

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

## VIGENCIA 2019

ELABORÓ	FECHA			REVISÓ	FECHA		
	21	03	2019		21	03	2019
<b>NOMBRE</b> ING. DIANA LUCÍA ESTRADA ORTÍZ				<b>NOMBRE</b> ADM. EMP. YENNY JOHANA DAZA ROJAS			
<b>CARGO</b> PROFESIONAL DE DEFENSA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO				<b>CARGO</b> COORDINADORA GRUPO ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
<b>FIRMA</b> ORIGINAL FIRMADO				<b>FIRMA</b> ORIGINAL FIRMADO			
REVISÓ	FECHA			REVISÓ	FECHA		
	21	03	2019		21	03	2019
<b>NOMBRE</b> ADM. AMB. YOANA MIREYA ROJAS				<b>NOMBRE</b> CONT. MYRIAM BOYACA RINCÓN			
<b>CARGO</b> COORDINADORA GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				<b>CARGO</b> COORDINADORA GRUPO NÓMINA			
<b>FIRMA</b> ORIGINAL FIRMADO				<b>FIRMA</b> ORIGINAL FIRMADO			
REVISÓ	FECHA			REVISÓ	FECHA		
	21	03	2019		21	03	2019
<b>NOMBRE</b> SANDRA LILIANA VARGAS ARIAS				<b>NOMBRE</b> CORONEL JUAN CARLOS RIVEROS PINEDA			
<b>CARGO</b> DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO				<b>CARGO</b> SECRETARIO GENERAL AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES			
<b>FIRMA</b> ORIGINAL FIRMADO				<b>FIRMA</b> ORIGINAL FIRMADO			
APROBÓ	FECHA						
	21	03	2019				
<b>NOMBRE</b> CORONEL (RA) OSCAR ALBERTO JARAMILLO CARRILLO							
<b>CARGO</b> DIRECTOR GENERAL AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES							
<b>FIRMA</b> ORIGINAL FIRMADO							

PROCESO		<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	<b>TITULO</b>  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>		Página <b>2 de 30</b>	
		Versión No. <b>00</b>			
		Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>

## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	2
INTRODUCCION .....	4
METODOLOGÍA.....	5
ETAPA 1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN .....	6
1.1. MARCO LEGAL .....	6
1.2 ALCANCE .....	10
1.3 MISIÓN DE TALENTO HUMANO.....	10
1.4 VISIÓN DE TALENTO HUMANO.....	10
1.5 POLITICA DIRECCION ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO .....	11
1.6 OBJETIVO GENERAL .....	11
1.7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	11
1.8 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	11
ETAPA 2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH) .....	13
2.1. AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO (GETH) .....	13
2.2 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL.....	15
2.3 RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.....	19
ETAPA 3. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019.....	20
3.1 ESTRATEGIA PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL .....	20
3.2 ESTRATEGIA PARA PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS .....	21
3.3 ESTRATEGIA PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	22
3.4 ESTRATEGIA PLAN DE INCENTIVOS.....	22
3.5 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	24
3.6 ESTRATEGIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	24
3.7 ESTRATEGIA NÓMINA.....	24
3.8 ESTRATEGIA CERTIFICACIONES LABORALES .....	25
3.9 ESTRATEGIA PARA ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.....	25
3.10 ESTRATEGIA PARA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE PERSONAL .....	26
3.11 ESTRATEGIA PARA DESVINCULACIÓN DE PERSONAL .....	26
3.12 ESTRATEGIA CONTRA LA CORRUPCIÓN.....	27
PLAN ESTRATÉGICO 2019 .....	28

PROCESO

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**



TITULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**3 de 3 0**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



CONTROL DE CAMBIOS..... 30

PROCESO		<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	TITULO  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>			
		Versión No. <b>00</b>		P á g i n a <b>4 de 3 0</b>	
		Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>

## INTRODUCCIÓN

La Planeación y Gestión Estratégica del Talento Humano es indispensable para el cumplimiento de la misión y el logro de los objetivos de la entidad, por lo que es de suma importancia la implementación de acciones encaminadas al fortalecimiento del Recurso Humano. Se hace necesario contar con personal capacitado, con altas calidades profesionales y competitivas, seleccionado por méritos y adecuadamente remunerado y estimulado, consciente del cuidado de su integridad física y mental, que cuente con un marco de gestión por desempeño claro, riguroso y eficaz, y que tenga capacidad de ofrecer mejores resultados en términos de servicio público para nuestros clientes.

El presente plan se enmarca en la política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este Plan Estratégico del Talento Humano está conformado por:

- Plan de Bienestar e incentivos
- Plan de Capacitación Institucional,
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de vacantes
- Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Proceso de Gestión humana parte de la planeación en donde se identifican y se cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- En el Ingreso de servidor: se comprenden los procesos de vinculación e inducción.

PROCESO		<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	TITULO  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>		P á g i n a <b>5 de 3 0</b>		
		Versión No. <b>00</b>		<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>
		Fecha:				
 <p>Grupo Social y Empresarial de la Defensa</p>						

- En la Permanencia: se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo (si aplicare), entre otras.
- En el Retiro: situación generada por necesidades del servicio, por pensión de los servidores públicos o por decisión propia del funcionario.

### METODOLOGÍA

La metodología para la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano del año 2019, fue aplicada de acuerdo a los lineamientos emitidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Versión 2. En el cual se indican los aspectos mínimos a tener en cuenta para la implementación de las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad.

Se realiza la consolidación de los insumos que aportan al establecimiento de las necesidades y requerimientos para el desarrollo y mantenimiento del Talento Humano, tales como, normatividad legal aplicable, objetivos, misión, política, objetivos estratégicos de la entidad, manual de procedimientos, manual de funciones, encuesta de clima laboral, batería de riesgo psicosocial y los planes asociados a la gestión estratégica del talento humano.

