

ACTA N° **02**

LUGAR Y FECHA: Bogotá, 05 de junio de 2023

HORA: 2:30 p.m.

INTERVIENEN:

Coronel	CARLOS AUGUSTO MORALES HERNANDEZ Director General de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares
Coronel (R)	CARLOS FIDEL COLMENARES JURADO Subdirector General de Operación Logística
Adm. Emp. Esp	JAIME RAFAEL MORÓN BARROS Jefe Oficina Asesora Planeación e Innovación Institucional
Abog.	MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO Jefe Oficina Asesora Jurídica
Cont. Pub.	ALEJANDRO ULISES MURILLO DEVIA Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario
Abog.	MELANIE SALAS VALENZUELA Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario
Ing. Sis	OSCAR YOVANY BAQUERO MORENO Jefe Oficina Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Cont. Pub.	SANDRA PATRICIA BOLAÑOS ROGRIGUEZ Directora Financiera.
Adm. Esp.	LUZ STELLA BELTRAN RODRIGUEZ Directora Abastecimientos Clase I (E)
Adm. Emp.	SANDRA LILIANA VARGAS ARIAS Directora Administrativa y de Talento Humano
Ing. Ind. Esp	MARTHA CECILIA PORRAS CORREDOR Directora de Producción
Invitados	
Abog. Esp	DIANA CECILIA MARTIN AMAYA Oficina Atención al Ciudadano
Capitán	JAVIER RODOLFO RODRIGUEZ CASTILLO Dirección de Otros Abastecimientos y Servicios

Directores Regionales

Mayor	CRISTIAN CAMILO GUTIERREZ MARANTES Director Regional Amazonía (E)
Coronel (R)	FREDDY QUINTEROS OLIVEROS Director Regional Antioquia Choco
Capitán de Navío (R)	ATALIBAR HERNÁNDEZ MURILLO Director Regional Caribe
Mayor (R)	JOSÉ LIBARDO SISA PARADA Director Regional Centro (E)
Ing. Ind. Esp.	VIANY YESENIA FLOREZ VILLAMIZAR Director Regional Llanos Orientales
Coronel (R)	GUILLERMO MONCALEANO ARCINIEGAS Director Regional Nororiente
Profesional Defensa	LAURA MARGARITA ANIBAL SANTANA Directora Regional Norte (E)
Capitán de Corbeta	RAFAEL HERNÁNDO HERRERA PÉREZ Director Regional Pacífico
Capitán de Corbeta	LUISA FERNANDA FARFÁN ESPÍCIA Directora Regional Sur
Coronel (R)	JOSÉ ALEXANDER PEDRAZA DORADO Directora Regional Suroccidente (E)
Coronel (R)	RUBÉN DARIO CAMELO DAZA Director Regional Tolima Grande (E)

ASUNTO: Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2023 – II Trimestre

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación Quorum
2. Políticas Desempeño Institucional
 - 2.1. Planeación – Avances Planes
 - 2.2 Talento Humano – Teletrabajo / Acuerdos de Gestión
 - 2.3. Integridad - Código de Integridad
 - 2.4 Fortalecimiento Organizacional - Rediseño ALFM
 - 2.5. Participación Ciudadana en la Gestión Pública – Rendición de Cuentas 2022
 - 2.6. Seguimiento y evaluación – Indicadores
 - 2.7. Control interno – Riesgos
 - 2.8. Índice de Gestión y Desempeño – FURAG
3. Reporte Sectorial

4. Consideraciones Finales

DESARROLLO

1. Verificación Quorum

Teniendo en cuenta el Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” y la Resolución No 1633 del 10 de agosto de 2022 “Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares y se dictan otras disposiciones” de acuerdo al nivel de asistencia por parte del personal directivo, a la presente reunión, se establece que existe el quorum necesario para dar inicio y desarrollar la misma.

