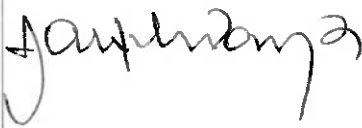
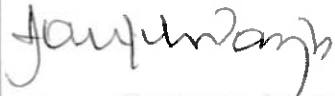


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

AÑO 2026

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ			
NOMBRE: Elisabeth Lara Molina	NOMBRE: Sandra Liliana Vargas Arias	NOMBRE: Sandra Liliana Vargas Arias			
CARGO: Asesora del Sector Defensa	CARGO: Directora Administrativa y Talento Humano	CARGO: Directora Administrativa y Talento Humano			
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA Y FECHA DE APROBACIÓN:  <table border="1"><tr><td>26</td><td>01</td><td>2026</td></tr></table>	26	01	2026
26	01	2026			

PROCESO				
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL				
	TÍTULO FORMATO PLANES	CÓDIGO: GI-FO-24		
		VERSIÓN No. 03		Página 2 de 18
		FECHA:	13	11
				

TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES	3
1.1. <i>Comunicación</i>	4
2. REFERENCIA NORMATIVA	5
3. OBJETIVO DEL PLAN	6
4. ALCANCE	7
5. CUERPO DEL PLAN	7
5.1. <i>Diagnóstico</i>	7
5.2. <i>Componentes</i>	10
6. MATRIZ DE ACTIVIDADES	13
7. SEGUIMIENTO	13
8. ANÁLISIS Y MEDICIÓN	14

PROCESO				
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL				
	TTULO FORMATO PLANES	CÓDIGO: GI-FO-24		
		VERSIÓN No. 03		Página 3 de 18
		FECHA:	13	11

1. GENERALIDADES

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la gestión estratégica del talento humano constituye un eje fundamental para la generación de valor público, en tanto orienta el desarrollo de las capacidades institucionales necesarias para garantizar la prestación oportuna, eficaz y con calidad de los bienes y servicios a cargo del Estado, en concordancia con las necesidades y expectativas de la ciudadanía y los grupos de valor.

La Administración Pública enfrenta de manera permanente retos asociados a la transformación institucional, los avances tecnológicos y los cambios sociales, políticos y económicos, los cuales demandan servidores públicos con competencias técnicas, comportamentales y éticas acordes con los desafíos del entorno. En este contexto, la gestión del talento humano se orienta a la planeación, provisión, desarrollo, bienestar y retención de servidores públicos idóneos, mediante la implementación de políticas, planes y estrategias que fortalecen el ciclo de vida del servidor público y promueven su desempeño por resultados.

En concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 *"Colombia, potencia mundial de la vida"*, y alineado con el Objetivo Estratégico No. 2 del periodo 2023–2026 *"Consolidar Equipo ALFM"* y la Estrategia 2.1. *"Potenciar el bienestar y las capacidades de los servidores"*, el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH para la vigencia 2026 se orienta al fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos, así como al mejoramiento de su calidad de vida laboral, con el fin de incrementar los niveles de compromiso, productividad y desempeño institucional, en coherencia con el enfoque de gestión por resultados del MIPG.

El PETH se articula de manera transversal con las siete dimensiones del MIPG, y fortalece especialmente la Dimensión de Talento Humano, en coherencia con la Política de Integridad, la cual promueve el ejercicio ético del servicio público, la apropiación de valores institucionales y el cumplimiento de los principios de la función pública. En este sentido, el Plan incorpora acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la integridad, la transparencia y la confianza ciudadana, mediante estrategias pedagógicas, comunicativas y de gestión del cambio.

La Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, establece que la transformación institucional y cultural del Estado requiere una gestión estratégica del talento humano que garantice la selección por mérito, el desarrollo de competencias laborales y el fortalecimiento de comportamientos orientados al logro de resultados verificables y medibles. En este marco, el talento humano se reconoce como el componente articulador del MIPG, en tanto permite materializar las políticas públicas y asegurar el cumplimiento de los fines del Estado.

PROCESO					
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL					
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestros Planes	TÍTULO FORMATO PLANES	CÓDIGO: GI-FO-24		 Defensa	
		VERSIÓN No. 03			Página 4 de 18
		FECHA:	13		11

La gestión del empleo público en Colombia se fundamenta en criterios de mérito, igualdad, transparencia y eficiencia, promoviendo el desarrollo integral de los servidores públicos, la formación de liderazgos y la consolidación de una cultura organizacional basada en valores, integridad y vocación de servicio, elementos esenciales para la generación de valor público.