Se realiza Diagnóstico por parte del área del área de Administración y Desarrollo del Talento Humano, la cual fue verificada en conjunto con la Oficina de Control Interno, en el cual se identificaron las fortalezas y los aspectos por mejorar en cada uno de los componentes evaluados, los cuales son implementados mediante los diferentes planes establecidos en el Sistema de Gestión Integrado de la entidad y se realiza el seguimiento de este mediante un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**6 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



## ETAPA 1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

### 1.1. MARCO LEGAL

TIPO DE NORMA	No.	FECHA PUBLICACIÓN (DD/MM/AÑO)	EPIGRAFE
LEY	13	09/03/1984	Por la cual se establecen normas que regulan la administración de personal civil y demás servidores que prestan sus en la rama ejecutiva del poder público en lo nacional y se dictan disposiciones sobre régimen de carrera administrativa (reglamentado parcialmente por el decreto nacional 482/85 y modificado parcialmente por la ley 27/92)
LEY	842	23/05/2003	Por la cual se modifica la reglamentación del ejercicio de la ingeniera de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares se adopta el código de ética profesional y se dictan otras disposiciones. Publicada en el diario oficial no.45.340, del 14 de octubre de 2003.
LEY	50	28/12/1990	Por la cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.
LEY	100	23/12/1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
LEY	190	06/06/1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
LEY	443	11/06/1998	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. Derogada por el art. 58, ley 909 de 2004, con excepción de los arts. 24, 58, 81 y 82
LEY	70	19/12/1998	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público
LEY	734	05/02/2002	Por la cual se expide el código disciplinario único.
LEY	797	29/01/2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales
LEY	909	23/09/2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
LEY	970	13/07/2005	Por medio de la cual se aprueba la convención de las naciones unidas contra la corrupción adoptada por la asamblea nacional de las naciones unidas
LEY	995	10/11/2005	Reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo, tanto para los servidores del sector público, como para los trabajadores del sector privado
LEY	1010	23/01/2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
LEY	1033	18/07/2006	Por la cual se establece el sistema de carrera administrativa especial para los empleados públicos no uniformados al servicio del ministerio de defensa nacional
LEY	1064	26/07/2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación
LEY	1066	29/07/2006	Por la cual se dictan normas para la normalización de la cartera publica y se dictan otras disposiciones
LEY	1071	31/07/2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.
LEY	1438	19/01/2011	Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
LEY	1474	12/07/2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de aspectos de corrupción y la efectividad del control de la gestión publica



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**7 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



LEY	1527	27/04/2012	Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento director y se dictan otras disposiciones
LEY	1562	11/07/2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
LEY	1618	27/02/2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad
LEY	1574	02/08/2012	Regula la condición de estudiante para el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes
LEY	1580	17/10/2012	Por la cual se crea la pensión familiar
LEY	1607	dic-12	Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones
LEY	1610	02/01/2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral
LEY	1635	11/06/2013	Por medio del cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos
LEY	1636	18/06/2013	Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia
LEY	179	02/12/1194	Por la cual se introducen algunas modificaciones a la ley 38 de 1989, orgánica de presupuesto
DECRETO	51	16/01/2018	Por la cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, y se deroga el decreto 1737 de 2009
DECRETO	55	14/01/2015	Por la cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones
DECRETO	1336	27/05/2003	Por el cual se modifica el régimen de prima técnica para los empleados públicos del estado
DECRETO	2566	12/12/2014	Por la cual se reglamenta la ley 909 de 2004 en lo relacionado con las funciones de las comisiones de personal y se dictan otras disposiciones
DECRETO	3135	26/12/1968	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado, y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales
DECRETO	2701	29/12/1988	Por el cual se reforma el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades descentralizadas, establecimientos públicos o empresas industriales y comerciales del estado, adscritos o vinculados al ministerio de defensa nacional.
DECRETO	1252	30/06/2000	Por el cual se establecen normas sobre el régimen prestacional de los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública.
DECRETO	1567	05/08/1998	Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, reglamentado por el decreto 1572/98 y decreto 1227/05
DECRETO	1799	14/09/2000	Por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de oficiales y suboficiales de las fuerzas militares y se establecen otras disposiciones
DECRETO	4665	29/11/2007	Por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos
DECRETO	770	17/03/2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del orden nacional, a que se refiere la ley 909 de 2004
DECRETO	2539	22/07/2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005
DECRETO	1753	27/10/2017	Por el cual se modifica la estructura interna de la agencia logística de las fuerzas militares y se determinan las funciones de sus dependencias
DECRETO	1754	27/10/2017	"Por el cual se establece la planta de personal de la agencia logística de las fuerzas militares, y se dictan otras disposiciones
DECRETO	91	17/01/2007	Por el cual se regula el sistema especial de carrera del sector defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**8 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



LEY	909	23/09/2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
DECRETO	19	10/01/2012	Por lo cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones procedimientos y trámites innecesarios existentes en la administración pública.
DECRETO	825	25/04/2012	Por la cual se prorrogan los términos fijados en el decreto 4023 de 2011
DECRETO	1164	01/06/2012	Por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño
DECRETO	135	31/01/2014	Por el cual se desarrolla el esquema de ahorro de cesantes, se establece el beneficio económico proporcional al ahorro en el mecanismo de protección al cesante y se dictan otras disposiciones
DECRETO	34	15/01/2013	Por la cual se reglamenta parcialmente el artículo 32 de la 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
DECRETO	723	15/04/2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones
DECRETO	333	19/02/2018	Por el cual se fijan las escalas de viáticos
DECRETO	326	19/02/2018	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del ministerio de defensa nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las fuerzas militares y la policía nacional
DECRETO	330	19/02/2018	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la rama ejecutiva, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, empresas sociales del estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones
DECRETO	612	04/04/2018	Por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado"
RESOL.	1534	05/12/2006	Por la cual se establecen las directrices para que las entidades desarrollen y adopten sistemas propios para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba y se establece el sistema tipo
RESOL.	1303	11/05/2005	Por la cual se adopta el contenido del formulario único o planilla integrada de liquidación de aportes
RESOL.	415	21/07/2003	Por el cual se actualiza el plan de formación y capacitación de los servidores públicos
CIRCULAR	100-02	25/09/2012	Por la cual se da instrucciones sobre la implementación de los acuerdos de gestión para los cargos de gerencia pública
CIRCULAR	29	15/03/2007	Procedimiento para autorizaciones de nombramientos provisionales y encargos en vacancia definitiva
CIRCULAR	4	01/06/2003	Organización de las historias laborales
CIRCULAR	9	10/10/2011	Instrucciones en materia de provisión transitoria de empleos de carrera a través de la figura de encargo y para el trámite de reclamaciones relacionadas
ACUERDO	138	14/01/2010	Por el cual se señalan los criterios legales y se establecen las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba
ACUERDO	2	01/07/2009	Por el cual se implementan los mecanismos para inscribir en carrera administrativa de manera extraordinaria a los servidores que cumplan los requisitos establecidos para tal efecto en el acto legislativo 001 de 2008 y el procedimiento ante la comisión nacional del servicio civil
RESOLUCIÓN	1111	27/03/2017	Por la cual se establecen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes
DECRETO	52	12/01/2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2,2,4,6,37 del decreto 1072 de 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**9 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