2. Políticas Desempeño Institucional

El Coordinador del Grupo de Desarrollo Organizacional y Gestión Integral Ronald Oswaldo Duarte Rodríguez de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional realiza la apertura de la reunión del comité haciendo una breve introducción sobre cada uno de los avances de los planes, así;

2.1. Planeación – Avances Planes

2.2 Talento Humano – Teletrabajo / Acuerdos de Gestión

2.3. Integridad - Código de Integridad

2.4 Fortalecimiento Organizacional - Rediseño ALFM

2.5. Participación Ciudadana en la Gestión Pública – Rendición de Cuentas 2022

2.6. Seguimiento y evaluación – Indicadores

2.7. Control interno – Riesgos

2.8. Índice de Gestión y Desempeño – FURAG reporte sectorial y unas consideraciones finales

Se hace la salvedad en cuanto a la fecha de corte para la generación del presente informe (5 de junio), haciendo un llamado a algunas regionales como Llanos, Amazonia, Nororiente, norte y Tolima Grande indicando que hay rezagos como lo muestra el reporte del plan de acción 2023, así.



2.1. Planeación – Avances Planes



Plan de Acción 2023

Fecha de generación del reporte: 05/jun/2023

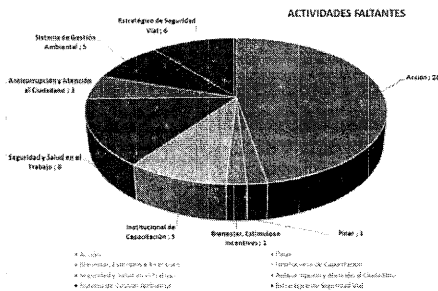
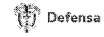
Nombre	Tareas planificadas	Tareas finalizadas	Efectividad
Plan de Acción 2023	97	71	79,24%
Obj1. ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA	3	3	100,00%
Obj2. CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	4	3	75,00%
Obj3. PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA	13	9	69,23%
Obj4. ALFM EN EL TERRITORIO	0	0	0,00%
REGIONALES	77	56	72,73%

Regional Llanos
Regional Amazonía
Regional Nororiente
Regional Norte
Regional Tolima Grande



www.agencialogistica.gov.co

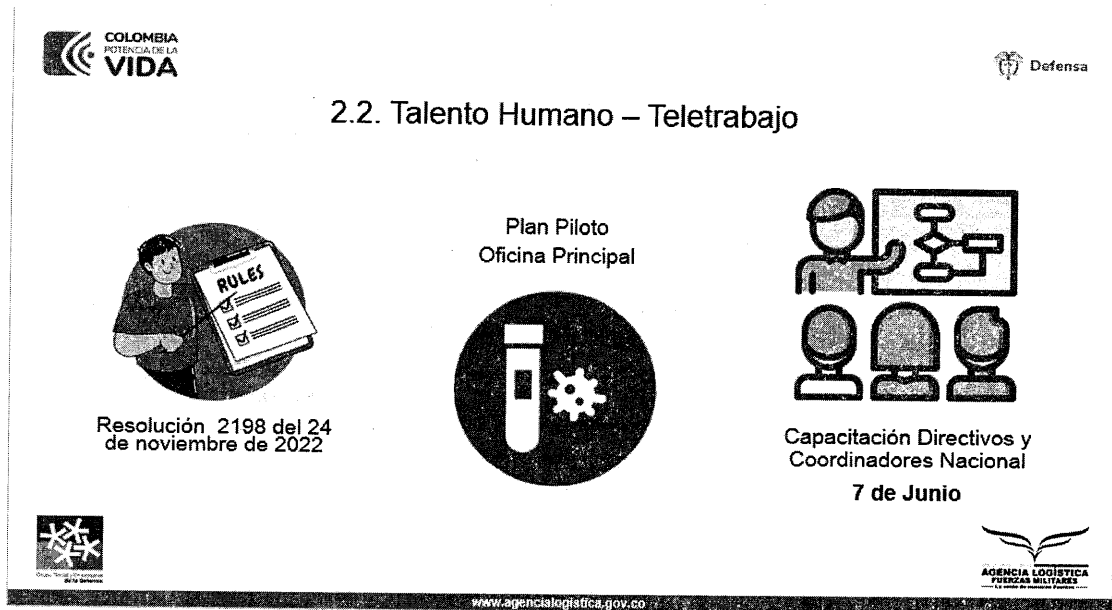
Respecto al avance y estado de los demás planes se resalta el compromiso de la oficina TIC ya que a la fecha presenta un cumplimiento al 100 % de lo planeado, por otra parte, el plan de acción cuenta con la mayor cantidad de actividades pendientes y es importante darle seguimiento y ejecución al mismo porque este se encuentra enlazado con los objetivos estratégicos de la entidad, los demás planes se presentan el siguiente registro de ejecución, así:



PLAN	ACTIVIDADES FALTANTES	PORCENTAJE DE AVANCE
Acción	26	79,24%
Pinar	1	90,91%
Bienestar, Estímulos e Incentivos	1	91,67%
Institucional de Capacitación	5	81,94%
Seguridad y Salud en el Trabajo	8	98,99%
Anticorrupción y Atención al Ciudadano	3	84,72%
Sistema de Gestión Ambiental	5	99,38%
Estratégico de Seguridad Vial	6	96,15%



2.2 Talento Humano – Teletrabajo / Acuerdos de Gestión



COLOMBIA
PODERANCIA LA
VIDA

Defensa

2.2. Talento Humano – Teletrabajo

Plan Piloto
Oficina Principal

Resolución 2198 del 24
de noviembre de 2022

Capacitación Directivos y
Coordinadores Nacional
7 de Junio

AGENCIA LOGÍSTICA
FUERZAS MILITARES

www.agencialogistica.gov.co

Respecto a la política de talento humano se tratan dos temas puntuales; uno es el teletrabajo, el cual a raíz de la resolución 2198 del 24 de noviembre de 2022 propone crear un plan piloto de teletrabajo en la entidad, para la oficina principal. En días previos se envió un memorando desde la Dirección Administrativa y Talento Humano solicitando a los directivos designar los funcionarios que podrían participar de este piloto, para lo cual derivado de esta temática, el 7 de junio a las 10am se programó una jornada de sensibilización para directores y coordinadores, esta sesión se desarrolla de manera virtual con apoyo de la Dirección de Apropiación de TIC del Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones.

Hace la intervención la ingeniera Yamile Betancourt del grupo DOGI invitando a los señores directivos de la oficina principal para que puedan seleccionar las personas y comunicar por medio de memorando al señor director, para con ello iniciar el 1 de julio el proceso que duraría alrededor de 6 meses en el cual se espera evaluar a los funcionarios. Con el acompañamiento de la OAPII la Dirección Administrativa y Talento Humano, presentará un informe para evaluar la implementación del teletrabajo a nivel nacional dependiendo los resultados de la prueba piloto.



Nuevamente el Profesional de Defensa Ronald Duarte toma la palabra y advierte sobre la preocupación de los directivos respecto a la posibilidad de ver una disminución en la productividad de estos funcionarios designados, pero se aclara que el teletrabajo es un acuerdo de voluntades, en el cual debe estar de acuerdo la administración y el funcionario, en esa vía si derivado del piloto hay fallas en la productividad, o se encuentra que realmente hay cargos que no les aplica el modelo por su naturaleza y/o funciones,

se aplicará la correspondiente reversibilidad. Por lo anterior se destaca la importancia de realizar el ejercicio para poder contar con cifras, datos y hechos para sentar una posición organizacional.

Dando continuidad a la política de talento humano se toca el tema de los acuerdos de gestión indicando que ya se formularon los acuerdos de gestión de los directivos que están incorporados, sin embargo, derivado del nombramiento reciente de cargos directivos se encuentra en plazo la formulación del acuerdo de gestión del jefe de la oficina TIC, Dirección de producción y con Regional llanos.

En la planeación del seguimiento y evaluación del acuerdo, se estableció una tarea en la herramienta Suite Vision Empresarial, por lo tanto se les informa a los directivos presente en el comité, que les debe aparecer a cada uno de ellos en sus responsabilidades dos actividades (una para el primer semestre y otra para el segundo semestre) el propósito es que en la SVE se cargue un informe con el avance de todos los compromisos que fueron suscritos con el señor director general y derivado de eso la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional recomendará al señor director lo pertinente para que haga el seguimiento en el mes de julio y para que se realice la evaluación con corte al 31 de enero de 2024, se recomienda que esos informes contengan datos y cifras que den cuenta del avance en las metas propuestas con el fin de que sean insumo y soporte en la toma de decisiones futuras.


2.3 Integridad - Código de Integridad

2.3. Integridad - Código de Integridad



Así mismo, para todo el territorio nacional mediante el MIPG-v2, se adoptó el **Código de Integridad del Servicio Público**, el cual consta cinco valores:

- 1 HONESTIDAD.
- 2 RESPETO.
- 3 COMPROMISO.
- 4 DILIGENCIA.
- 5 JUSTICIA.