El Plan Estratégico de Talento Humano contempla acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones laborales y del ambiente de trabajo, con el fin de prevenir riesgos laborales, promover el autocuidado y fortalecer la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo al bienestar integral de los servidores públicos y al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, en concordancia con las políticas de bienestar del sector público.

En materia de formación y capacitación, el PETH se desarrolla a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC, alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, estructurado en los siguientes ejes temáticos:

- Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.
- Territorio, Vida y Ambiente.
- Mujeres, Inclusión y Diversidad.
- Probidad y Ética en lo Público.
- Identidad de lo Público.
- Habilidades y Competencias.

Desde el componente de bienestar, el PETH incorpora el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad para la vigencia 2026, en concordancia con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual define los ejes de intervención: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público.

En consecuencia, el Plan Estratégico de Talento Humano se estructura en cuatro (4) componentes, que articulan quince (15) estrategias, a saber:

- Plan de Previsión de Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El PETH hace parte integral del Proceso de Gestión del Talento Humano y es liderado por la Dirección Administrativa y de Talento Humano – Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano. Su formulación responde a la identificación de necesidades institucionales, de los servidores públicos y al cumplimiento del marco normativo vigente, definiendo acciones para el desarrollo del ciclo de vida del servidor público, comprendido por las etapas de ingreso, desarrollo y retiro.



1.1. Comunicación

La divulgación y socialización del Plan Estratégico de Talento Humano y de sus componentes se realizará a través de los canales oficiales de comunicación institucional, garantizando su publicación, actualización y disponibilidad permanente en la Intranet institucional, en el espacio dispuesto para el Proceso de Gestión del Talento Humano, en cumplimiento de los principios de transparencia y acceso a la información pública.

2. REFERENCIA NORMATIVA

Tabla 1.
Normatividad

NORMA	TEMA
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 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por el cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
Ley 1857 del 2017	Por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la Familia.
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"
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.
Decreto Ley 091 de 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".
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. Artículo 22.10.1 al 22.10.17 Referente a los programas de estímulos.
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.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

PROCESO		DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL			
	TÍTULO	CÓDIGO: GI-FO-24			
		FORMATO PLANES			
		VERSION No. 03		Página 6 de 18	
FECHA:		13	11	2024	

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.
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 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
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".
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.	Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.	Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 – Talento Humano.	Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Nota. Hace referencia a la normatividad y lineamientos que componen el PETH, Elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – 2025.

3. OBJETIVO DEL PLAN

Fortalecer y promover el talento humano de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares por medio del desarrollo de competencias, el fortalecimiento del clima y cultura organizacional, mediante la implementación de estrategias, la aplicación de procedimientos estandarizados y el uso de herramientas tecnológicas de apoyo, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3.1. Objetivos específicos

- Implementar estrategias de gestión del talento humano enfocadas en el cierre de brechas de competencias funcionales y comportamentales, mediante planes de capacitación técnica y transversal que incrementen el nivel de idoneidad de los servidores públicos para el ejercicio de sus cargos.

PROCESO			
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL			
	TTULO FORMATO PLANES	CÓDIGO: GI-FO-24	
		VERSIÓN No. 03	Página 7 de 18
		FECHA:	13 11 2024

- b) Promover el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de salud y bienestar de los servidores públicos de la entidad, en concordancia con las políticas de bienestar y seguridad y salud en el trabajo del sector público.
- c) Propiciar condiciones adecuadas en el ambiente laboral que fortalezcan la creatividad, la identidad institucional, la participación de los servidores públicos y el mejoramiento de la eficiencia y efectividad en el desempeño de sus funciones.
- d) Fortalecer la probidad y la ética pública mediante la difusión y apropiación de los valores organizacionales de la entidad, promoviendo una cultura basada en el respeto, la integridad, el compromiso, el sentido de pertenencia y la vocación de servicio.
- e) Consolidar una cultura de reconocimiento y enaltecimiento del servidor público, a través del estímulo a la gestión exitosa individual y de los equipos de trabajo, el reconocimiento al tiempo de servicio y la promoción de iniciativas innovadoras que contribuyan al mejoramiento institucional.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares comprende desde la identificación y análisis de necesidades asociadas a cada uno de sus componentes, hasta el seguimiento, evaluación y control de las actividades desarrolladas durante la vigencia. En este sentido, el Plan aplica a la totalidad del personal de planta de la entidad, incluidos los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, conforme a la normatividad vigente.