DECRETO	171	01/02/2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
DECRETO	780	06/05/2016	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector salud y protección social
DECRETO	1072	26/05/2015	Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo
DECRETO	1477	05/08/2014	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales
LEY	1562	11/07/2012	Normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan
LEY	9	24/01/1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias
RESOLUCIÓN	2400	22/05/1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
RESOLUCIÓN	8321	04/08/1983	Normas sobre protección y conservación de la audición de la salud y bienestar de las personas por causa de la producción y emisión de ruidos
RESOLUCIÓN	2013	06/06/1986	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de seguridad y salud en el trabajo)
RESOLUCIÓN	627	07/04/2006	Se establecen los parámetros principales para la medición de ruido
RESOLUCIÓN	1409	23/07/2012	Reglamento de seguridad para protección contra caídas
RESOLUCIÓN	2646	17/07/2008	Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial
LEY	1010	23/01/2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
RESOLUCIÓN	2346	11/07/2007	Tipo de evaluaciones médicas ocupacionales
RESOLUCIÓN	1918	05/06/2009	Regula la práctica de exámenes médicos ocupacionales
LEY	1335	21/07/2009	Información por parte de los empleadores a los trabajadores sobre los riesgos por la adicción y el consumo de tabaco
RESOLUCIÓN	1956	30/05/2008	Restricción del consumo de cigarrillo o de tabaco en el trabajo
RESOLUCIÓN	1075	24/03/1992	Los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigidas a sus trabajadores
CIRCULAR	38	09/07/2010	Afectación en los ambientes de trabajo y riesgos ocupacionales por el consumo de alcohol, tabaco y drogas (sustancias psicoactivas)
LEY	1355	21/07/2009	Información por parte de los empleadores a los trabajadores sobre los riesgos por los malos hábitos alimenticios y falta de ejercicio corporal
RESOLUCIÓN	1401	14/05/2007	Investigación de accidentes e incidentes de trabajo
RESOLUCIÓN	156	27/01/2005	Adopción de formatos de informe de accidente de trabajo y enfermedad laboral
LEY	776	17/12/2002	Prestaciones económicas derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad laboral
DECRETO	873	11/05/2001	Participación en actividades de seguridad en el trabajo por parte de los trabajadores
DECRETO	93	13/01/1998	Por el cual se adopta el plan nacional para la prevención y atención de desastres.
RESOLUCIÓN	2844	16/08/2007	Guías de atención para dolor lumbar, desordenes musculo esqueléticos.
RESOLUCIÓN	652	30/04/2012	Define la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral

PROCESO				<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>TÍTULO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>			Código: <b>GTH-PL-04</b>			
				Versión No. <b>00</b>		Página <b>10</b> de <b>30</b>	
				Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>

RESOLUCIÓN	1356	18/07/2012	Periodicidad reuniones del comité plazo de implementación de disposiciones contenidas
LEY	1523	24/04/2012	Responsabilidades y principios en la identificación, evaluación y control del riesgo.
DECRETO - LEY	1295	22/06/1994	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales

## 1.2 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de La Agencia Logística de las Fuerzas Militares inicia con la determinación de requisitos a cumplir y las necesidades referentes al Talento Humano de cada una de las Dependencias y Regionales y termina con la verificación y toma de acciones respectivas de los resultados de los Planes de Gestión. Aplica a todos los funcionarios de la Planta Global (Funcionarios en Carrera Administrativa, Provisionalidad, Libre Nombramiento y Remoción), Personal en comisión y contratistas.

## 1.3 MISIÓN DE TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano de la Agencia Logística de la Fuerzas está al servicio de los funcionarios de la Entidad, nuestro propósito es seleccionar y proveer personal altamente calificado y competente de acuerdo a lo establecido en la estructura organizacional y decretos que la reglamentan.

Trabajamos bajo los valores de responsabilidad, honestidad, compromiso, justicia y diligencia, que conforman el código de integridad, para contribuir al mejoramiento continuo de competencias, conocimientos, capacidades y calidad de vida de los funcionarios, que coadyuvan al cumplimiento de la misión institucional.

## 1.4 VISIÓN DE TALENTO HUMANO

Para el año 2022 los servidores públicos estarán vinculados en Carrera Administrativa, generando estabilidad laboral y compromiso del talento humano de acuerdo a sus conocimientos, capacidades, formación y experiencia.

PROCESO					
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>					
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>		 <p>Grupo Social y Empresarial <b>de la Defensa</b> Por un mejor Talento Humano y un Mejor Servicio</p>	
		Versión No. <b>00</b>			Página <b>11 de 30</b>
		Fecha:	<b>09</b>		<b>04</b>

## 1.5 POLITICA DIRECCION ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO

La Agencia Logística de las Fuerzas Militares a través de la Dirección Administrativa y de Talento Humano propende por vincular personal calificado y competente, fortaleciendo los valores e impulsando su crecimiento intelectual, asegurando su bienestar en cumplimiento de las estrategias de la entidad respondiendo y contribuyendo al logro de la misión Institucional.

