
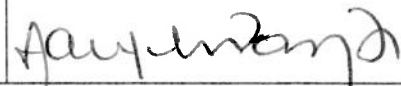







# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - 2024

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>NOMBRE:</b> Elisabeth Lara Molina	<b>NOMBRE:</b> Sandra Liliana Vargas Arias	<b>NOMBRE:</b> Coronel Carlos Augusto Morales Hernandez
<b>CARGO:</b> Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	<b>CARGO:</b> Directora Administrativa y de Talento Humano.	<b>CARGO:</b> Director General Agencia Logistica de las Fuerzas Militares
<b>FIRMA:</b> 	<b>FIRMA:</b> 	<b>FIRMA:</b> 



PROCESO		<b>DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL</b>		
 <b>AGENCIA LOGÍSTICA</b> <b>FUERZAS MILITARES</b> <small>La Unión de nuestras Fuerzas</small>	TITULO	CÓDIGO: <b>GI-FO-24</b>		
		<b>FORMATO DE PLANES</b>		VERSIÓN: No. <b>01</b> Página <b>2</b> de <b>17</b>
		FECHA:	<b>15</b>	<b>09</b>
				 <small>Ministerio de Defensa</small>

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. GENERALIDADES</b> .....	<b>3</b>
1.1. Comunicación.....	5
<b>2. REFERENCIA NORMATIVA</b> .....	<b>5</b>
<b>3. OBJETIVO DEL PLAN</b> .....	<b>7</b>
3.1 Obiejtivos especificos .....	7
<b>4. ALCANCE</b> .....	<b>7</b>
<b>5. CUERPO DEL MANUAL</b> .....	<b>8</b>
5.1 Diagnostico .....	8
5.2. Componentes.....	10
<b>6. MATRIZ DE ACTIVIDADES</b> .....	<b>12</b>
<b>7. SEGUIMIENTO</b> .....	<b>12</b>
<b>8. ANALISIS Y MEDICIÓN</b> .....	<b>12</b>




## 1. GENERALIDADES

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

En el marco de la planeación estratégica, además de la orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo estratégico No. 2 2023-2026 "CONSOLIDAR EQUIPO ALFM", Estrategia No. 2.1 Potenciar el bienestar y las capacidades de los servidores.", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida" plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político. La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado, que garantizan la prestación de bienes y servicios públicos de cara al ciudadano y demás grupos de valor, así como el diseño, la implementación y la evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que, el talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

PROCESO		<b>DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL</b>		
	TÍTULO	CÓDIGO: <b>GI-FO-24</b>		
		VERSIÓN: No. <b>01</b>		Página <b>4</b> de <b>17</b>
		FECHA:	<b>15</b>	<b>09</b>

Del mismo modo, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas que hacen parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad social.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano. Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos 4.0, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los seis ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 de diciembre de 2023, (eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, eje 2: Territorio, Vida y Ambiente, eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad, eje 4: Probidad y Ética en lo Público, Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público, Eje 6. Habilidades y Competencias.).

Desde el componente de bienestar de los servidores públicos, se contempla en el plan de Bienestar e Incentivos de la ALFM 2024, en desarrollo de actividades alrededor del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 expedido por el DAFP en el mes de Diciembre de 2023; documento que se constituye en instrumento técnico para la elaboración del PETH de la entidad, define los ejes (eje 1. Equilibrio Psicosocial, eje 2. Salud Mental, eje 3. Diversidad e Inclusión, eje 4. Transformación digital Y Eje 5. Identidad y vocación por el servicio), lineamiento y recomendaciones para las entidades públicas del orden nacional y territorial.

Por lo cual este Plan Estratégico del Talento Humano está conformado por 4 componentes y 15 estrategias:

- Plan de Provisiones de Talento Humano
- Plan institucional de capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todo el plan y su desarrollo forman parte del Proceso de Gestión Humana; liderado internamente por la Dirección administrativa y de Talento Humano; el diseño y la planeación de los componentes responden a la identificación las necesidades de los servidores públicos, de la entidad y derivados del cumplimiento legal.

El documento define las acciones a realizar para el desarrollo en el ciclo de vida del servidor público: marcado por ingreso, desarrollo y retiro.