Conflicto de Interés

En atención al valor de la **Honestidad** es pertinente enunciar que la entidad cuenta con políticas para el reporte de los conflictos de intereses, como es la **GUÍA CONFLICTO DE INTERESES** código GTH-GU-34 con el objetivo de establecer los principios para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.

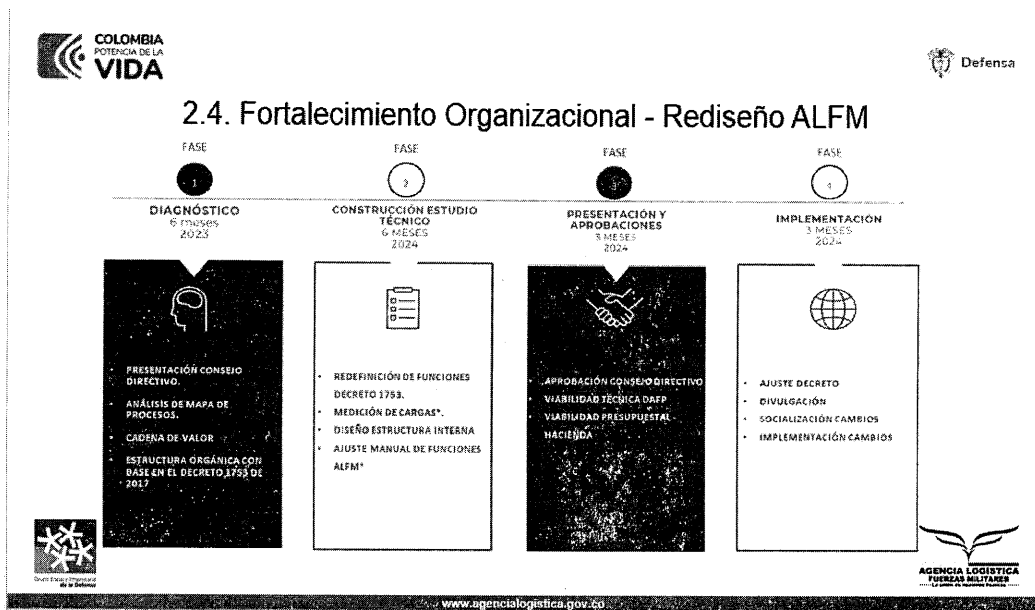



www.agencialogistica.gov.co

Frente al tópico de integridad y el código de integridad, desde la Oficina Asesora de Planeación e innovación Institucional se indica que se hizo el acompañamiento a la

coordinación de talento humano, para realizar la actualización del código de integridad, donde se sugiere continuar con la misma estructura manteniendo los 5 valores institucionales (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) buscando hacer una asociación directa con el tema de conflicto de interés en atención a que el código no estaba 100% asociado, importante entender que si hay conflictos de interés y no son expuestos se estaría faltando al primer valor que es la honestidad, por consiguiente se debe proceder a actualizar la guía de conflictos de interés y posteriormente llevar a cabo la socialización a nivel nacional.