## 1.6 OBJETIVO GENERAL

Fijar estratégicamente las metas a seguir en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados al Talento Humano, las cuales deberán estar alineadas con los fundamentos establecidos en el MIPG, con el propósito de mejorar las condiciones laborales de los funcionarios y contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 1.7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar condiciones adecuadas para el desempeño laboral y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su entorno familiar, velando por su bienestar
- Definir los potenciales riesgos que pueden afectar la integridad física y mental de los funcionarios y especificar los medios y actividades mediante los cuales serán mitigados.
- Definir la Planta de personal necesaria para el desarrollo de las actividades y el óptimo funcionamiento de la entidad.
- Incrementar conocimientos, habilidades, competencias y destrezas del personal mediante planes de capacitación acordes con las funciones y el área de desempeño
- Fomentar prácticas de cuidado y prevención en cada uno de los funcionarios para una óptima convivencia.
- Llevar a cabo las actividades para la incorporación d la Planta de Personal en Carrera Administrativa.
- Generar condiciones para promover y retener el Talento Humano
- Tomar acciones que promuevan una cultura anticorrupción en todos los niveles de la entidad.

## 1.8 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

De acuerdo al Decreto 1754 de 2017, la Planta de Personal de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares se encuentra distribuida de la siguiente Forma:



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**12 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL			
NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	TOTAL
Directivo	27	0	27
Asesor	4	0	4
Profesional	2	229	231
Técnico	162	227	389
Asistencial	463	29	492
<b>TOTAL</b>	<b>658</b>	<b>485</b>	<b>1143</b>

Fuente: Elaboración propia Dirección Administrativa y de Talento Humano

A 31 de Diciembre de 2018, se encontraban provistos los siguientes empleos del total de cargos de la Planta de personal:

EMPLEOS PROVISTOS			
NIVEL	TOTAL DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES
Directivo	27	26	1
Asesor	4	4	0
Profesional	231	208	23
Técnico	389	372	17
Asistencial	492	457	35
<b>TOTAL</b>	<b>1143</b>	<b>1067</b>	<b>76</b>

Fuente: Elaboración propia Dirección Administrativa y de Talento Humano

De los empleos provistos a 31 de Diciembre de 2018, se relacionan el número de funcionarios por género en cada nivel Jerárquico de la entidad y su porcentaje respectivo:



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**13 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL					
NIVEL	CARGOS PROVISTOS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
Directivo	26	10	38%	16	62%
Asesor	4	2	50%	2	50%
Profesional	208	157	75%	51	25%
Técnico	372	183	49%	189	51%
Asistencial	457	204	45%	253	65%
<b>TOTAL</b>	<b>1067</b>	<b>556</b>	<b>51%</b>	<b>511</b>	<b>49%</b>

Fuente: Elaboración propia Dirección Administrativa y de Talento Humano

De acuerdo a lo anterior, se evidencia que el proceso de Talento Humano cuenta con información de tallada de los cargos de acuerdo al Decreto N° 1754 de 2017, “por medio del cual se establece de la Planta de Personal de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares y se dictan otras disposiciones”, igualmente se cuenta con un Manual de Funciones aprobado mediante Resolución N°697 del 27 de Julio de 2018 “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares” Adicionada y modificada por la Resolución N°1045 del 01 de noviembre de 2018.

## ETAPA 2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

### 2.1. AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO (GETH)

Se realizó el diligenciamiento y evaluación de la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, donde evidenciamos una calificación de 79.2 sobre un total de 100 puntos, ubicándola en un nivel de madurez de Transformación.

Con la calificación obtenida por cada uno de los componentes, categorías y rutas que conforman la matriz, es posible generar mejoras que ayuden al fortalecimiento y la estructuración de la Gestión Estratégica del Talento Humano.



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**14 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



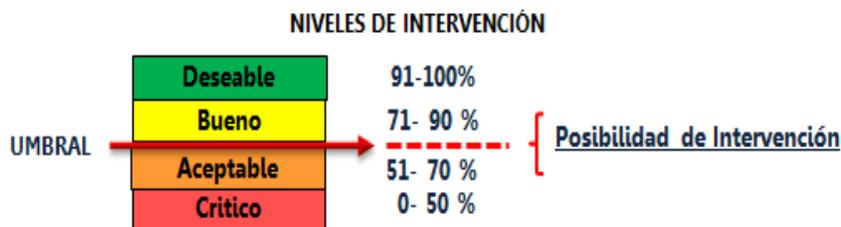
**POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

RUTAS DE CRACIÓN DE VALOR		PUNTAJE OBTENIDO
Ruta de la Felicidad	Entorno físico	69
	Equilibrio laboral - personal	82
	Salario Emocional	73
	Innovación	78
Ruta del crecimiento	Cultura de liderazgo	74
	Bienestar del Talento	72
	Liderazgo en valores	80
	Servidores que saben lo que hacen	85
Ruta del Servicio	Cultura basada en el servicio	85
	Cultura que genera logro y bienestar	81
Ruta de la Calidad	Hacer siempre las cosas bien	74
	Cultura de la calidad y la integridad	77
Ruta del análisis de datos	Entender a las personas a través de datos	77

Fuente: Elaboración propia Dirección Administrativa y de Talento Humano

## 2.2 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

Esta medición se realizó a una muestra de la población de 819 funcionarios con el propósito de monitorear permanentemente los cambios organizacionales, retroalimentar a cada proceso o área frente a sus prácticas y alineamiento con la estrategia de la organización.



