



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

## PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018

ELABORÓ	FECHA			APROBÓ	FECHA		
	DÍA	MES	AÑO		DÍA	MES	AÑO
	14	06	2018		14	06	2018
NOMBRE ROSA GARCÍA CHAUX				NOMBRE RUTH STELLA CALDERÓN NIETO			
CARGO COORDINADORA GRUPO ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO				CARGO DIRECTORA ADMINISTRATIVA			
FIRMA 				FIRMA 			



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018**

Código:

Versión No. 00

Página  
2 de 10

Fecha

DÍA  
14

MES  
06

AÑO  
2018



**CONTENIDO**

MISIÓN DE TALENTO HUMANO..... 3

VISIÓN DE TALENTO HUMANO..... 3

POLITICA DIRECCION ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO..... 3

1. OBJETIVO ..... 4

1.1 OBJETIVO GENERAL ..... 4

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 4

2. INTRODUCCION..... 5

3. PRESUPUESTO VIGENCIA 2018..... 6

4. CRONOGRAMA DE TIEMPOS ESTIMADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN ..... 6

5. PLAN DE CAPACITACIÓN OFICINA PRINCIPAL ..... 7

6. PLAN DE BIENESTAR OFICINA PRINCIPAL ..... 9

7. RESUMEN DE PLAN DE PREVISION AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES PARA EL AÑO 2018..... 10

8. CONTROL DE CAMBIOS..... 10

PROCESO		<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>La unión de nuestras Fuerzas</small></p>	TITULO	Código:		Página	
		<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018</b>		Versión No. 00	3 de 10
		Fecha	DÍA 14	MES 06	AÑO 2018
					 <p>Departamento de Defensa</p>

### 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 principios de responsabilidad, honestidad, compromiso, justicia y diligencia para contribuir al mejoramiento continuo de competencias, conocimientos, capacidades y calidad de vida de los funcionarios.

### VISIÓN DE TALENTO HUMANO

Para el año 2021 los servidores públicos estarán inscritos en Carrera Administrativa, proyectándonos a la ampliación de la planta de personal de acuerdo a los nuevos negocios, garantizando la sostenibilidad del clima laboral.

### POLITICA DIRECCION ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO

La Agencia Logística de las Fuerzas Militares a través de la Dirección Administrativa y de Talento Humano garantiza la vinculación de 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.



PROCESO		<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TITULO	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018</b>		Código:		
				Versión No. 00	Página 4 de 10	
		Fecha	DÍA 14	MES 06	AÑO 2018	
				 <p>Ministerio de Defensa</p>		

## 1. OBJETIVO

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Fijar las metas a seguir en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionado al Talento Humano de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, para la vigencia 2018.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	META
1. Ejecutar el Programa de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Entidad	Desarrollar las actividades planteadas en el programa de Bienestar.
2. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Crear, actualizar, ejecutar y capacitar en cuanto a los programas y actividades establecidos en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
3. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos en el puesto de trabajo, a través del Plan Institucional de Capacitación.	Cumplir con cada una de las fases del Plan Institucional de capacitación. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización</li> <li>• Consolidación del diagnóstico de la necesidad institucional</li> <li>• Programación del plan institucional de capacitación.</li> <li>• Ejecución del PIC</li> <li>• Informe de ejecución del PIC</li> </ul>
4. Administrar la información sobre cargos vacantes a fin que se pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva	Proveer el personal en los empleos vacantes que se presenten en la vigencia de acuerdo con las necesidades del servicio.

PROCESO		<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>La unión de nuestras Fuerzas</small></p>	TITULO	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018</b>		Código:			
				Versión No. 00		Página 5 de 10	
				Fecha	DÍA 14	MES 06	AÑO 2018
 <p><small>Secretaría General de la Defensa</small></p>							

## 2. INTRODUCCION

El presente Plan Estratégico de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, se tomó como referencia los lineamientos de la Función Pública. El cual se encuentra integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivo general y específicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos enfocado a la consecución de resultados; Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, inducción, re-inducción el Plan de Bienestar, los temas relacionados con Clima laboral, el Plan Anual de Vacantes y Previsión. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

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

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

La metodología para la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano del año 2018, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en los Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.





TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018**

Código:

Versión No. 00

Página  
6 de 10

Fecha

DÍA  
14

MES  
06

AÑO  
2018



Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

**3. PRESUPUESTO VIGENCIA 2018**

Meta	Presupuesto asignado	Descripción del rubro	Código
Desarrollar las actividades planteadas en el programa de Bienestar	\$179.650.000	Servicios de Bienestar Social	A 204-214
Cumplir con cada una de las fases del Plan Institucional de capacitación	\$103.350.000	Servicios de Capacitación	A 204-2105
Proveer el personal en los empleos vacantes que se presenten en la vigencia de acuerdo con las necesidades del servicio	\$3.200.000.000	Otros gastos por Adquisiciones de Servicios	A 204-4113

**4. CRONOGRAMA DE TIEMPOS ESTIMADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN**

ACTIVIDAD	TIEMPO ESTIMADO
Publicación de la Convocatoria	3 días
Verificación de hojas de Vida	2 a 15 días
Pruebas de Conocimientos	4 días
Pruebas Psicotécnicas y Entrevista	3 días
Elaboración Informe de Selección	3 días
Estudio de Seguridad Personal	4 días
Exámenes Médicos	3 días

Los tiempos descritos están sujetos a cambios o modificaciones teniendo en cuenta que el proceso de selección interactúa con diferentes áreas de la Entidad.



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018**

Código:

Versión No. 00

Página  
7 de 10

Fecha

DÍA  
14

MES  
06

AÑO  
2018



**5. PLAN DE CAPACITACIÓN OFICINA PRINCIPAL**

OFICINA PRINCIPAL	Nº DE PROYECTOS A DESARROLLAR	No DE PROYECTOS A DESARROLLAR FACILITADOR EXTERNO	No DE PROYECTOS A DESARROLLAR FACILITADOR INTERNO	No. DE PROYECTOS EXTERNOS APROBADOS CON PRESUPUESTO	TEMATICA DE PROYECTOS A DESARROLLAR FACILITADOR EXTERNO
DIRECCIÓN Y SECRETARÍA GENERAL	1	1	0	1	1. Innovación Empresarial
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	4	4	0	4	1. Gestión Ambiental 2. Actualización en Seguridad Social 3. Reentrenamiento Trabajo Seguro en Alturas 4. Curso Básico de Primeros Auxilios 5. Gestión documental y Tablas de Retención Documental
ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN CIUDADANA	2	2	0	2	1. Orientación y Calidad en la Atención Ciudadana 2. CRM - La Administración de la Relación con los Clientes
OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	1	1. Capacitación en SIF Nación para análisis de informes por problemas en temas financieros y de presupuesto	1	1. Argumentación jurídica elaboración autos de pliegos
OFICINA CONTROL INTERNO	3	2	1. Manejo ERP SAP para Auditorías	2	1. Modelo Estándar de Control Interno 2014 2. Auditoría ( Normas internacionales y riesgos)
DIRECCION DE ABASTECIMIENTOS CLASE 1	3	3	0	3	1. Estructuración de Procesos 2. Contratación Bolsa Mercantil 3. Normatividad Sanitaria Alimentos
SUBDIRECCION GENERAL DE OPERACIÓN LOGISTICA	3	3	0	3	1. Buenas Prácticas de Manufactura 2. Redacción y Ortografía 3. Manejo de Mercancías, CADS y Bodegas



TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018**

Código:

Versión No. 00

Página  
8 de 10



Fecha

DÍA  
14

MES  
06

AÑO  
2018

DIRECCIÓN INFRAESTRUCTURA	2	2	0	2	1. Gerencia de Proyectos 2. Herramientas de Office avanzado
OFICINA ASESORA PLANEACIÓN E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL	4	4	0	4	1. Comunicación Integral 2. Gestión de redes de valor y logística 3. Competitividad, innovación y desarrollo en la Organización 4. Gestión del Cambio Organizacional
OFICINA ASESORA JURÍDICA	2	2	0	2	1. Actualización en C.P.A.C.A 2. Medidas Cautelares y Oralidad en procesos
OFICINA TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES TIC	3	3	0	3	1. COBIT, Control de Objetivos 2. ITIL, fundamentos para servicio al cliente 3. Administración de sistemas CMS DRUPAL
DIRECCIÓN FINANCIERA	4	3	1. SAP	3	1. NIC - SP 2. Actualización Financiera 3. Planeación y Gestión Presupuestal
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIÓN	3	2	1. SAP	2	1. Derecho Administrativo 2. Manejo plataforma SECOP II
<b>TOTAL PROYECTOS OFICINA PRINCIPAL</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>35</b>

**NOTA:** El Plan de Capacitación Institucional se replica a las once Regionales de acuerdo a las necesidades que cada una solicitó.





TÍTULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018**

Código:

Versión No. 00

Página 9 de 10

Fecha

DÍA 14

MES 06

AÑO 2018



**6. PLAN DE BIENESTAR OFICINA PRINCIPAL**

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ÁREA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	COSTO	POBLACIÓN BENEFICIADA
1	EUCARISTÍAS	Fortalecer el área espiritual a través de la actividad eucarística	ESPIRITUAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	\$ -	FUNCIONARIOS DE PLANTA (50 A 150 personas Aprox)
2	CAMINATAS	Incentivar la realización de actividades deportivas y de tipo ecológico	CULTURAL Y DEPORTIVO				X					X				\$ 6 540 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (45 A 80 personas Aprox)
3	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	CULTURAL Y DEPORTIVO- (INTEGRACIÓN Y RECONOCIMIENTO)			X										\$ 6 000 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (210 personas Aprox)
4	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	CULTURAL Y DEPORTIVO- (INTEGRACIÓN Y RECONOCIMIENTO)			X										\$ 3 000 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (115 personas Aprox)
5	INTEGRACIÓN DE LOS CUMPLEAÑOS	Reconocer el día de cumpleaños de los Funcionarios como un incentivo	CULTURAL Y DEPORTIVO- (INTEGRACIÓN Y RECONOCIMIENTO)	X		X		X		X		X		X		\$ 80 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (280 personas Aprox)
6	CELEBRACION DIA DE LA VIRGEN DEL CARMEN	Celebración Eucarística por el día de la Virgen del Carmen, exaltando la labor de los Funcionarios Conductores de la ALFM	ESPIRITUAL							X						\$ 400 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (12 personas Aprox)
7	DIA DE LA MADRE	Conmemorar el día de la Madre como fecha especial, con el fin de incentivar al personal y generar un ambiente laboral de compañerismo	CULTURAL Y DEPORTIVO- (INTEGRACIÓN Y RECONOCIMIENTO)					X								\$ 3 407 565	FUNCIONARIOS DE PLANTA (167 personas Aprox)
8	DIA DEL PADRE	Conmemorar el día del Padre como fecha especial, con el fin de incentivar al personal y generar un ambiente laboral de compañerismo	CULTURAL Y DEPORTIVO- (INTEGRACIÓN Y RECONOCIMIENTO)						X							\$ 2 726 052	FUNCIONARIOS DE PLANTA (78 personas Aprox)
9	ACONDICIONAMIENTO FISICO	Generar un espacio de actividad física que incentive al Funcionario a mantener una calidad de vida óptima	CULTURAL Y DEPORTIVO- CALIDAD DE VIDA LABORAL				X	X	X	X	X	X	X	X		\$ 1 400 240	FUNCIONARIOS DE PLANTA (25 personas Aprox)
10	CAMPEONATOS ENTRE DEPENDENCIAS	Incentivar la sana competencia entre los Funcionarios de las diferentes Dependencias	CULTURAL Y DEPORTIVO- (INTEGRACIÓN)				X					X				\$ 1 000 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (50 A 100 personas Aprox)
11	TARDES DEPORTIVAS	Brindar espacios de esparcimiento para reducir el estrés laboral.	CALIDAD DE VIDA LABORAL- CULTURAL Y DEPORTIVO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		\$ -	FUNCIONARIOS DE PLANTA (20 A 50 personas Aprox)
12	NOVENAS NAVIDEÑAS CON NIÑOS	Crear un ambiente navideño, brindando un espacio de integración y esparcimiento, fortaleciendo las relaciones entre compañeros	ESPIRITUAL - EXTENSIÓN A LA FAMILIA (INTEGRACIÓN)											X		\$ 25 000 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (310 personas Aprox)
13	CELEBRACION DIA DE LOS NIÑOS EN OCTUBRE	Vincular a los hijos de los Funcionarios con una actividad de integración y recreación	EXTENSIÓN A LA FAMILIA										X			\$ 11 912 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (200 personas Aprox)
14	VACACIONES RECREATIVAS SEGUN PROGRAMACIÓN DEL DAFP	Propender por la realización de actividades que involucren los miembros del núcleo familiar de los Funcionarios (hijos)	EXTENSIÓN A LA FAMILIA						X							\$ 6 200 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (20 A 30 personas Aprox)
15	TALLERES- CHARLAS	Realizar charlas de sensibilización en temas de motivación, manejo de estrés, inteligencia emocional, entre otros	CALIDAD DE VIDA LABORAL						X							\$ -	FUNCIONARIOS DE PLANTA (30 A 50 personas Aprox)
16	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Resaltar la importancia del papel del Servidor Publico, dentro del ámbito laboral	CALIDAD DE VIDA LABORAL						X							\$ 900 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (280 personas Aprox)
17	DIA DE LA AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES	Estimular al personal por el tiempo de servicio, por el excelente desempeño integrando a todos los Funcionarios de la Entidad	CALIDAD DE VIDA LABORAL											X		\$ 50 000 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (280 personas Aprox)
18	MEJOR FUNCIONARIO DEL AÑO POR CADA REGIONAL	Estimular al personal destacado en cada una de las Regionales, durante la vigencia	CALIDAD DE VIDA LABORAL											X		\$ 15 850 000	FUNCIONARIOS DE PLANTA (13 personas Aprox)
19	MEJOR FUNCIONARIO DEL AÑO OFICINA PRINCIPAL	Estimular al personal destacado en la Oficina Principal durante la vigencia	CALIDAD DE VIDA LABORAL											X		\$ -	FUNCIONARIOS DE PLANTA (4 A 5)
20	PROMOCIÓN DE SERVICIOS- CAJA DE COMPENSACIÓN	Promover los Servicios ofrecidos por la Caja de Compensación y sus aliados, para el mejoramiento de la calidad de vida del Funcionario	CALIDAD DE VIDA LABORAL				X					X				\$ -	FUNCIONARIOS DE PLANTA (50 A 150 personas Aprox)

NOTA: El Plan de Bienestar se replica a las once Regionales de acuerdo a las necesidades que cada una solicitó.



TITULO

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018**

Código:

Versión No. 00

Página  
10 de 10

Fecha

DÍA  
14

MES  
06

AÑO  
2018



**7. RESUMEN DE PLAN DE PREVISION AGENCIA LOGISTICA DE LAS FUERZAS MILITARES PARA EL AÑO 2018**

RESUMEN DE EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO		
NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES
ASISTENCIAL	13	29
PROFESIONAL	119	219
TECNICO	117	225
	249	473

RESUMEN DE VACANTES POR ESTADO DE PROVISION	
ESTADO DE PROVISION	CANTIDAD DE VACANTES
NO PROVISTO	56
EN PROVISIONALIDAD	417
	473

**8. CONTROL DE CAMBIOS**

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	Versión inicial