5. CUERPO DEL PLAN

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH se fundamenta en el diagnóstico de las necesidades del talento humano de la entidad y se encuentra alineado con el Objetivo Estratégico No. 2 del periodo 2023–2026 “Consolidar Equipo ALFM” y la Estrategia 2.1 “Potenciar el bienestar y las capacidades de los servidores”.

Hacen parte integral del PETH los planes institucionales de capacitación, bienestar e incentivos, previsión y provisión de empleos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyas actividades se encuentran alineadas con las directrices del orden nacional, en particular las emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.

5.1. Diagnóstico

El diagnóstico del Plan responde a las dinámicas de cambio del entorno y al análisis de los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI y la Encuesta Departamental para el Desarrollo Institucional – EDID, en las cuales participaron 26.824

PROCESO			
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL			
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestros Poderes	TÍTULO FORMATO PLANES	CÓDIGO: GI-FO-24	
		VERSIÓN No. 03	Página 8 de 18
		FECHA:	13 11 2024

servidoras y servidores públicos de 200 entidades del orden nacional y 11.250 servidoras y servidores públicos de 32 gobernaciones y 30 alcaldías capitales.

La información derivada del diagnóstico evidenció la necesidad de actualizar y fortalecer los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, con el fin de alinear las temáticas de formación y capacitación, así como las estrategias de bienestar de los servidores públicos, con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño institucional mediante el desarrollo de capacidades del talento humano.

En relación con los planes de bienestar, los resultados de la EDI–EDID resaltan la importancia de implementar programas orientados al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, permitiendo reconocer de manera más precisa sus expectativas y preferencias frente a las actividades y beneficios ofrecidos por las entidades. El análisis evidencia una tendencia favorable hacia actividades asociadas a la motivación, el reconocimiento por el desempeño laboral y el equilibrio vida–trabajo.

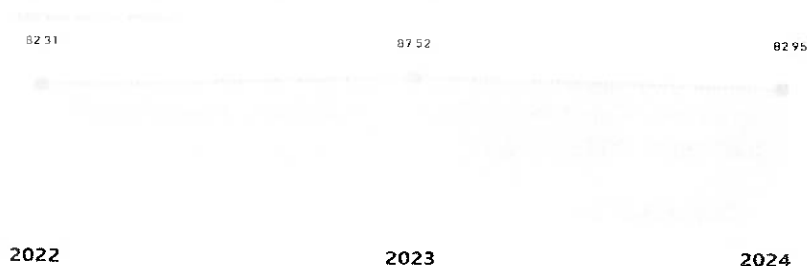
Desde el análisis de información consolidada por el DAFP a través de la Medición del Desempeño Institucional – FURAG, se identifica que, si bien las entidades del orden nacional presentan avances significativos en los índices de desarrollo y bienestar, persisten retos relacionados con el fortalecimiento del equilibrio vida personal–laboral, la mejora del desempeño y, de manera particular, la desvinculación asistida y la retención del conocimiento institucional. En este sentido, se hace necesario fortalecer estrategias de bienestar que promuevan el sentido de pertenencia, así como acciones de acompañamiento en los procesos de retiro y gestión del conocimiento.

El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG) es el instrumento mediante el cual se mide el desempeño institucional de las entidades públicas, de acuerdo con los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Se tuvieron en cuenta los resultados correspondientes a la vigencia 2024, comparando el desempeño de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares frente al total de entidades evaluadas a nivel nacional.

Gráfica 1.

Puntaje FURAG - Índice de Desempeño Institucional: 82,95%



Nota. Gráfica que representa el índice de desempeño institucional de las vigencias 2022, 2023 y 2024 para la ALFM.
Fuente - Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2025.



Este valor corresponde al promedio del desempeño institucional de la entidad y evidencia un grado significativo de implementación del MIPG, con avances sólidos en los procesos de planeación, gestión y control.

La entidad se encuentra por encima del nivel medio esperado para las entidades públicas del orden nacional y se posiciona en un rango favorable dentro de su sector, con un desempeño comparable al de las entidades con mejores resultados.