EJES		VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ASPECTOS			
<b>RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN</b>	<b>(ESTRATÉGICO)</b>	<b>95%</b>	<b>Orientación Organizacional</b>	<p><b><u>Orientación Organizacional:</u></b> Busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tiene el trabajador con el direccionamiento de la firma.</p>	<b>97%</b>	<b>Misión, visión, etc.</b>	<b>97%</b>
			<b>Imagen Corporativa</b>	<p><b><u>Imagen Corporativa:</u></b> Refleja cómo el colaborador se integra a la firma, mostrando el grado de afiliación.</p>	<b>98%</b>	<b>Orgullo por pertenecer a la organización.</b>	<b>98%</b>
			<b>Cientes Externos</b>	<p><b><u>Cientes Externos:</u></b> Describe cómo ven los colaboradores la relación que la firma ha generado con sus usuarios y /o clientes.</p>	<b>95%</b>	<b>Calidad, satisfacción, atención de requerimientos, innovación</b>	<b>95%</b>



TÍTULO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**16 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



			Comunicación Estratégica	<b>Comunicación Estratégica</b>	<b>90%</b>	Es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en la Entidad para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal.	<b>90%</b>
RELACIÓN CON EL TRABAJO  (PROCESOS)	87%	Condiciones de Trabajo		<b>Condiciones de Trabajo:</b> Esta variable señala los aspectos del entorno físico que impactan sobre el desempeño del colaborador, sobre su productividad y bienestar. Se refiere a la calidad, cantidad y efectividad de los recursos que la entidad entrega para el desarrollo de las labores.	<b>83%</b>	<b>Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo</b>	<b>87%</b>
						<b>Instrumentación</b>	<b>79%</b>
						<b>Administración</b>	<b>92%</b>
NTRE PERSO AL SOC IAL)	84%	Relaciones de Equipo		<b>Desarrollo y Competitividad:</b> Muestra la percepción que tienen los colaboradores frente a los procesos que se realizan para su crecimiento y desarrollo dentro de la Organización. Se asocia con procesos de comunicación, de mediación y política de administración.	<b>91%</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>90%</b>
				<b>Relaciones de Equipo:</b> Busca reflejar las características de		<b>89%</b>	<b>Jefes</b>



			las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la Entidad, contemplando la comunicación, integración, emocionalidad y reconocimiento.		<b>Compañeros</b>	<b>88%</b>
		<b>Profesionalismo</b>	<b>Profesionalismo:</b> Señala el interés que ha tenido el colaborador por realizar aportes personales a la Compañía, más allá del cumplimiento de sus funciones.	<b>88%</b>	<b>Competencia, aportes, conciencia de equipo. Innovación, aceptación del cambio</b>	<b>88%</b>
		<b>Equilibrio: Familia - Trabajo</b>	<b>Equilibrio Familia - Trabajo:</b> Reconoce que la familia hace parte fundamental de la calidad de vida del colaborador. Refleja la capacidad que ha tenido la organización para fortalecer la relación del colaborador con su núcleo familiar.	<b>74%</b>	<b>Reconocimiento, manejo y reconocimiento de la parte personal del trabajador.</b>	<b>74%</b>
<b>PROMEDIO GENERAL RESPUESTAS</b>						<b>86%</b>

Fuente: Resultado de Informe de Favorabilidad- Medición de Clima Organizacional 2018. Realizado por CAFAM

Con base en los resultados obtenidos en la medición del Clima Organizacional, se implementan actividades de Calidad de Vida laboral, extensión a la Familia, Integración y Reconocimiento, culturales y deportivas, dentro del Plan de Bienestar para la vigencia 2019; así:



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**18 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



ACTIVIDAD	OBJETIVO
TARDES DEPORTIVAS	Brindar espacios de esparcimiento para reducir el estrés laboral.
PARTICIPACIÓN JUEGOS / ENCUENTROS DEPORTIVOS	Incentivar la sana competencia entre los Funcionarios de las diferentes Dependencias.
CAMINATAS	Incentivar la realización de actividades deportivas y de tipo ecológico
INTEGRACIÓN DE LOS CUMPLEAÑOS	Reconocer el día de cumpleaños de los Funcionarios como un incentivo.
DIA DE LA MUJER	Resaltar el día de la mujer como fecha especial, con el fin de dar incentivo al género femenino y generar un ambiente laboral de compañerismo.
DÍA DE SAN JOSE- DIA DEL HOMBRE	Resaltar el día de San José como un ejemplo de Hombre a seguir, con el fin de dar incentivo al género masculino y generar un ambiente laboral de compañerismo.
DÍA DE AMOR Y AMISTAD	Generar y fortalecer lazos de amistad y compañerismo, mejorando el clima laboral
DÍA DE LA FAMILIA	Crear un ambiente navideño con el fin de vincular a las familias de los Funcionarios de la ALFM, brindando un espacio de integración
CELEBRACION DIA DE LOS NIÑOS EN OCTUBRE	Vincular a los hijos de los Funcionarios con una actividad de integración y recreación.
EUCARISTÍAS	Fortalecer el área espiritual a través de la actividad eucarística
HUMANIZACIÓN LABORAL	Mejorar los valores y conductas, buen servicio/ relaciones interpersonales
NOVENAS DE AGUINALDOS	Crear un ambiente navideño en todas las dependencias, integrando a todo el personal para fortalecer valores.
DÍA DE LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES	Estimular al personal por el tiempo de servicio, por el excelente desempeño, integrando a todos los Funcionarios de la Entidad.
DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	Resaltar la importancia del papel del Servidor Público, dentro del ámbito laboral.
TALLER PREPENSIONADOS	Reconocer la labor del Funcionario Prepensionado, ofreciendo un espacio para sensibilizar y preparar para su retiro de la vida laboral.

PROCESO				
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>		
		Versión No. <b>00</b>	P á g i n a <b>19 de 30</b>	
		Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>
				 <p>Grupo Social y Empresarial <b>de la Defensa</b> Por un mundo más seguro y próspero</p>

Adicionalmente se realizará análisis a los resultados de la encuesta y se establecerá un Plan de acción donde se aborden el 50% de las problemáticas identificadas con resultado inferior a 80%, con el fin de lograr un clima organizacional que facilite el avance de los objetivos y valores de la Entidad.

### **2.3 RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG**

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico

Índice de Talento Humano

Resultado: 72.3

Lo que indica que la Agencia Logística de las Fuerzas Militares se ubica en un rango de desempeño bajo.