**1.1. Comunicación**

Las actividades relacionadas con los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano - PETH y sus componentes, se darán a conocer a todos los servidores públicos, a través de los diferentes medios de comunicación oficial de la entidad y se publicará de forma permanente en la Intranet de la entidad en el espacio habilitado para tal fin del Proceso de Gerencia del Talento Humano.

**2. REFERENCIA NORMATIVA**

Tabla 1.

Normatividad

NORMA	TEMA
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 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 1221 de 20081	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
Decreto 1083 de 2015	Artículo 22.10.1 al 22.10.17Referente a los programas de estímulos.
Ley 1811 de 2016	Por el cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
Decreto 1499 de 2017	Por el cual se modifica el Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 del 2015.
Decreto 2011 de 2017	En lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Ley 1857 del 2017	Por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la



NORMA	TEMA
	Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la Familia.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
Resolución 0667 de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución 2423 de 2018	Emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, con el cual establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".
Decreto 2365 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Decreto 455 de 2020	Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.
La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023	"Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida"
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	Departamento administrativo de función pública
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.	Departamento administrativo de función pública
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.	Departamento administrativo de función pública
Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano.	Departamento administrativo de función pública

Nota. Hace referencia a la normatividad y lineamientos que componen el PETH, Elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – 2024.



### 3. OBJETIVO DEL PLAN



Fortalecer y promover el Talento Humano hacia la excelencia y el mejoramiento continuo de sus habilidades, compromiso y desarrollo, para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, a través de las estrategias y aplicación de los procedimientos estandarizados, así como de las herramientas tecnológicas de apoyo.

#### 3.1. Objetivos específicos

- a. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial de los servidores, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el mejoramiento de sus funciones.
- b. Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de salud y bienestar de los servidores públicos de la entidad.
- c. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño.
- d. Promover la probidad a través de la difusión de los valores organizacionales propios de la Entidad, en función de instaurar la cultura del respeto y del servicio público, privilegiando el compromiso y sentido de pertenencia e identidad.
- e. Fortalecer la cultura de enaltecimiento a los servidores a través del reconocimiento a la gestión exitosa de los funcionarios y sus Equipos de Trabajo, por reconocimiento al tiempo de servicio y por la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento de la Entidad.

### 4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. En tal virtud, aplica al personal de la planta de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares (servidores públicos, en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) de acuerdo con la normatividad establecida.

PROCESO			
<b>DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL</b>			
 <b>AGENCIA LOGÍSTICA</b> <b>FUERZAS MILITARES</b> <small>La unión de muchos Fuertes</small>	TÍTULO  <b>FORMATO DE PLANES</b>	CÓDIGO: <b>GI-FO-24</b>	
		VERSIÓN: No. <b>01</b>	Página <b>8</b> de <b>17</b>
		FECHA: <b>15</b>	<b>09</b> <b>2023</b>
			

## 5. CUERPO DEL PLAN

El plan estratégico del talento humano (PETH) parte del diagnóstico de las necesidades que componen el talento humano de la entidad y esta alienado al Objetivo Estratégico No 02 2023 - 2026 consolidar equipo ALFM, ESTRATEGIA No. 2.1 Potenciar el bienestar y las capacidades de los servidores.

Forma parte integral del PETH los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos, plan de vacantes y provisión de empleo y el plan de seguridad y salud en el trabajo, las actividades de los planes están alineadas a las directrices del orden nacional específicamente las emitidas por el DAFP en el plan nacional de formación y capacitación 2023-2030 y el plan nacional de bienestar 2023-2026.

### 5.1 Diagnóstico

El cual responde a las dinámicas y cambios y al análisis de la aplicación de resultados de la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional – departamental (EDI – EDID, en la cual participaron 26.824 servidoras y servidores públicos pertenecientes a 200 entidades públicas del orden nacional y 11.250 servidoras y servidores públicos pertenecientes a 32 gobernaciones y 30 alcaldías capitales.

La información detallada en el diagnóstico, mostro la necesidad de actualizar el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, lo anterior, con el fin de alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación y el plan nacional de bienestar de los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y con ello poder contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos.

