

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

2026



Gobernación de
Cundinamarca

Agencia Logística de gestión Inmobiliaria y servicios de
Cundinamarca Sede Administrativa Calle 26 #51-53. Torre
Beneficencia Piso 3. Bogotá, D.C. Tel. 749 1535 - 749 1541
🌐/CundiGob 📱@CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

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 sistemática 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 – DAFF.

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.