Para lograr avanzar en el resultado obtenido, la Agencia Logística de las Fuerzas Militares desarrollará las estrategias que se presentan a continuación:

PROCESO				<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>TITULO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>		P á g i n a <b>2 0 de 3 0</b>			
		Versión No. <b>00</b>					
		Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>		

### ETAPA 3. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019

El Plan estratégico del Talento Humano de la Agencia Logística está encaminado a la implementación de acciones para fortalecer aspectos relevantes y que obtuvieron una baja calificación en las mediciones realizadas tanto de la Matriz de Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como de los Planes implementados durante la vigencia 2018 y herramientas de medición aplicadas.

Se espera que una vez culminada la vigencia 2019, se logre evidenciar un avance significativo en cada uno de los aspectos que son objeto de medición en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para ello es indispensable la intervención de las variables que obtuvieron calificación deficiente, así como el mantenimiento de las variables que obtuvieron una calificación alta, lo anterior se realizará mediante estrategias aplicadas a cada uno de los procedimientos de la Gestión del Talento Humano.

#### 3.1 ESTRATEGIA PARA LA VINCULACIÓN DE PERSONAL

Para la vigencia 2019, teniendo en cuenta que mediante acuerdo No. CNSC – 2018100002636 del 17 de Julio de 2018 “Por el cual se establecen las reglas del primer concurso abierto de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares”, se prevé estar en la etapa de cuantificar el número de inscritos en las diferentes vacantes previstas a proveer:

RESUMEN EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO		
NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES
<b>PROFESIONAL</b>	119	216
<b>TÉCNICO</b>	117	215
<b>ASISTENCIAL</b>	13	29
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>460</b>

Fuente: Elaboración propia Dirección Administrativa y de Talento Humano

PROCESO					
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>					
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	TITULO  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>			
		Versión No. <b>00</b>		P á g i n a <b>2 1 de 3 0</b>	
		Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>
				 <p>Grupo Social y Empresarial <b>de la Defensa</b> Por un Sector Defensa más Profesional y Competitivo</p>	

Para la Incorporación de la Planta de personal en Carrera Administrativa a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se generarán espacios donde los funcionarios de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares que actualmente se encuentran en provisionalidad y los demás que aspiren a ocupar cargos de carrera puedan capacitarse para participar en el concurso abierto de méritos proceso de selección del Sector Defensa.

Adicionalmente, se realizará actualización Manual para la postulación, reclutamiento, selección y vinculación de personal, con el propósito de evidenciar falencias en el procedimiento, fortalecer el proceso de selección del personal y disminuir los tiempos en que se cubren las vacantes.

Se realizará difusión mediante diferentes medios internos y externos de las vacantes de Libre Nomenclatura y Remoción y Provisionales, con el fin de convocar más personas a presentarse para suplir las vacantes y mejorar el nivel de las personas que se contratan.

### **3.2 ESTRATEGIA PARA PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS**

Desde el Plan de Bienestar y Estímulos para la vigencia 2019, se desarrollarán actividades que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional que facilite el avance de los objetivos y valores de la Entidad, en el cual se incluya a todos los niveles de la organización y se integre como factor de gran importancia a las familias de los funcionarios. Lo anterior, basados en la medición de Clima Organizacional realizada en el año 2018 por la caja de compensación Cafam y los informes de Bienestar y Capacitación de los semestres I y II de 2018.

Como estrategia se tiene la creación de un boletín informativo consolidado a nivel Nacional donde se divulgue a todos los funcionarios las actividades realizadas y se incentive a los funcionarios a hacer parte de estas.

Con el fin de obtener mejores resultados en las encuestas relacionadas con el Clima Organizacional, se abordarán principalmente las problemáticas identificadas en la medición donde el resultado haya sido menor al 80%, mediante planes de acción, en áreas asociadas con las relaciones entre personas, el trabajo y la institución.

PROCESO					
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>					
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>			
		Versión No. <b>00</b>		P á g i n a <b>2 2 de 3 0</b>	
		Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>
				 <p>Grupo Social y Empresarial de la Defensa</p>	

### 3.3 ESTRATEGIA PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y de velar por la integridad física y mental de todos los funcionarios, se crea el Plan de trabajo SST para la vigencia 2019. Para el logro de este propósito se plantean actividades en cuatro niveles del Sistema de Gestión (planear, hacer, verificar, actuar) con el fin de abordar las necesidades de la entidad.

Se creará el programa de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Psicosocial, efectuando de manera sistemática y permanente la vigilancia de la salud de los funcionarios, dados los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos. Para la primera fase a realizar en la vigencia 2019, se elaborará el documento, basados en los resultados de la batería de Riesgo Psicosocial aplicada en la vigencia 2018.

Para la vigencia 2019, como habitualmente, se realizará la semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es un espacio en el que, mediante diferentes actividades lúdicas, culturales, de formación, esparcimiento, deportivas, entre otras, los funcionarios se instruyen sobre la importancia del cuidado de la salud propia y de su compañeros y familias, de la identificación y prevención de los riesgos a los cuales están expuestos, además de otros cuidados en materia ambiental.

Con el fin de verificar la efectividad del Plan de trabajo implementado, el Grupo de Seguridad y Salud en trabajo realizará periódicamente la medición de una serie de Indicadores que muestran la Gestión realizada.

Teniendo en cuenta los índices de absentismo de la vigencia 2018, se generarán acciones preventivas que disminuyan la incidencia de las causas que lo generan.

### 3.4 ESTRATEGIA PLAN DE INCENTIVOS

Para la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, el personal que integra cada una de las dependencias de la Oficina Principal y las Regionales, cumple un rol importante y trascendental para la entidad, por lo cual considera el valor de mantener la motivación del funcionario, quien a su vez mostrará más compromiso a su cargo y la misión de la entidad.

