

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2025



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	3
2.1	Objetivo General	3
2.2	Objetivos Específicos	3
3.	ALCANCE	3
4.	MARCO LEGAL.....	4
5.	PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	4
5.1.	Caracterización de los empleos:.....	4
6.	GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	5
6.1.	Reporte al aplicativo FURAG	5
7.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025	5
7.1.	Administración del talento humano.....	6
7.1.1	Programa de Teletrabajo.....	6
7.1.2	Tramite de nómina	6
7.2	Planes y Programas de 2025.	6
7.2.1	Programa de Bienestar laboral, e incentivos y capacitación:	6
7.2.2	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:	6
7.2.3	Código de Integridad:.....	6
7.2.4	Plan Institucional de Capacitación:	7
7.2.5	Plan de vacantes y previsión de Recursos Humanos:	7
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN.....	7

1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca enfoca sus acciones en el cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Su objetivo es mejorar la calidad y el alcance de las actividades del ciclo de vida del Talento Humano, asegurando la selección, contratación, desarrollo y evaluación de personal idóneo para la Agencia. Además, se compromete a ofrecer a los servidores condiciones óptimas de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo, así como formación continua que fomente el mejoramiento constante y un clima laboral positivo. Todo esto se logra mediante el fortalecimiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, con el fin de promover la motivación y el compromiso de los colaboradores.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Planificar, ejecutar y evaluar la gestión del talento humano para fortalecer las habilidades, competencias y bienestar de cada uno de los funcionarios de la Agencia.

2.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer cada etapa del ciclo de vida de los funcionarios mediante estrategias que aborden las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Crear condiciones para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, promoviendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración.
- Fomentar la excelencia en la prestación del servicio, potenciando el talento de los servidores, elevando su calidad de vida y estimulando su moral y ética.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano está dirigido a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas que desempeñen funciones o presten servicios para la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca. Este plan abarca desde la identificación de necesidades o diagnósticos hasta la evaluación y seguimiento de su implementación.

EL presente Plan va dirigido a todos los funcionarios y contratistas de la Agencia.

4. MARCO LEGAL

La normatividad legal vigente aplicable a la naturaleza de este documento servirá como guía, junto con el normograma de requisitos legales adoptada por la Agencia.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, se consideraron los resultados del diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), así como los datos obtenidos de las encuestas de satisfacción realizadas a los servidores.

5.1. Caracterización de los empleos:

La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, cuenta con una planta de personal conformada por siete (07) funcionarios públicos y cuarenta y cuatro (44) trabajadores oficiales, de acuerdo al Acuerdo 007 del 01 de diciembre de 2020.

PLANTA GLOBAL			
Nº EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
01	GERENTE GENERAL	050	11
01	SUBGERENTE	090	03
01	DIRECTOR FINANCIERO	009	01
02	DIRECTOR TECNICO	009	01
01	JEFE DE OFICINA	006	01
01	JEFE OFICICINA ASESORA	115	07
SIETE (07)	TOTAL EMPLEOS PUBLICOS		

Nº CONTRATOS	DENOMINACIÓN	GRADO
01	PROFESIONAL	01
04	PROFESIONAL	02
08	PROFESIONAL	03
11	PROFESIONAL	04
02	PROFESIONAL	05
03	TÉCNICO OPERATIVO	01
01	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01
06	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02
01	SECRETARIO	01
02	CONDUCTOR	02
03	OPERARIO	01
02	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	01
CUARENTA Y CUATRO (44)	TOTAL, CONTRATOS DE TRABAJADORES OFICIALES APROBADOS	

6. GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

6.1. Reporte al aplicativo FURAG

El propósito de esta dimensión es ofrecerle a la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Agencia, las normas que les rigen en materia de personal, y la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Según los resultados del FURAG, la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, obtuvo una calificación en la política del Talento Humano del 81%; dicha medición arrojó recomendaciones de mejoras las cuales fueron contempladas en el desarrollo del siguiente Plan Estratégico.



7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

El Plan Estratégico del Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman el Talento Humano, las recomendaciones del FURAG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en las herramientas anteriormente mencionadas, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora.

7.1. Administración del Talento Humano

7.1.1 Programa de Teletrabajo

La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, con el propósito de promover el uso de las tecnologías de la información gestionara la articulación con aliados estratégicos del orden Departamental y Nacional, con el fin de impulsar el Teletrabajo en aquellos funcionarios que puedan ejercer sus actividades de dicha manera y hacer un uso efectivo de las TIC.

7.1.2 Trámite de nómina

Para dar cumplimiento al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes parafiscales del personal de planta de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, de conformidad con el ordenamiento legal, la empresa tiene elaborado un procedimiento de liquidación y pago de nómina código. 200-30.2-11 en dicho documento se contempla la información, los sistemas y los responsables en cada una de las etapas desde el inicio hasta la disposición final de los documentos.

El sistema permite tener un histórico de pagos los cuales son tenidos en cuenta al momento de realizar la elaboración de los estados financieros y sirven como insumo para la planeación presupuestal anual de la Agencia.

7.2. Planes y Programas de 2025.

7.2.1 Programa de Bienestar laboral, e incentivos y capacitación:

Objetivo:

Planificar y ejecutar acciones estratégicas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, fortaleciendo los valores corporativos y promoviendo una cultura organizacional que fomente espacios saludables y más productivos.

7.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, ha planeado dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 del 2019, y demás normatividad legal vigente, un plan de trabajo para el año 2025, donde se evidencia el compromiso de la alta dirección con la promoción y prevención, control de los riesgos asociados al trabajo evitando el deterioro de la salud de los servidores.

7.2.3 Código de Integridad:

El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, innovación y transparencia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores. Así mismo, se

7.2.4 Plan Institucional de Capacitación:

La capacitación, es un proceso educativo de carácter estratégico, mediante el cual los funcionarios adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas a las funciones desarrolladas, que mejora sus actitudes frente a aspectos de la Agencia, el puesto y el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo Humano, la capacitación implica, lograr la integración del funcionario y su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la entidad

Objetivo:

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los funcionarios a través de capacitaciones, con el fin de mejorar sus competencias laborales y fomentar el desarrollo personal de cada uno de los colaboradores de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca.

7.2.5 Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos:

La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca presenta el plan anual de vacantes, el cual actualiza la información sobre los empleos disponibles en la Agencia. Su propósito es permitir la planificación de la provisión de puestos para la próxima vigencia fiscal. Esta herramienta garantiza una oferta real de empleos, optimizando y racionalizando el presupuesto y los procesos de vinculación que estos conllevan.

Objetivo:

Identificar las necesidades de la planta de personal de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, disponiendo de la gestión de talento humano como estrategia organizacional.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

Con el propósito de realizar un seguimiento al desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano 2025 y evaluar el impacto de las medidas previstas, se han establecido los siguientes indicadores para la evaluación del plan:

- *Cumplimiento del Plan Estratégico del Talento humano.*
- *Cobertura del Plan Estratégico del Talento humano*