En relación específica con los planes de bienestar La información contenida en la encuesta EDI – EDID, evidencia la importancia de la puesta en marcha de programas de bienestar que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos, y con ello poder reconocer de manera más acertada las expectativas y preferencias que puedan tener sobre las actividades y beneficios que les ofrecen las entidades públicas. El análisis del diagnóstico a través de la EDI-EDID, muestra una tendencia por parte de las servidoras y los servidores públicos encuestados por actividades de bienestar relacionadas con motivación, reconocimiento por buen desempeño laboral y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Desde la perspectiva y análisis de datos a nivel nacional del DAFP, la Medición del Desempeño Institucional, aplicada a través del FURAG, se puede concluir que, si bien las entidades del orden nacional en el índice de desarrollo y bienestar obtuvieron un porcentaje de avance considerable, aún deben seguir promoviendo iniciativas y estrategias con el fin de contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como mejorar la calidad en el desempeño de las servidoras y los servidores públicos. Sin embargo, en lo relacionado con el índice de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano de las entidades públicas éstas deben hacer un mayor esfuerzo ya que los resultados en este índice aún presentan brechas. Por tal razón es importante que se definan actividades de bienestar encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos, así como el acompañamiento y seguimiento en los procesos de desvinculación asistida y la promoción de estrategias de retención del conocimiento.

Los resultados del RURAG para la entidad muestran los siguientes resultados a corte tercer trimestre 2023, muestran a nivel general un descenso significativo del año 2022 al año 2023.

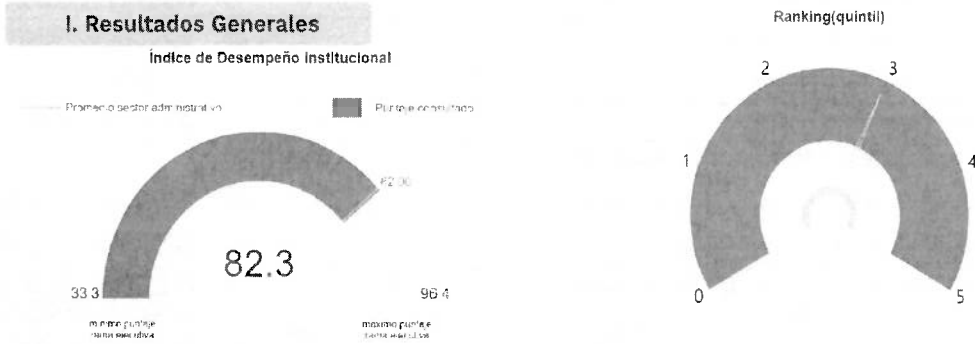




Grafica 1.

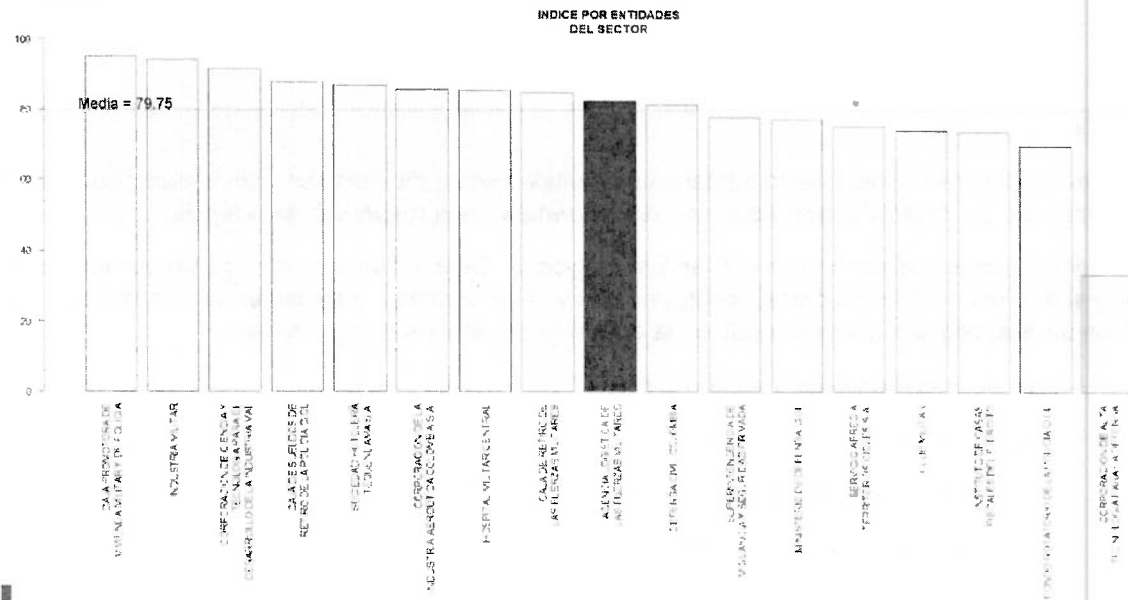
Resultados del desempeño FURAG – 2023

# DESEMPEÑO GENERAL FURAG



Nota. Grafica que representa los resultados de desempeño general del FURAG Fuente - Comité Institucional de Gestión y Desempeño III Trimestre 2023, Elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – 2024.





