

# PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

**2026**



## Tabla de contenido

**Presentación.....3**

**Marco estratégico .....3**

**Marco normativo y de política .....3**

**Alineación estratégica .....3**

**Diagnóstico estratégico de talento humano .....3**

**Objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano .....4**

**Objetivo general.....4**

**Objetivos específicos .....4**

**Ejes estratégicos del Plan .....4**

    Eje 1. Planeación, ingreso y provisión del talento humano.....4

    Eje 2. Desarrollo y fortalecimiento de capacidades .....4

    Eje 3. Bienestar, felicidad y clima organizacional.....4

    Eje 4. Cultura organizacional, integridad e inclusión.....5

    Eje 5. Retiro, memoria institucional y sostenibilidad del conocimiento.....5

**Articulación de planes e instrumentos .....5**

**Seguimiento y evaluación.....5**

**Responsables.....6**

**Asignación presupuestal para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano .....6**

    La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca garantizará la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano mediante la adecuada asignación, articulación y gestión de los recursos financieros, humanos y tecnológicos requeridos para su ejecución, los cuales se incorporarán de manera transversal en el presupuesto institucional y en los planes operativos anuales de las dependencias responsables, de conformidad con las disponibilidades presupuestales de la vigencia 2026. ....6

**Seguimiento, control y rendición de cuentas.....6**

**Cierre .....6**

## Presentación

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca se formula como el instrumento articulador de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este Plan integra de manera sistémica el Plan Institucional de Capacitación (PIC 2026), el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026, y el Plan de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026, con el fin de fortalecer el ciclo de vida del servidor público y contratista: ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, orientando la gestión del talento humano a la creación de valor público, el cumplimiento misional y el mejoramiento del desempeño institucional.

## Marco estratégico

### Marco normativo y de política

El PETH 2026 se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones y lineamientos:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1800 de 2019.
- Ley 2013 de 2019.
- Ley 2191 de 2022.
- Ley 2294 de 2023 – Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.
- Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

### Alineación estratégica

El Plan Estratégico de Talento Humano se articula con:

- Plan Estratégico Institucional.
- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – MIPG.
- Rutas de creación de valor: Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad y Análisis de Datos.
- Resultados del FURAG 2024 y del Autodiagnóstico de Talento Humano (77,2).

## Diagnóstico estratégico de talento humano

El análisis integrado de los planes institucionales evidencia:

- **Fortalezas:**
  - Planeación del desarrollo y capacitación.
  - Identidad institucional y compromiso del talento humano.
  - Alineación con políticas nacionales de bienestar y formación.
- **Brechas críticas:**
  - Ingreso: provisión del empleo.
  - Retiro: desvinculación asistida y gestión de la información.
  - Inclusión de contratistas en estrategias de bienestar y desarrollo.
  - Salud mental, clima organizacional y equilibrio vida–trabajo.
- **Rutas MIPG con oportunidad de mejora:**

- Ruta de la Felicidad.
- Ruta del Crecimiento.

Estas brechas orientan los objetivos, estrategias y líneas de acción del PETH 2026.

## Objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano

### Objetivo general

Fortalecer la gestión integral del talento humano de la Agencia para la vigencia 2026, mediante estrategias articuladas de ingreso, desarrollo, bienestar, permanencia y retiro, que potencien las competencias, el bienestar y el compromiso de las personas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la creación de valor público.

### Objetivos específicos

- Mejorar los procesos de provisión del empleo y planificación del talento humano.
- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, éticas y estratégicas del talento humano.
- Promover el bienestar integral, la salud mental y el equilibrio psicosocial.
- Consolidar una cultura de integridad, inclusión y vocación por el servicio público.
- Acompañar de manera digna y planificada los procesos de retiro y transferencia de conocimiento.

## Ejes estratégicos del Plan

### Eje 1. Planeación, ingreso y provisión del talento humano

**Propósito:** Garantizar la disponibilidad oportuna y competente del talento humano requerido.

**Estrategias:**

- Implementación del Plan de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Fortalecimiento de los procesos de encargo, reubicación y provisión temporal.
- Inducción institucional fortalecida.

**Instrumentos asociados:**

- Plan de Vacantes 2026.
- Programa de Inducción (PIC 2026).

### Eje 2. Desarrollo y fortalecimiento de capacidades

**Propósito:** Potenciar el desempeño y las competencias del talento humano.

**Estrategias:**

- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.
- Formación por ejes temáticos: transformación digital, ética pública, liderazgo, habilidades laborales.
- Plan de formación para directivos.

**Instrumentos asociados:**

- PIC 2026.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

### Eje 3. Bienestar, felicidad y clima organizacional

**Propósito:** Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral.

**Estrategias:**

- Implementación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026.
- Prevención de riesgos psicosociales y fortalecimiento de la salud mental.
- Estrategias de salario emocional, reconocimiento e incentivos no pecuniarios.

**Instrumentos asociados:**

- Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026.
- SG-SST.

**Eje 4. Cultura organizacional, integridad e inclusión**

**Propósito:** Consolidar una cultura ética, inclusiva y orientada al servicio público.

**Estrategias:**

- Apropiación del Código de Integridad.
- Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Enfoque de género, diversidad e inclusión.

**Instrumentos asociados:**

- Código de Integridad.
- Protocolos de convivencia y prevención de violencias.

**Eje 5. Retiro, memoria institucional y sostenibilidad del conocimiento**

**Propósito:** Acompañar el retiro digno y preservar el conocimiento institucional.

**Estrategias:**

- Implementación del Plan de Retiro y Desvinculación Asistida.
- Transferencia de conocimiento en cargos críticos.
- Gestión de la información del retiro.

**Instrumentos asociados:**

- Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026.
- Programa de Formación para el Retiro (PIC).

Articulación de planes e instrumentos

Instrumento	Aporte al PETH
PIC 2026	Desarrollo de competencias y cierre de brechas
Plan de Bienestar e Incentivos 2026	Bienestar, motivación y clima organizacional
Plan de Vacantes y Previsión 2026	Planeación del ingreso y sostenibilidad del talento
MIPG / FURAG	Seguimiento y mejora continua

Seguimiento y evaluación

El seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante:

- Indicadores MIPG – Política de Talento Humano.
- Seguimiento trimestral en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Reportes de ejecución del PIC, Bienestar y Vacantes.
- Resultados FURAG vigencia 2026.

## Responsables

- Alta Dirección.
- Dirección Administrativa y Financiera.
- Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Líderes de proceso.
- Comités institucionales.

## Asignación presupuestal para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca garantizará la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano mediante la adecuada asignación, articulación y gestión de los recursos financieros, humanos y tecnológicos requeridos para su ejecución, los cuales se incorporarán de manera transversal en el presupuesto institucional y en los planes operativos anuales de las dependencias responsables, de conformidad con las disponibilidades presupuestales de la vigencia 2026.

## Seguimiento, control y rendición de cuentas

El seguimiento a la ejecución presupuestal del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante:

- Informes trimestrales de ejecución presupuestal.
- Seguimiento en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Evaluación de resultados e impacto de las inversiones en talento humano.
- Reportes a los entes de control y soporte del FURAG vigencia 2026.

## Cierre

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 consolida una visión integral, humana y estratégica del talento al servicio de la Agencia, articulando capacidades, bienestar e integridad para responder de manera efectiva a los retos institucionales y a las demandas de la ciudadanía, en coherencia con el MIPG y las políticas nacionales de gestión pública.