El puntaje del 83% refleja un desempeño competitivo, aunque aún con oportunidades de mejora frente a las entidades que superan el umbral del 90%.

Existe una oportunidad clara de cierre de brechas para alcanzar niveles de excelencia.

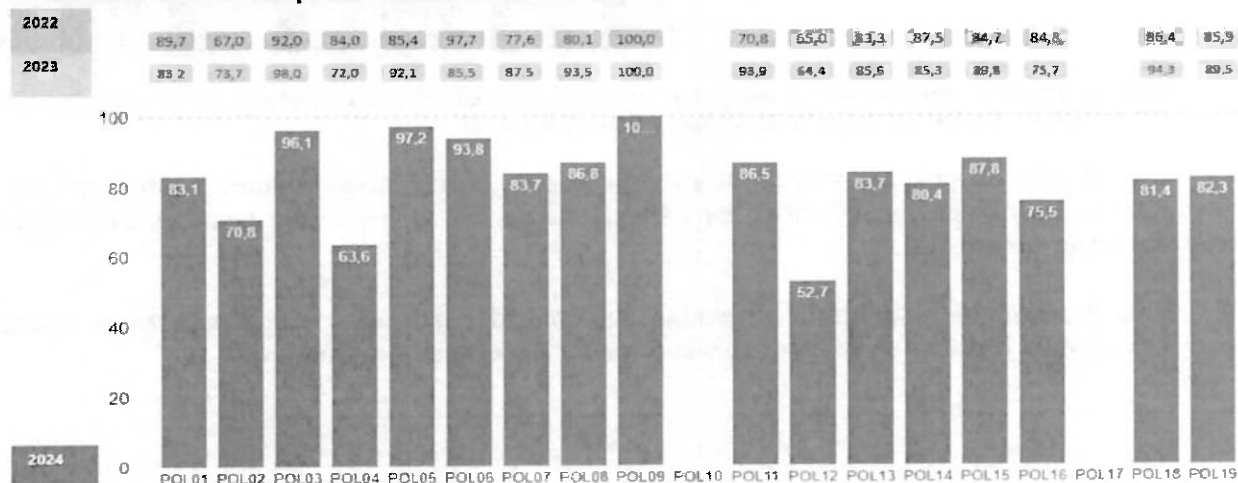
Tabla 2.

Políticas de gestión y desempeño

- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad
- POL03: Índice de Planeación Institucional
- POL04: Índice de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Índice de Gobierno Digital
- POL08: Índice de Seguridad Digital
- POL09: Índice Defensa Jurídica
- POL10: Índice Mejora Normativa
- POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
- POL12: Índice de Racionalización de Trámites
- POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Índice Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Índice de Gestión Documental
- POL17: Índice de Gestión Información Estadística
- POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL19: Índice de Control Interno

Gráfica 2.

Resultados del desempeño FURAG de la ALFM



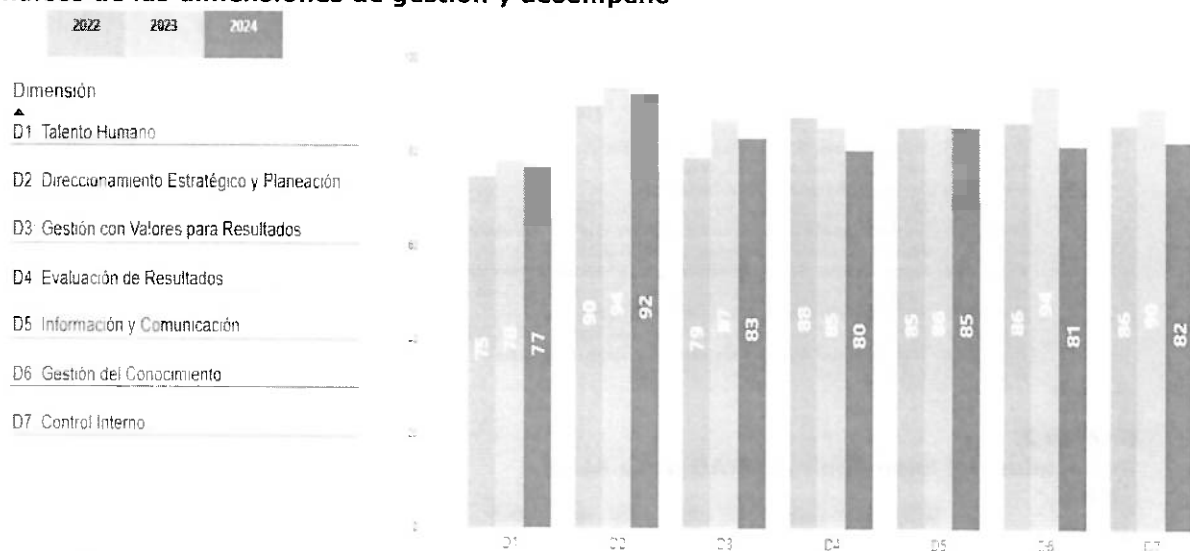
Nota. Gráfica que representa el puntaje de las políticas de gestión y desempeño de las vigencias 2022, 2023 y 2024 para cada política. Fuente - Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2025.

Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano (POL01): En la gráfica comparativa, la ALFM presenta un resultado sólido en este índice; donde, el comportamiento visual indica que existe alineación entre la gestión del talento humano y los objetivos estratégicos, mayor madurez institucional en comparación con políticas de menor puntaje e interpretación estratégica.

Igualmente, el índice de Gestión Estratégica del Talento Humano contribuye directamente al resultado del 83 % del IDI y refuerza la capacidad de la entidad para ejecutar su misión logística de manera eficiente.

Finalmente, la gráfica sugiere que el talento humano es una fortaleza institucional, no un factor crítico de rezago.

Gráfica 3.
Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Nota. Gráfica que representa el puntaje de las dimensiones de gestión y desempeño de las vigencias 2022, 2023 y 2024. Fuente - Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2025.

Las anteriores gráficas comparativas evidencian una gestión madura, con oportunidades claras de mejora incremental, es especialmente en el índice de Gestión Estratégica del Talento Humano.

El análisis visual respalda la necesidad de consolidar buenas prácticas existentes y priorizar el cierre de brechas en las políticas con menor desempeño relativo.

5.2. Componentes

Gráfica 4.

Componentes del Plan estratégico de talento humano ALFM – 2025



Nota. Gráfica que representa Componentes del Plan Estratégico de Talento Humano ALFM – 2026, Elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – 2026.

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

El Plan Estratégico de Talento Humano se estructura a partir de cuatro (4) componentes, los cuales integran planes, los cuales integran los planes operativos, actividades y tareas con despliegue a nivel nacional y en las once (11) regionales:

Componente de Planeación y Provisión del Talento Humano:

Plan de Previsión de Talento Humano: Estimación de necesidades de personal.

Plan Anual de Vacantes: Identificación y gestión de plazas para su provisión.

Monitoreo y Seguimiento al SIGEP II: Garantizar la actualización y veracidad de la información de las hojas de vida y declaración de bienes y rentas de los servidores.

Componente de Desarrollo y Crecimiento:

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales.

PROCESO				
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL				
	TTULO FORMATO PLANES	CÓDIGO: GI-FO-24		
		VERSIÓN No. 03		Página 12 de 18
		FECHA:	13	11

Evaluación del Desempeño Laboral (EDL): Seguimiento al cumplimiento de metas individuales y compromisos institucionales.

Componente de Bienestar y Calidad de Vida Laboral:

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos: Estrategias para el reconocimiento y motivación.

Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional: Acciones basadas en el diagnóstico de la percepción del ambiente de trabajo para elevar la satisfacción laboral.

Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.

Componente de Integridad, Ética y Transparencia:

Política de Integridad y Ética Pública: Acciones para el fomento de los valores institucionales.

Gestión de Conflictos de Intereses: Estrategias de sensibilización y control para asegurar la transparencia en el ejercicio de la función pública.

Cada uno de los planes mencionados se desarrolla de manera articulada y forma parte integral del presente Plan Estratégico de Talento Humano, contribuyendo al logro del objetivo institucional de fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos.

El detalle de cada plan mencionado anteriormente se encuentra relacionado en cada uno de ellos y hacen parte integral del presente plan estratégico de Talento de Humano.

PROCESO				
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL				
	TÍTULO FORMATO PLANES	CÓDIGO: GI-FO-24		
		VERSIÓN No. 03	Página 13 de 18	
		FECHA:	13	11

Gráfica 5.