PROCESO		<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	<b>TITULO</b>  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>		 <p><b>Grupo Social y Empresarial de la Defensa</b> Por el bienestar de la Fuerza Armada Nacional</p>		
		Versión No. <b>00</b>				P á g i n a <b>2 3 de 3 0</b>
		Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>	

El propósito general del Plan de incentivos es efectuar reconocimiento a los funcionarios que se destaquen por su labor en los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Para la vigencia 2019 se tienen planteadas actividades de reconocimiento dentro del Plan de Incentivos con el fin se genere en el funcionario sentido de pertenencia y empeño de hacer cada día mejor su trabajo, impactando positivamente el Clima Organizacional y el sentido de Identidad. Dichas actividades se resumen de la siguiente manera:

**Felicitaciones mediante Orden Semanal:** Son reconocimientos emitidos por parte de la Dirección General de la entidad, los cuales son solicitados por los Directivos y Jefes de Oficina, Se tiene previsto para la vigencia, el envío de un diploma de manera digital a cada funcionario felicitado, con el fin este sienta de manera más personal el incentivo.

**Elección de figuras por nivel Jerárquico:** Se premiará de forma trimestral un funcionario de cada nivel jerárquico, el cual participará por ser funcionario del semestre y a su vez estos participarán por ser funcionarios del año, con incentivos como permisos remunerados, felicitaciones, fin de semana en centros vacacionales de la entidad y visita a ciudad de Bogotá y participación por parte de los ganadores de las sedes Regionales en evento de fin de año de la Oficina Principal junto a su núcleo familiar.

**Incentivos por uso de bicicleta:** Se otorgará medio día de permiso por cada treinta (30) llegadas en bicicleta a las instalaciones de la entidad.

**Días de permiso remunerados:** se otorgan días de permiso de acuerdo al Plan de Incentivos por motivos como cumpleaños, graduación, matrimonio o condecoraciones.

**Condecoraciones:** Se otorgan condecoraciones por cada cinco años de servicio a todos los servidores de la entidad.

PROCESO		<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	TITULO  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>			
		Versión No. <b>00</b>		P á g i n a <b>2 4 de 3 0</b>	
		Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>

### 3.5 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para la vigencia 2019, dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se tienen proyectadas actividades con el fin de Incrementar conocimientos, habilidades, competencias y destrezas del personal, por lo que se programan capacitaciones de actualización con personal interno y entidades externas relacionadas con los procesos, el mayor propósito para este periodo será el poder fortalecer los proyectos de aprendizaje en equipo (PAES) dentro del PIC.

Se efectuará actividades de Inducción por parte de todas las dependencias para los funcionarios que ingresan a la entidad, de igual forma, desde el área en que se desempeñará el funcionario se realiza inducción en puesto de trabajo.

### 3.6 ESTRATEGIA EVALUCIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño para los funcionarios de la Agencia Logística, se realiza por medio de la Plataforma HCM-SAP, de acuerdo a las funciones y competencias asociadas a cada servidor público. Los Directivos de la entidad son evaluados por medio de Acuerdos de Gestión.

De acuerdo al resultado de las calificaciones, en la vigencia 2019, a cada servidor se le realizará un Plan de Mejoramiento Individual, el cual estará orientado a fortalecer los aspectos en los cuales se obtuvo menor calificación, además de estar alineados con las metas de la organización.

Las evaluaciones de desempeño y Planes de mejoramiento Individual de la vigencia 2019, serán evaluados con el fin de proyectar el Plan de Capacitación para la vigencia 2020.

### 3.7 ESTRATEGIA NÓMINA

Durante la vigencia 2019 se velará por el cumplimiento en el cronograma de nómina establecido mensualmente con el fin de evitar afectaciones a la demás dependencias y posibles multas por retardos en pagos. Para ello se hará análisis de las novedades presentadas y se realizarán mesas de trabajo mensuales con la consultoría de mantenimiento de la plataforma para lograr soluciones duraderas y definitivas.

PROCESO		<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA</b> <b>FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	TITULO  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>		 <p>Grupo Social y Empresarial <b>de la Defensa</b> Por un mejor Servicio al Ciudadano</p>	
		Versión No. <b>00</b>			Página <b>25 de 30</b>
		Fecha:	<b>09</b>		<b>04</b>

Teniendo en cuenta que durante la vigencia 2018, se entregó el proceso de nómina a cada una de las sedes Regionales, quedando pendiente solo dos de éstas, se realizará un oportuno acompañamiento, de igual forma, durante el primer semestre de 2019, se realizará entrega de las nóminas pendientes.

Se continuará con la depuración y cruce de incapacidades con el área de Cartera con el fin de verificar los pagos realizados por estos conceptos.

### **3.8 ESTRATEGIA CERTIFICACIONES LABORALES**

Para la vigencia 2019, se realizará la Implementación de módulo de solicitud de certificaciones laborales en línea, y así se tendrá mayor control de los tiempos en los cuales son resueltos los requerimientos y brindar un mejor servicio al usuario.

Durante el presente año se realizará entrega de certificados laborales para las personas que requieran de estos para la participación en la convocatoria de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por lo que se creará cronograma para efectuar estos certificados.

### **3.9 ESTRATEGIA PARA ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES**

El archivo de Historias laborales de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares se encuentra centralizado en la Oficina Principal, por lo que desde allí se tiene la responsabilidad de velar porque estos se encuentren debidamente actualizados y organizados de acuerdo a lo estipulado por el Archivo General de la Nación.

Desde la vigencia 2018, se viene trabajando permanentemente en la actualización de archivo y se han logrado avances significativos en la Gestión. Para la vigencia 2019, se continuará con la actualización del archivo.

PROCESO						<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>					
		<b>TITULO</b> <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>				Código: <b>GTH-PL-04</b>		P á g i n a <b>2 6 de 3 0</b>			
						Versión No. <b>00</b>					
						Fecha: <b>09</b>		<b>04</b>			

### 3.10 ESTRATEGIA PARA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE PERSONAL

Con respecto a los movimientos de personal, tales como ingresos, traslados, retiros de personal, se realizan los actos administrativos correspondientes y estos a su vez se comunicarán oportunamente al interesado, se llevará estricto control del diligenciamiento de los formatos de notificación.

Se encuentra el Plan de vacaciones para la vigencia 2109, con la premisa que cada dependencia deberá realizar su plan de vacaciones con una distribución adecuada durante todo el año, velando porque no se afecten las actividades y se dé continuidad al servicio.

### 3.11 ESTRATEGIA PARA DESVINCULACIÓN DE PERSONAL

Durante el último trimestre de 2017, la Agencia Logística de las Fuerzas Militares tuvo una reestructuración de sus procesos y de su planta de personal, lo cual generó cambios en cuanto a los niveles de deserción del personal, dadas las nuevas condiciones laborales (cambios de cargos, aumentos de salarios), sin embargo, es necesaria la valoración del índice de rotación actual con el fin de analizar las razones de retiro del personal y generar acciones. Para la presente vigencia se realizará medición de este indicador.

La situación de personal prepensionados en la Agencia Logística de las Fuerzas Militares es la siguiente:

HOMBRES			MUJERES		
EDAD	CANTIDAD	PENSIONADOS 2018	EDAD	CANTIDAD	PENSIONADOS 2018
59	2		54	8	
60	2		55	5	
61	2		56	10	
62	1	1	57	6	4
63	1		58	2	2
			60	1	1
			64	1	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>SUBTOTAL</b>	<b>33</b>	<b>7</b>
<b>QUEDAN</b>	<b>7</b>		<b>QUEDAN</b>	<b>26</b>	

Fuente: Elaboración propia Dirección Administrativa y de Talento Humano

PROCESO		<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>				
 <p><b>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES</b> La unión de nuestras Fuerzas</p>	<b>TITULO</b>  <b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019</b>	Código: <b>GTH-PL-04</b>		Página <b>27 de 30</b>		
		Versión No. <b>00</b>				
		Fecha:	<b>09</b>	<b>04</b>	<b>2019</b>	
		 <p>Grupo Social y Empresarial <b>de la Defensa</b> <small>Por un mundo mejor. Por un país más seguro.</small></p>				

Desde el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano se desarrollarán charlas al personal prepensionado con el fin de ayudarlos en la incorporación a esta etapa.

### 3.12 ESTRATEGIA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La Agencia Logística de las Fuerzas Militares, en su compromiso contra la corrupción, plantea actividades de prevención para los funcionarios, las cuales son realizadas desde la Jefatura de Control Interno Disciplinario de la Entidad.

Durante la presente vigencia se realizarán boletines informativos los cuales serán socializados a funcionarios de todos los niveles jerárquicos de la institución con el fin de prevenir se incurra en actos de corrupción.

Además, se realizarán charlas informativas con el fin de resolver dudas, y de comprometer a todos los funcionarios en la lucha contra la corrupción.



TITULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**28 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



**PLAN ESTRATÉGICO 2019**

De acuerdo al estudio realizado en el presente Plan y de las estrategias planteadas se crea el Plan Estratégico Institucional para la presente vigencia, al cual se le realizará seguimiento mediante la Suite Visión Institucional.

Objetivo Estratégico	ESTRATEGIA	META	Meta 2019
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: Fortalecer la cultura organizacional y el desarrollo del talento humano	Fortalecer la cultura organizacional	Lograr un porcentaje de 90% en la medición del clima organizacional para la vigencia 2022	Establecer mecanismos para incrementar los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional 2018 en los ítems relacionados con los ejes de relación entre personas, relación con el trabajo y relación con la institución  Lograr un clima organizacional que facilite el avance de los objetivos y valores de la Entidad.
		Crear una cultura de desempeño enfocada a los resultados y al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.	Establecer 01 metas por funcionario en Plan de mejoramiento Individual alineadas con las metas y objetivos de la organización
		Crear una cultura de alto rendimiento	Realizar seguimiento a Plan de Mejoramiento Institucional
		Fortalecer el plan de incentivos de la entidad.	Crear mecanismos para la premiación de las dependencias eficientes y mecanismos para incentivar la mejora de aquellas que no tengan el nivel esperado
		Promover la aplicación del Código de Integridad a todo nivel, teniendo en cuenta los valores estipulados en éste	Efectuar actividades que promuevan la concientización de los valores inmersos en el Código de Integridad.
		Crear un entorno saludable en el ambiente laboral	Fomentar mecanismos que promuevan un entorno saludable para el desarrollo del trabajo
		Promover y retener el talento	Incorporar la planta de personal en Carrera



TITULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**29 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



	humano	Administrativa	proceso de vinculación a la Carrera Administrativa a realizarse a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
			Actualizar el manual de funciones
		Seleccionar, vincular y retener los mejores talentos	Fortalecer el proceso de selección del personal y disminuir los tiempos en que se cubren las vacantes
	Incrementar conocimientos, habilidades, competencias y destrezas del personal	Programar capacitaciones de actualización con personal interno y entidades externas relacionadas con los procesos	Plan de Capacitación 2019
			Fortalecimiento de actividades de PAES para la formulación del PIC
	Velar por el Bienestar del personal	Desarrollar actividades de bienestar que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional que facilite el avance de los objetivos y valores de la Entidad	Plan de Bienestar 2019
			Realizar boletín o reporte de las actividades de bienestar consolidado a nivel nacional semestral y publicarlo en la Intranet de la Entidad
	Acción directa contra la corrupción	Contribuir a la prevención en la lucha contra la corrupción	Divulgar boletines disciplinarios con temas que aborden los casos de corrupción que han sido sancionados por la entidad y entes de control, y que hagan publicidad al Código de Integridad de la entidad
Promover charlas con el personal para prevenir y/o evitar actos de corrupción.		Realizar 3 charlas para prevenir y/o evitar actos de corrupción	

PROCESO

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**



TITULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO  
HUMANO 2019**

Código: **GTH-PL-04**

Versión No. **00**

Página  
**30 de 30**

Fecha:

**09**

**04**

**2019**



**CONTROL DE CAMBIOS**

<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS</b>
00	Versión Inicial del documento.