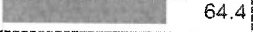




Grafica 2. Resultados del desempeño FURAG – Ubicación ALFM – 2023



Nota. Grafica que representa los resultados de desempeño general del FURAG Ubicación ALFM Fuente - Comité Institucional de Gestión y Desempeño III Trimestre 2023, Elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – 2024.

Grafica 3.

Resultados del desempeño FURAG – Ubicación ALFM – 2023

B GESTIÓN DOCUMENTAL			
Calidad del Componente administración de archivos	100.0		87.5
Calidad del Componente cultural	50.0		77.7
Calidad del Componente documental	83.3		77.3
Calidad del Componente estratégico	90.0		86.6
Calidad del Componente tecnológico	0.0		64.4
B GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO			
Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	90.6		92.4
Desarrollo del talento humano en la entidad	96.9		92.0
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	71.4		84.0
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	81.7		81.5

Nota.



Grafica que representa los resultados de desempeño general del FURAG Ubicación ALFM Fuente - Comité Institucional de Gestión y Desempeño III Trimestre 2023, Elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – 2024.

## 5.2. Componentes

Para el fortalecimiento del talento humano de la entidad se ha diseñado un plan estratégico de talento humano, que se desarrolla alrededor de 4 componentes y sus respectivas estrategias.

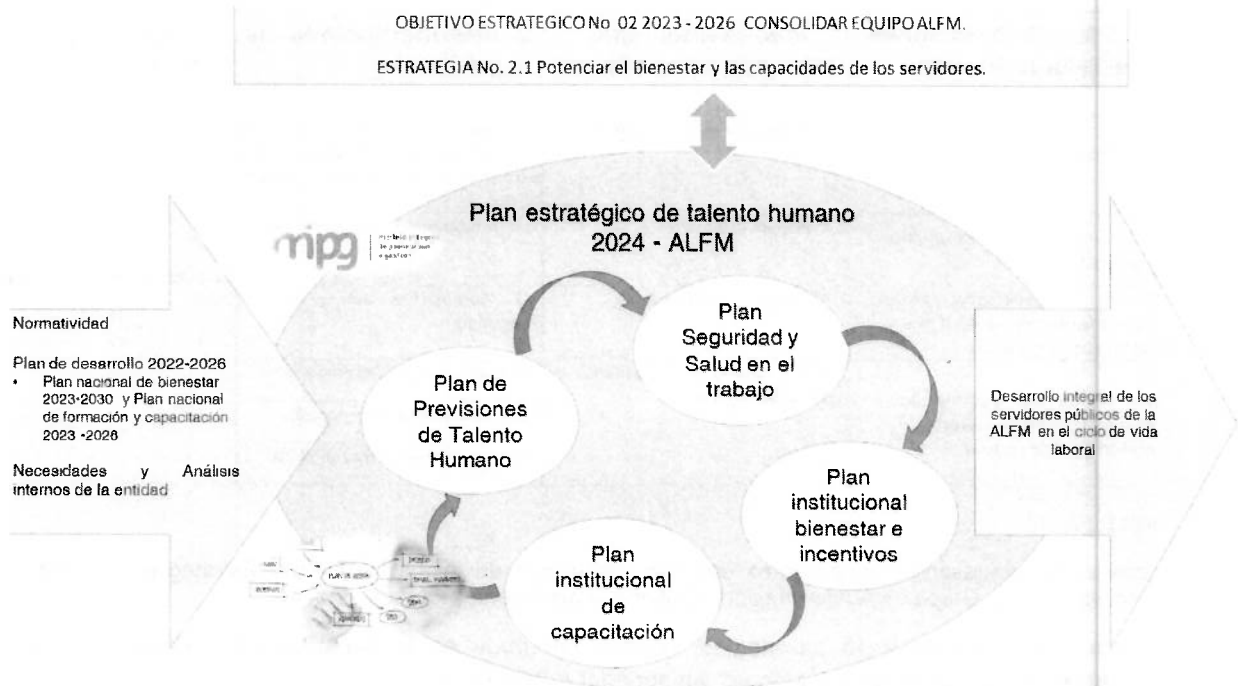
Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes y forma parte integral del PETH 2024 los planes institucionales y las actividades y tareas en las planteadas; los cuales tienen un despliegue a nivel nacional, en la oficina principal y las 11 regionales.

