones.
- Adelantar de acuerdo con el presupuesto asignado para el 2024, el concurso de cargos en vacancias definitivas de la planta de APC Colombia de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

6. PLANES TEMÁTICOS

APC Colombia diseña, ejecuta y evalúa los planes que componen el Plan Estratégico de Talento Humano, de conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y lo establecidos en las normas para cada uno de ellos.

Los planes que componen el PETH contienen información pertinente para cada uno:

Tabla 5. Componentes - Planes de Talento Humano

Plan	Descripción del componente
Plan Anual de Vacantes y Provisión de Empleos	Contiene el estado de la Planta de personal, reporte de vacantes y los mecanismos de seguimiento, fuentes de información e indicador para su cumplimiento.
	Tomando como base los datos de la planta y las vacantes, determina los mecanismos para la provisión de la Planta, teniendo en cuenta los criterios normativos para los concursos, encargos o nombramiento en provisionalidad.
Plan Institucional de Capacitación - PIC	Aborda el diagnóstico a partir de las necesidades institucionales, entrevista de retiro, informe de EDL, evaluación de desempeño de indicadores del PIC anterior, define además las políticas y el cronograma de trabajo. En APC Colombia la inducción y reinducción hacen parte del mencionado Plan.
Plan de estímulos e incentivos - PEI	Aborda el diagnóstico de bienestar, basado en datos de medición de clima laboral, encuesta de desempeño institucional del DANE, entrevista de retiro, necesidades de las áreas y servidores, evaluación del impacto del PEI periodo anterior, indicadores, políticas y cronograma de trabajo
Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	Establece a partir de la evaluación inicial de los estándares mínimos el plan anual de trabajo de SGSST

Fuente. Elaboración propia

7. Temas Adicionales

Otros aspectos a considerar en el PETH, asociadas con el ciclo de vida del servidor público que se consideran aspectos importantes a gestionar en el proceso, son:

Tabla 6. Otras Temáticas a incorporar en el PETH

TEMA ADICIONAL	DESCRIPCIÓN
Evaluación del desempeño - EDL	APC Colombia como entidad perteneciente al sector Presidencia de la República, cuenta con el sistema de evaluación propio del sector; además, establece su procedimiento para la Gestión del desempeño – A – PR -028 – V6. Define lineamientos y directrices para los mecanismos de concertación y evaluaciones periódicas, parciales eventuales o definitivas.

Gerencia Publica – Acuerdos de Gestión	Establece lineamientos y directrices para los mecanismos de concertación y evaluaciones periódicas, parciales eventuales o definitivas de conformidad con lo establecido por el DAFP.
SIGEP	APC Colombia establece anualmente política de operación relacionada con la actualización de SIGEP por parte de sus servidores públicos. De igual manera, administra la planta de la entidad, valida la información y vincula – desvincula servidores públicos, de acuerdo con las necesidades del servicio y movimientos de personal.
Clima – cultura organizacional y Valores	La Agencia cumple con la Política de Integridad definida en el MIPG, cuenta con un código de integridad, cronograma de actividades e indicadores para su medición. Las acciones relacionadas con el fortalecimiento de los valores se encuentran previstas en “ <i>otras iniciativas</i> ” del Plan Anticorrupción, cuentan con sus entregables, cronograma e indicador.
Desvinculación Asistida	En el marco del Plan de estímulos e Incentivos – PEI – se desarrolla la actividad de acompañamiento para aquellos servidores públicos que se encuentran en calidad de pre pensionados.
Transferencia de Conocimiento	En el marco del Plan Instruccional de Capacitación – PIC, la entidad contempla los espacios de conocimiento en lo que, se disponen temáticas de alto interés interno para contribuir al fortalecimiento de los equipos y procesos. Además, cuenta con la plataforma de gestión del conocimiento – Moodle, en la Intranet, en donde se pueden publicar cursos y temáticas en la modalidad e-learning.

Fuente. Elaboración propia

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión):** Este instrumento está diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la gestión en materia de la Dimensión de Talento Humano del MIPG.
Talento Humano con base en los resultados obtenidos, identifica las acciones de mejoramiento.
El FURAG se diligenciará en las fechas que determine el DAFP.

- **Indicador:** El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se medirá con base al indicador definido en el Plan de Acción Institucional para el proceso Gestión del Talento Humano, dicho indicador determina un avance anual y se reporta en el aplicativo de Sistema de Gestión Integrado Brújula.

Formula:

$$PETH = \left(\frac{\text{No.De Actividades ejecutadas PIC}}{\text{No.Actividades Programadas}} * 0.3 + \frac{\text{No.Actividades ejecutadas PEI}}{\text{No.Actividades Programadas}} * 0.3 + \frac{\text{PASGSST No Actividades Ejecutadas}}{\text{No.Actividades Programadas}} * 0.2 + PA \text{ vacantes} * 0.1 + PA \text{ previsión} * 0.1 \right)$$

- **Evaluación de los Planes:** Cada uno de los Planes que componen el PETH, incorporan indicadores atendiendo a los criterios de eficacia, eficiencia o efectividad o de estructura, proceso y resultado, cuando aplique.

Los indicadores se reportan a través del aplicativo de Sistema de Gestión Integrado Brújula y al final de cada vigencia se evalúan tanto individual como en conjunto para alimentar el PETH.

9. MEJORA CONTINUA


El proceso de Gestión del Talento Humano, cumple los criterios y lineamientos del procedimiento interno Planes de Mejoramiento – C-PR-001. V11, para atender aquellas desviaciones u oportunidades de mejoramiento necesarias para la mejora y madurez del proceso.

ELEONORA BETANCUR GONZÁLEZ

Directora General

Aprobó: Yair Alexander Valderrama Parra – Director Administrativo y Financiero

Elaboró: Silvia Rocío Gómez Sandoval - Profesional Especializada del GIT de Gestión de TH 

Revisó: Yvette Araujo Hernández – Coordinadora del GIT de Gestión de TH 
Edgar Ricardo Arias Modesto – Contratista DAF 