2.4 Fortalecimiento Organizacional - Rediseño ALFM



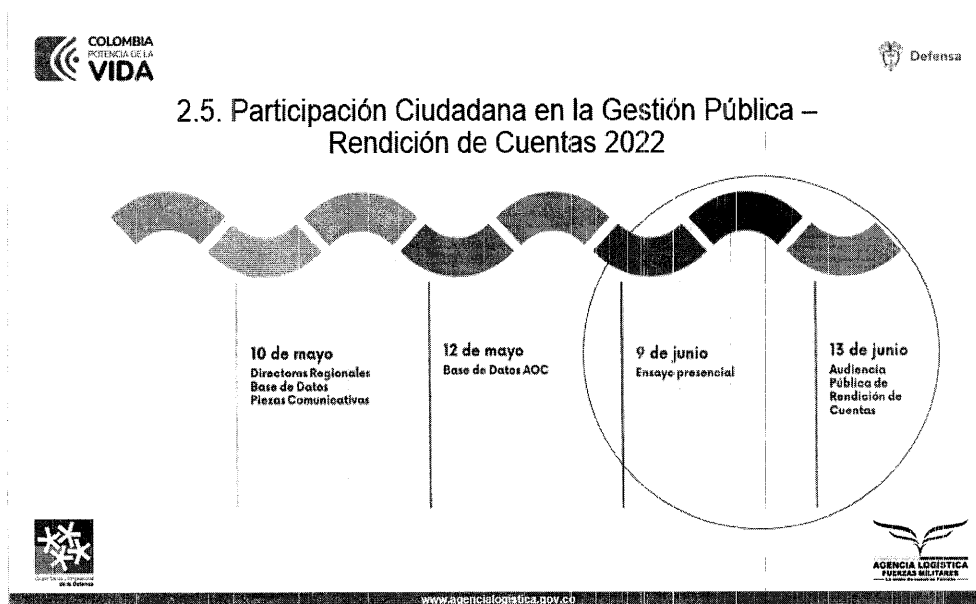
En lo que concierne a la política del fortalecimiento organizacional se presenta al comité las fases proyectadas para adelantar un rediseño organizacional en la ALFM, el cual está planteado en 4 fases, la primera es la fase de diagnóstico en la cual ya se realizó la presentación al consejo directivo, y se espera avanzar en el tercer y cuarto trimestre en los temas relativos al análisis del mapa de procesos y cadena de valor teniendo en cuenta la estructura orgánica con base en el decreto 1753 de 2017 identificando vacíos de funciones y evaluar la interacción entre procesos para actualizarla.

Continuando con la fase 2 construcción del estudio técnico está pensada en un desarrollo de 6 meses, en los que se deben considerar los siguientes aspectos uno es la redefinición de funciones de conforme al decreto 1753 (Subdirección de contratación está absorbiendo los temas de Bolsa) a partir de ahí se analiza una medición de cargas de acuerdo a lo que establezca el DAFP evaluando si se debe ejecutar un estudio de cargas exclusivamente en las áreas a intervenir o si, por el contrario, debe hacerse a nivel nacional ajustando el diseño de la estructura interna, lo que impacta el manual de funciones.

La fase 3 de presentación y aprobaciones en la que se presentan las modificaciones al consejo directivo, la viabilidad presupuestal donde se debe revisar toda vez que por austeridad del gasto ha establecido que las modificaciones deben ser a cero costos, que no se puede implementar planta sin sacrificar cargos es decir que se pueden hacer homologaciones.

Y la 4 fase es la fase de implementación en la que se debe hacer un ajuste de decreto, generando un nuevo decreto orgánico para dar paso a la divulgación y socialización de cambios puntuales, terminando con la implementación de la reorganización.

2.5. Participación Ciudadana en la Gestión Pública – Rendición de Cuentas 2022



Respecto a la política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública se presenta al comité, la línea de tiempo respecto de la planeación y ejecución de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas de la vigencia 2022, en la cual se identifica que el 9 de mayo se adelantarán actividades de preparación y ensayo presencial con el fin de ultimar los detalles sobre contenidos y presentaciones para la ciudadanía y grupos de valor con el fin de celebrar el 13 de junio la Audiencia, respecto a refrigerios y por temas de austeridad de austeridad no se brindará refrigerio ya que la APRC está planeado desarrollarse en 90 minutos.

2.6. Seguimiento y evaluación – Indicadores



2.6. Seguimiento y evaluación – Indicadores



Registro

- Variables
- Descripción del resultado



Análisis

- Visualizar la tendencia y aplicar medidas preventivas



Mejora (Acción Correctiva)

- En caso de que la tendencia incumpla la meta de forma reiterativa



Frente al seguimiento y evaluación de indicadores, se hace el llamado a la oficina principal y a las regiones, en razón a la situación presentada en los casos donde se registran las variables sin hacer la descripción del mismo, es importante que los líderes de proceso efectúen el respectivo registro de variables así como la descripción del resultado, lo que acontece dado que en algunas ocasiones se cargan en la herramienta SVE, pero no están siendo analizados de tal forma que sean insumo para la toma de decisiones, es importante validar y analizar los indicadores cuando en su tendencia la medición no está cumpliendo la meta establecida generando con ello reiteratividad y necesidades de aplicar mejora continua