- Plan de Previsiones de Talento Humano
- Plan institucional de capacitación
- Plan institucional bienestar e incentivos
- Plan Seguridad y Salud en el trabajo

PROCESO		<b>DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL</b>		
	TÍTULO	CÓDIGO: <b>GI-FO-24</b>		
	<b>FORMATO DE PLANES</b>	VERSIÓN: No. <b>01</b>	Página 11 de 17	
		FECHA: <b>15</b> / <b>09</b> / <b>2023</b>		

Grafica 4.

Componentes del Plan estratégico de talento humano ALFM – 2024




Nota.

Grafica que representa Componentes del Plan estratégico de talento humano ALFM – 2024, Elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – 2024.

El plan estratégico de talento humano se desarrolla dentro del ciclo de vida laboral del servidor público enmarcado en el Ingreso, desarrollo y Retiro.

La grafica ilustra los insumos y la alineación con los objetivos estratégicos de la entidad así como su último que es el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad.

El objeto del PETH 2024 corresponde a Fortalecer y promover el Talento Humano hacia la excelencia y el mejoramiento continuo de sus habilidades, compromiso y desarrollo, para el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, a través de las estrategias y aplicación de los procedimientos estandarizados, así como de las herramientas tecnológicas de apoyo y el alcance del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. En tal virtud, aplica al personal de la planta de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares (servidores públicos, en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) de acuerdo con la normatividad establecida.

PROCESO					
<b>DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL</b>					
	TÍTULO	CÓDIGO: <b>GI-FO-24</b>			
		<b>FORMATO DE PLANES</b>			
		VERSIÓN: No. <b>01</b>	Página <b>12</b> de <b>17</b>		
		FECHA:	<b>15</b>	<b>09</b>	<b>2023</b>

Grafica 5.

Componentes del Plan estratégico de talento humano y Estrategias ALFM – 2024

### *Componentes y Estrategias del Plan estratégico del talento humano 2024*

1. Plan de Previsiones de Talento Humano	2. Plan institucional bienestar e incentivos	3. Plan institucional de capacitación	4. Plan Seguridad y Salud en el trabajo
1.1. Provisión de empleos	2.1. Plan de bienestar y estímulos	3.1. Inducción y reintroducción de personal (cursos de función pública para ingreso de servidores públicos MIPG)	4.1. Participación en el plan de SST
1.2. Caracterización del servidor público de la ALFM	2.2. Plan de incentivos	3.2. Inducción a puesto de trabajo	
1.3. ingreso del personal y gestión de la información SIGEP II (H.V. y declaración de Renta)	2.3. Desvinculación asistida	3.3. Apropiación del código de integridad	
1.4. Meritocracia y política de encargos en uso de derecho preferencial de carrera	2.4. Teletrabajo y modalidades de flexibilidad laboral	3.4. Evaluación del desempeño	
		3.5. Lucha contra la corrupción	
		3.6. Participación activa en el PIC	

Nota.

Grafica que representa Componentes del Plan estratégico de talento humano y Estrategias ALFM – 2024, Elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – 2024.

Cuatro componentes y 15 estrategias, buscan contribuir en la construcción y edificación del talento humano de la entidad de cara al logro del servidor público 4.0

## 6. MATRIZ DE ACTIVIDADES

Forman parte integral del plan estratégico de talento humano 2024 las actividades definidas en los planes estratégicos de capacitación, vacantes y previsión de empleo, bienestar e incentivos y salud y seguridad en el trabajo.

## 7. SEGUIMIENTO

Desde la Dirección Administrativa y de talento Humano, se efectuará seguimiento a las estrategias establecidas en el presente plan y a través de la Suite Visión realizando informe de cumplimiento al finalizar la vigencia.

## 8. ANÁLISIS Y MEDICIÓN

De acuerdo con el presente Plan y las estrategias planteadas se crea el Plan Estratégico Institucional para la presente vigencia, al cual se le realizará análisis y medición a través de indicadores definidos en la SVE y en los mismos planes. Así como la incorporación de los análisis de encuestas de satisfacción y medición de impacto de los eventos planteados.

PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL

TÍTULO



CÓDIGO: GI-FO-24

VERSIÓN: No. 01    Página 13 de 17

FECHA: 15 09 2023

FORMATO DE PLANES

ANEXO

Componentes	Objeto y Alcance	Ciclo de vida del servidor público			Estrategias	Metas	Entregables
		INGRESO	DESARROLLO	RETIRO			
1. Plan de Provisiones de Talento Humano	Identifica las necesidades de la planta de personal pasando por todos los trámites de convocatoria y selección de personal hasta finalmente atender las necesidades de personal en los procesos de la Entidad en la vigencia 2024.	X			1.1. PROVISION DE EMPLEOS	Proveer las vacantes que se requiere para el funcionamiento de la ALFM, mediante nombramiento de personal en LNR y carrera Administrativa, de conformidad al lleno de los requisitos del manual de funciones y la normatividad para encargo en uso del derecho preferencial de carrera, procesos de nombramiento de provisionales en tanto se logre surtir todos los procedimientos del concurso de mérito para proveer los empleos de la entidad.	Informe periodo de provisión de vacantes
		X	X		1.2. CARACTERIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO DE LA ALFM	Establecer la recolección de variables priorizadas que aportan información de la caracterización de los servidores públicos de la ALFM, aportando información demográfica, intrínseca, que permita a la entidad focalizarla gestión y los programas para el mantenimiento de la calidad de vida laboral del servidor público.	Matriz de priorización para caracterización del servidores públicos de la ALFM
		X			1.3. INGRESO DEL PERSONAL Y GESTION DE LA INFORMACION SIGEP II (H.V. y DEC. RENTA)	Gestionar el mantenimiento y actualización periódica de la información del SIGEP II de los servidores públicos de la ALFM	Reportes de actualización del SIGEP II
		X			1.4. MERITOCRACIA Y POLITICA DE ENCARGOS EN USO DE DERECHO PREFERENCIAL DE CARRERA	Fortalecer al interior de la entidad la profesionalización de quienes sirven en la Administración Pública, con el fin de lograr transparencia y calidad del servicio público, de cara a la aptitud, el esfuerzo, el trabajo, la virtud o la excelencia de los funcionarios públicos.	Informe de encargos y nombramientos de personal en C.A.

PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL



TÍTULO

FORMATO DE PLANES

CÓDIGO: GIFO-24

VERSIÓN: No. 01    Página 14 de 17

FECHA: 15 09 2023



Componentes	Objeto y Alcance	ciclo de vida del servidor público	Estrategias	Metas	Entregables
2. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	El Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos 2024 de la ALFM pretenden satisfacer las necesidades de bienestar de los funcionarios de forma integral para fortalecer un clima organizacional, buscando elevar su motivación, satisfacción laboral y calidad de vida con miras a obtener lo mejor de su potencial para alcanzar un alto nivel de excelencia en la Gestión.	X	2.1. PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Desarrollar actividades que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional, que facilite el avance de los objetivos y valores de la Entidad, en el cual se incluyan todos los niveles de la organización y se integre como factor de gran importancia a las familias de los funcionarios, ajustado al plan nacional de bienestar 2022-2026	Nivel de participación en las actividades encuesta de satisfacción
		X	2.2. PLAN DE INCENTIVOS	Efectuar reconocimientos a los funcionarios que se destaquen por su labor en los diferentes niveles jerárquicos de la organización.	Nivel de participación en las actividades encuesta de satisfacción
		X	2.3. DESVINCULACION ASISTIDA	Acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional. Incluye los programas de desvinculación de la entidad y preparación para el retiro. Busca orientar, capacitar, apoyar a la persona que está por egresar de la entidad.	Nivel de participación en las actividades encuesta de satisfacción
		X	2.4. TELETRABAJO Y MODALIDADES DE FLEXIBILIDAD LABORAL	Implementación de la modalidad laboral flexible que permite a los empleados ajustar el trabajo a las necesidades y responsabilidades personales, previo acuerdo de responsabilidades con la entidad. Flexibilidad que se manifiesta en las formas, como horarios escalonados, jornadas comprimidas, teletrabajo o trabajo por objetivos.	Análisis resultados del plan piloto de teletrabajo Resolución de implementación de teletrabajo

PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL

TÍTULO

FORMATO DE PLANES

CÓDIGO: GI-FO-24

VERSIÓN: No. 01    Página 15 de 17

FECHA: 15 09 2023



AGENCIA LOGÍSTICA  
La Fuerza de Nuestra Defensa

Componentes	Objeto y Alcance	ciclo de vida del servidor público	Estrategias	Metas	Entregables
3. Plan Institucional de Capacitación	Fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Forma parte integral del PIC los planes de inducción y reintroducción de la entidad	X	3.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE PERSONAL (CURSOS DE FUNCION PÚBLICA PARA INGRESO DE SERVIDORES PUBLICOS MIPG)	Proceso dispuesto al ingreso y cada dos años a todo el personal de la ALFM para actualizar a todo el personal con relación a la normatividad, estructura, procedimientos, actualizaciones internas, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional.	resultados de Encuesta inducción de la Evaluación del Impacto de la Capacitación / Inducción / Reinducción
		X	3.2. INDUCCION A PUESTO DE TRABAJO	Orientación individual al funcionario que ingresa a un nuevo puesto de trabajo, la cual es proporcionada por el jefe inmediato, en el cual le da la orientación básica de la operación de la entidad y del proceso del cual hace parte, el cual incluye entre otras actividades: la presentación del equipo de trabajo, la asignación del lugar de trabajo y entrega del inventario, la revisión de las funciones y competencias asignadas, la solicitud internas para uso de sistemas, aplicativos que va a manejar, correos electrónicos, claves de acceso y la explicación del manejo de los mismos de forma directa en el lugar de trabajo, la inducción sobre los procesos, procedimientos, formatos y demás documentación con que interactúa en el puesto de trabajo.	Acta de inducción al puesto de trabajo
		X	3.2. APROPIACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD	Realizar actividades de apropiación del código de integridad de la ALFM al interior de la entidad para fortalecer su incorporación en el comportamiento del servidor publico	Nivel de participación en las actividades
		X	3.3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Verificar resultados parciales y seguimientos de acuerdos de gestión y de EDL del personal de carrera Administrativa y planes de mejoramiento	Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos EDL de personal de carrera administrativa
		X	3.4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	Realizar actividades de prevención de la corrupción al interior de la entidad y fortalecer la socialización de la guía	Reporte de actividades de lucha

PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL



TÍTULO

FORMATO DE PLANES

CÓDIGO: GI-FO-24

VERSIÓN: No. 01    Página 16 de 17

FECHA: 15 09 2023



Componentes	Objeto y Alcance	ciclo de vida del servidor público	Estrategias	Metas	Entregables
3. Plan Institucional de Capacitación	Fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Forma parte integral del PIC los planes de inducción y reintroducción de la entidad	X	3.5. PARTICIPACION ACTIVA EN EL PIC	de conflicto de interés establecida por la entidad. Incrementar conocimiento, habilidades, competencias y destrezas del personal.	contra la corrupción dirigidas al personal de la ALFM Diseño del portafolio de capacitación de acuerdo con el plan de formación y capacitación 2023-2030 Análisis de necesidades de capacitación manifestada por los servidores para cada vigencia. evaluación de impacto de la capacitación
4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Diseñar y estructurar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST por medio de un plan de trabajo para la vigencia 2024 con el fin de promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y trabajo en el la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, y de preservar un estado de salud, bienestar físico, mental y social de los trabajadores, la prevención de accidentes laborales y enfermedades laborales	X	4.1. PARTICIPACION EN EL PLAN DE SST	Velar por la integridad física y mental de todos los funcionarios mediante la planeación de actividades en los programas psicosocial, desórdenes Musculo Esqueléticos y cardiovasculares	Nivel de participación en las actividades



PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL



TÍTULO

FORMATO DE PLANES

CÓDIGO: GI-FO-24

VERSIÓN: No. 01    Página 17 de 17

FECHA: 15 09 2023



Componentes	Objeto y Alcance	ciclo de vida del servidor público	Estrategias	Metas	Entregables
	facilites de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente				

8.

...

...

1