Componentes del Plan Estratégico de Talento Humano y Estrategias ALFM – 2026

Componentes y Estrategias del Plan estratégico del Talento Humano 2026				
1. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	2. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	3. Plan Institucional de Capacitación (PIC)	4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	5. Integridad y Transparencia
1.1 Provisión de empleos y Plan de Vacantes.	2.1 Plan de bienestar	3.1 Inducción y reinducción (MIPG y Función Pública).	4.1 Implementación y participación en el Sistema de Gestión SST.	5.1 Apropiación del Código de Integridad.
1.2 Caracterización del servidor público ALFM.	2.2 Plan de incentivos (pecuniarios y no pecuniarios).	3.2 Inducción al puesto de trabajo y entrenamiento.	4.2 Prevención de riesgos laborales y salud mental.	5.2 Estrategia de lucha contra la corrupción y atención al ciudadano.
1.3 Gestión de información en SIGEP II (H.V. y Renta).	2.3 Medición y mejoramiento del Clima Organizacional.	3.3 Ejecución y seguimiento del PIC institucional.	4.3 Vigilancia epidemiológica y exámenes ocupacionales.	5.3 Gestión de Conflictos de Intereses y Transparencia.
1.4 Meritocracia y política de encargos (Carrera).	2.4 Teletrabajo y flexibilidad laboral.	3.4 Evaluación del Desempeño Laboral (EDL).		
	2.5 Programa de desvinculación asistida.			

Nota. Gráfica que representa Componentes del Plan Estratégico de Talento Humano y Estrategias ALFM – 2026, Elaborado por el Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano – 2026.

6. MATRIZ DE ACTIVIDADES

Forman parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 las actividades definidas en los siguientes planes:

- A.** Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
- B.** Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.
- C.** Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- D.** Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PROCESO		DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL			
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES LA UNIDAD DE PROYECTOS MILITARES	TÍTULO	CÓDIGO: GI-FO-24		 Ministerio de Defensa	
		VERSIÓN No. 03			
		FECHA:		Página 14 de 18	
		FORMATO PLANES		13 11 2024	

7. SEGUIMIENTO

La Dirección Administrativa y de Talento Humano realizará el seguimiento periódico a la ejecución de las estrategias y actividades definidas en el presente Plan, mediante el uso de la herramienta Suite Visión Empresarial (SVE), y presentará el informe de cumplimiento correspondiente al finalizar la vigencia.

7.1 Articulación con el Plan de Acción Institucional

En atención al Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", en su artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos...". De acuerdo con las mesas de trabajo adelantadas se realizará integración de las actividades de este plan dentro del Plan de Acción Institucional 2026, presentando los resultados a la Alta Dirección mediante informes semestrales.

8. ANÁLISIS Y MEDICIÓN

El análisis y la medición del Plan Estratégico de Talento Humano se realizarán con base en las estrategias y actividades definidas para la vigencia, a través de las tareas registradas en la SVE y en los planes que integran el PETH. Adicionalmente, se incorporarán los resultados de las encuestas de satisfacción y las mediciones de impacto de las actividades desarrolladas, con el fin de evaluar su efectividad y contribuir al mejoramiento continuo de la gestión del talento humano.

 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES ARMADA ECUATORIANA PROCESO DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL				TTULO FORMATO PLANES		CÓDIGO: GI-FO-24			
				VERSIÓN No. 03		Página 15 de 18			
				FECHA: 13 11 2024					

Matriz PETH

Componentes	Objeto y Alcance	Ciclo de vida del servidor público		Estrategias	Metas	Entregables
		INGRESO	RETIRO			
1. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	Tiene como propósito identificar, planear y gestionar de manera oportuna las necesidades de la planta de personal de la entidad, mediante la provisión de los empleos vacantes a través de los procesos de convocatoria, selección y nombramiento, garantizando la disponibilidad del talento humano requerido para el cumplimiento de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del componente de Planeación del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.	X		1.1. PROVISIÓN 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 y procesos de nombramiento de provisionales.	Informe periodo de provisión de vacantes.
		X	X	1.2. CARACTERIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO 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.	Caracterización de servidores públicos de la ALFM
		X		1.3. INGRESO DEL PERSONAL Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN 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
2. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Promover el bienestar integral de los servidores públicos mediante la implementación de estrategias de estímulos, incentivos y reconocimiento, orientadas a fortalecer el clima organizacional, incrementar los niveles de motivación, satisfacción	X		1.4. MERITOCRACIA Y POLÍTICA 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.
		X	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 y/o informes.
			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.	
			X	2.3.	Acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad,	

PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL

TÍTULO



FORMATO PLANES

CÓDIGO: GI-FO-24

VERSIÓN No. 03

Página 16 de 18

FECHA: 13 11 2024



Componentes	Objeto y Alcance	ciclo de vida del servidor público	Estrategias	Metas	Entregables
3. Plan Institucional de Capacitación (PIC)	laboral y calidad de vida, y potenciar el desempeño y compromiso institucional, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el Programa Nacional de Bienestar, contribuyendo al logro de altos estándares de excelencia en la gestión pública.		DESVINCLACIÓN ASISTIDA	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.	
		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 manifestación en las formas, como horarios escalonados, jornadas comprimidas, teletrabajo o trabajo por objetivos.	Análisis y seguimiento de modalidades laborales flexibles.
	Fortalecer y desarrollar de manera continua las capacidades, competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la entidad, garantizando criterios de equidad, igualdad y acceso efectivo a los procesos de formación y capacitación, en coherencia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. El alcance del Plan comprende la implementación de acciones formativas alineadas con las necesidades institucionales y del talento humano, e integra de manera transversal los procesos de inducción y reintroducción, como mecanismos para facilitar la apropiación del modelo de gestión, la cultura organizacional y el desempeño orientado a resultados.	X	3.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE PERSONAL (CURSOS DE FUNCIÓN PÚBLICA PARA INGRESO DE SERVIDORES PÚBLICOS MIPG)	Proceso dispuesto al ingreso y cada dos años (reinducción) 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.	Encuesta inducción.
		X	3.2. INDUCCIÓN 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 interna 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. APROPIACIÓN DEL CÓDIGO 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 público	Nivel de participación en las actividades.
		X	3.3. EVALUACIÓN 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 Reporte de actividades de lucha contra la corrupción
		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 de conflicto	

PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL

TÍTULO

CÓDIGO: GI-FO-24



FORMATO PLANES

VERSIÓN No. 03

Página 17 de 18

FECHA: 13 11 2024



Componentes	Objeto y Alcance	ciclo de vida del servidor público	Estrategias	Metas	Entregables
				de interés establecida por la entidad	dirigidas al personal de la ALFM
		X	3.5. PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL PIC	Incrementar conocimiento, habilidades, competencias y destrezas del personal.	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. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Diseñar, implementar y hacer seguimiento a un plan de trabajo orientado a promover, mantener y mejorar de manera continua las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, preservando el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos, mediante la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales susceptibles de intervención, en cumplimiento de la normatividad vigente y en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	X	4.1. PARTICIPACIÓN 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 PLANES



CÓDIGO: **GI-FO-24**

VERSIÓN No. **03** Página **18** de **18**

FECHA: **13** **11** **2024**



ANEXO

TAREAS	EVIDENCIA / ENTREGABLE	Fecha Inicio	Fecha Fin	Dependencia Responsable	Proceso Asociado	Responsable de documentar y registrar la Tarea en la SVE	Responsable de revisar la Tarea	Responsable de Aprobar la Tarea en la SVE
Evaluación integral de la planeación estratégica del Talento Humano	Informe de evaluación	01-03-2026	10-01-2027	Dirección Administrativa y Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Coordinador grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano
Monitoreo de la planeación estratégica de Talento Humano	Acta de reunión	01-03-2026	10-07-2026	Dirección Administrativa y Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Coordinador grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano
Verificación de la actualización de la hoja de vida y declaración de bienes y rentas a nivel nacional	Informe de verificación nacional	01-03-2026	10-01-2027	Dirección Administrativa y Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Coordinador grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano
Reporte de conflicto de interés promulgados primer semestre	Memorando a la Dirección	01-03-2026	10-07-2026	Dirección Administrativa y Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Coordinador grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano
Reporte de conflicto de interés promulgados segundo semestre	Memorando a la Dirección	11-07-2026	10-01-2027	Dirección Administrativa y Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Coordinador grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano	Directora Administrativo y Talento Humano