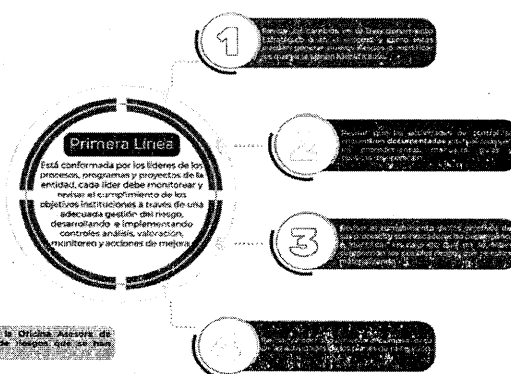
2.7. Control interno – Riesgos



2.7. Control interno – Monitoreo Riesgos

Monitoreo Líneas de Defensa

Las Líneas de Defensa son actores de la organización que tienen como principal rol realizar una adecuada gestión frente a la administración de los riesgos, de forma que se prevean situaciones o eventos que potencialmente pueden afectar los objetivos institucionales.



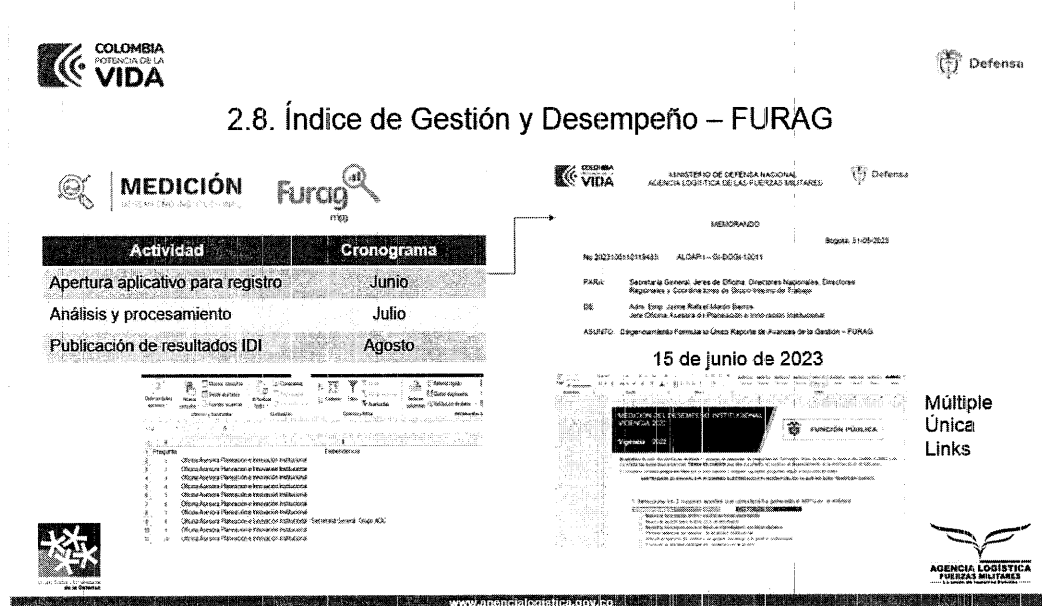
Retendrá revisar y reportar de forma inmediata a la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional, los eventos de riesgo que se han materializado.



Desde la óptica de control interno – monitoreo de riesgos, se hace la invitación a desarrollar el ejercicio bajo el esquema de las líneas de defensa, indicando que la administración pública contiene un enfoque operativo en riesgos, y ha definido unas líneas de defensa, así; la línea estratégica conformada por el señor director y actores del comité de coordinación de control interno, la primera línea son los directivos líderes de los procesos, la segunda línea corresponde al área de planeación a lo cual el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación junto con el coordinador del grupo DOGI y el profesional Fabian Ponguta hicieron monitoreo encontrando que algunos de estos riesgos deben ser evaluados si es pertinente que sigan siendo objeto de análisis y el tratamiento para algunos otros.

Hace la intervención la directora Administrativa y Talento Humano Sandra Liliana Vargas indicando que hace 2 años fueron revisados en conjunto con la Dirección General y la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional lo que indica revisar nuevamente que riesgos han sufrido variaciones, el análisis y los controles, por último, se refuerza el ejercicio respecto al manejo procedimentalmente documentando en los manuales de procesos desde la óptica de cargo no de persona.

2.8. Índice de Gestión y Desempeño – FURAG



Actividad	Cronograma
Apertura aplicativo para registro	Junio
Análisis y procesamiento	Julio
Publicación de resultados IDI	Agosto

MEMORANDO
 No 2423-100152118483 ALDAP1-GU-BOIS-14011 Bogotá, 31-05-2023
 PARA: Secretario General, Jefe de Oficina Directores Nacionales, Directores Regionales y Coordinadores de Grupo Técnico de Trabajo
 DE: Adm. Brig. Lorena Rute y Marlon Barrios, Jefe Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional
 ASUNTO: Cargos/empleos Formulas de Grupo Kapite de Fuerzas de la Orden – FURAG
 15 de junio de 2023



MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
 Versión 2023
 Firmado 2023

AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES
www.agencialogistica.gov.co

A nivel de FURAG ya se habilitó la herramienta y se ha notificado a aquellos directivos que tiene preguntas asociadas para remitir a la OAPII las respuestas con las ubicaciones electrónicas o físicas de las evidencias en los casos que aplique, hay algunas respuesta que tienen interacción transversal, y el ideal es solo contestar lo asignado en el memorando suscrito, de debe tener en cuenta que el archivo Excel donde aparece la pregunta y responsable es exclusivamente para revisar las correspondientes a cada proceso y/o área, esta información debe remitirse antes del 15 de junio con el fin de


recopilar y hacer un barrido y si se requiere de mayor información se hará alcance con el mismo ya que finalizando el mes de junio se debe haber reportado la totalidad de las preguntas por los procesos.

3. Reporte Sectorial





3. Reporte Sectorial



No	ACTIVIDAD	FECHA INICIO DD MMM AAAA	FECHA FIN DD MMM AAAA	RESPONSABLE
1	Realizar la designación de los funcionarios de la ALFM e ICFE para ejecutar el cronograma	01/feb/2023	15/feb/2023	Jefes de Oficina Asesora de las Entidades (Designación vía correo Electrónico)
2	Adelantar sesión de trabajo para identificar las principales brechas resultado de los auto diagnósticos ejecutados por el ICFE y generar recomendaciones de implementación	16/feb/2023	30/mar/2023	Funcionarios designados por las Entidades (Acta de Reunión)
3	Adelantar sesión de seguimiento I	30/mar/2023	30/jun/2023	Funcionarios designados por las Entidades (Acta de Reunión)
4	Adelantar sesión de seguimiento II	01/jul/2023	30/sep/2023	Funcionarios designados por las Entidades (Acta de Reunión)



TALENTO HUMANO
Formación y Capacitación - PAE
Acuerdos de Gestión
Transferencia de conocimiento



DIRECCIONAMIENTO
Participación ciudadana en la
Planeación estratégica

www.agencialogistica.gov.co

La Agencia Logística de las Fuerzas Militares a través del Ministerio de Defensa Nacional, por haber obtenido un buen desempeño en la medición del FURAG vigencia 2021, fue designada como asesor del Instituto de Casas Fiscales del Ejército – ICFE encontrándose que es una entidad con una planta de 90 funcionarios, sin embargo la problemática es la comunicación entre las áreas, se han hecho mesas de trabajo y acompañamientos ejecutándose el cronograma conforme a lo planeado, en la última sesión de seguimiento se trabajaron dos temas importantes, respecto a talento humano acuerdos de gestión, transferencia de conocimiento, formación y capacitación y desde direccionamiento participación en la planeación estratégica,

4. Consideraciones Finales



4. Consideraciones Finales



MSPI



Temas para el
próximo comité

Gestión Documental
SGDEA

Resultados
Furag
nips



www.agencialogistica.gov.co


El próximo comité pretende tratar los temas puntuales de:

- Gobierno digital
- Modelos de seguridad de la información
- Seguridad digital
- SGDEA
- Presentación resultados del FURAG, de acuerdo a la herramienta de los autodiagnósticos realizado en apoyo de la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional por cada una de las políticas en 2022 se obtuvo una valoración del 96%, esperando que esta puntuación se supere en la puntuación del FURAG, se da cierre a la reunión.

Coronel CARLOS AUGUSTO MORALES HERNANDEZ

Director General de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares


Adm. Esp. Jaime Rafael Morón Barros
Jefe Oficina Asesora de Planeación e Innovación
Institucional


Adm. Esp. Ronald Oswaldo Duarte Rodríguez
Coordinador Grupo de Desarrollo Organizacional y Gestión Integral
- Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional

Elaboró: Oscar Ricardo Castellanos Baquero

Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa