



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2026

EQUIPO DIRECTIVO**Dirección General**

Luis Felipe Lota

Subdirección de Gestión Corporativa

Henry David Ortiz Saavedra

EQUIPO TÉCNICO**Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano**

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. ALCANCE.....	5
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	6
6. CARACTERIZACIÓN	6
7. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
8. Plan Institucional de Capacitación PIC.....	9
8.1. Inducción y Reinducción	9
9. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	9
10. Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.....	10
11. Plan de Vacantes y de previsión de recursos humanos	10
12. Clima organizacional y transformación cultural.....	10
13. Gestión del Desempeño Laboral – Acuerdos de Gestión	11
14. Política de integridad y gestión de conflicto de interés	12
15. Sistema de Información del Empleo Público – SIGEP II	13
16. Modalidades de trabajo virtual (Trabajo en casa / Teletrabajo).....	14
17. Situaciones administrativas, permanencia y retiro del servidor público	14
18. ROLES Y RESPONSABILIDADES	14
19. MAPA DE RUTA (ANUAL)	15
20. PRESUPUESTO	16
21. SEGUIMIENTO.....	16
22. INDICADORES	16
23. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	16
24. BIBLIOGRAFÍA.....	17
25. ANEXOS.....	17

1. INTRODUCCIÓN

La Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca enfrenta retos crecientes relacionados con la articulación interinstitucional, la prestación eficiente del servicio público, el fortalecimiento de la confianza ciudadana y la adecuada gestión del conocimiento en un territorio diverso y dinámico. En este escenario, el Talento Humano se consolida como el eje estratégico para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento de una gestión pública eficaz, transparente y orientada al ciudadano.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se formula en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del Departamento Administrativo de la Función Pública, incorporando sus siete dimensiones como marco orientador de la gestión institucional y de los procesos asociados al talento humano.

De manera prioritaria, el Plan profundiza en elementos fundamentales como el Código de Integridad, reconociendo que la ética pública, la transparencia y el comportamiento íntegro constituyen pilares esenciales para una administración pública moderna, confiable e incluyente.

Adicionalmente, el Plan incorpora de forma transversal los lineamientos relacionados con el enfoque de género, la diversidad y la inclusión, garantizando condiciones de equidad, no discriminación y respeto por la diferencia en todos los procesos de gestión del talento humano, en coherencia con los principios constitucionales y las políticas públicas nacionales vigentes.

A través de estas iniciativas, se busca contribuir al cumplimiento efectivo y cualificado del ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro— mediante acciones orientadas a la innovación, el fortalecimiento de competencias y la consolidación de un entorno laboral que promueva el bienestar y posicione a la entidad como un mejor lugar para trabajar. Todo ello, en reconocimiento de la responsabilidad institucional de desarrollar en los servidores públicos las capacidades necesarias para responder de manera efectiva a la misión de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca (RMBC).

La necesidad permanente de contar con servidores públicos idóneos, comprometidos con los valores del Código de Integridad —como la honestidad, el compromiso, la diligencia y la excelencia en el servicio— orienta la materialización de estas iniciativas, especialmente en entidades de reciente creación como la RMBC, donde resulta fundamental consolidar una cultura organizacional sólida desde sus etapas iniciales.

Finalmente, el Plan resalta la importancia de garantizar condiciones laborales adecuadas y un entorno propicio para la prevención de riesgos laborales, promoviendo el autocuidado, el bienestar integral y la satisfacción de las necesidades del personal y sus familias, en el marco de las políticas institucionales de gestión del talento humano.

2. OBJETIVO

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca durante la vigencia 2026, mediante la implementación de acciones integrales orientadas al desarrollo de competencias, el bienestar, la integridad pública, la cultura organizacional, con enfoque de género e inclusión y que garanticen condiciones seguras y de

salud en el entorno laboral que contribuyan al logro de resultados institucionales y a la generación de valor público.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover una cultura organizacional basada en la ética pública, la integridad, la transparencia y el compromiso con el servicio, a través de la apropiación del Código de Integridad y los valores institucionales.
- Desarrollar las competencias técnicas y comportamentales de los servidores públicos, fortaleciendo su desempeño y capacidad de respuesta frente a los retos institucionales y territoriales de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca.
- Garantizar condiciones laborales adecuadas y entornos de trabajo seguros y saludables, mediante la implementación de acciones de bienestar y prevención de riesgos laborales que favorezcan el autocuidado y la calidad de vida laboral.
- Incorporar de manera transversal los enfoques de género, diversidad e inclusión en los procesos de gestión del talento humano, asegurando condiciones de equidad, respeto y no discriminación.
- Fortalecer el bienestar integral y la calidad de vida laboral, promoviendo entornos de trabajo saludables, seguros e incluyentes, que reconozcan la diversidad de género, cultural, generacional y funcional.
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación conforme a los estándares del DAFF y el MIPG.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 aplica a:

- Todos los servidores públicos y colaboradores de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca.
- Todos los procesos del ciclo de vida del talento humano.
- Todas las dependencias y niveles jerárquicos.
- El Plan orienta la planeación, ejecución, seguimiento y mejora de la gestión del talento humano durante la vigencia 2026, conforme al MIPG.

4. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación del plan estratégico de talento humano aplicables a la entidad son:

- Constitución Política de Colombia, artículos 48, 52, 53 y 57.
- Decreto – Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

- 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 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto-Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 1227 de 2022, por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.

5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES¹

- **Clima Organizacional:** Es el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una entidad sobre el ambiente laboral.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento de las personas y que guían la toma de decisiones y otras actividades de quienes hacen parte de una organización o entidad.
- **Integridad:** La integridad del sector público -o integridad pública- se refiere al uso de poderes y recursos confiados al sector público de forma efectiva, honesta y para fines públicos.
- **Rutas de Creación de Valor:** Herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

6. CARACTERIZACIÓN

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es fundamental disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores.

Finalizando en año 2025 desde la Subdirección de Gestión Corporativa llevó a cabo la actualización de la caracterización de los servidores que son el insumo inicial más importante para la planeación de acciones estratégicas en materia de gestión del talento humano.

¹ Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano. DAFP 2020

La RMBC durante 2025, fortaleció sus procesos y ha avanzado significativamente en la construcción de la cultura organizacional de una entidad moderna, eficiente y que se caracteriza fundamentalmente en contar con servidores íntegros que aporten al logro de la misión y visión de la RMBC.

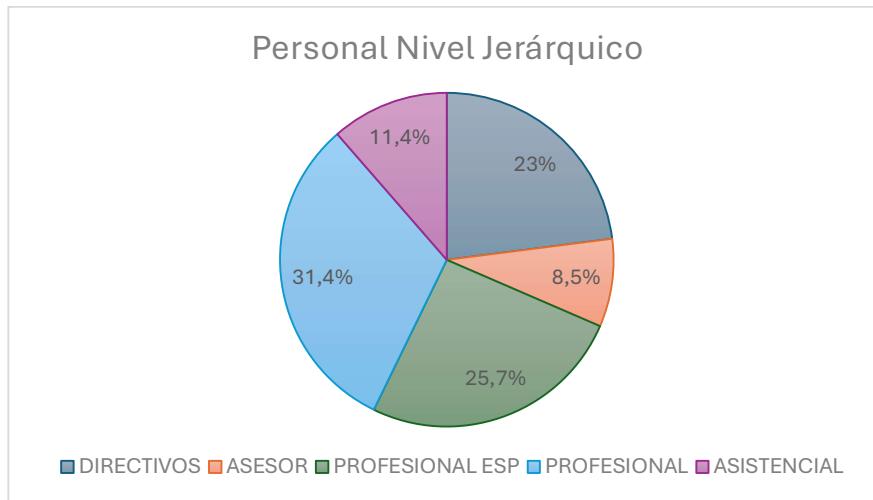
La visualización de la caracterización de los empleos se refleja mediante la plantilla global de personal, tal como se presenta en la tabla siguiente:

Planta de Personal	Empleos de libre nombramiento y remoción	Empleos de carrera administrativa
35	12	23

Planta de personal por nivel jerárquico

Planta de personal aprobada por nivel en la RMBC		
Nivel	Cargos	%
Directivo	8	23%
Asesor	3	8.5 %
Profesional Especializado	9	25.7%
Profesional	11	31.4%
Asistencial	4	11.4%
Total	35	100%

FUENTE: Talento Humano – SGC. RMBC.



FUENTE: Talento Humano – SGC. RMBC.

7. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El plan estratégico de talento humano de la RMBC inicia con la detección de necesidades de los planes institucionales y la aplicación de la matriz de autodiagnóstico de TH establecida por el DAFF y termina con la evaluación y análisis de los resultados de cada uno de estos.

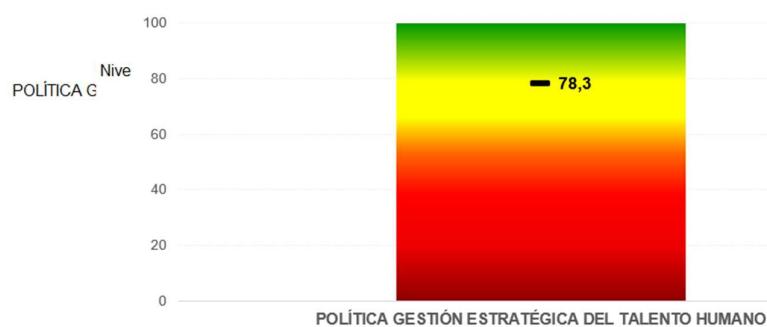
Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de la entidad.

Para la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a la implementación y divulgación de todas las políticas y lineamientos que se requieren en el sector público para garantizar el desarrollo integral de los servidores y servidoras y su impacto en el desempeño, con actividades que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano y que en este proceso fortalecimiento de las actividades de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, permita el cumplimiento de la misión y visión de la entidad al contar con servidores y colaboradores con las competencias y habilidades necesarias por los retos actuales en el servicio público.

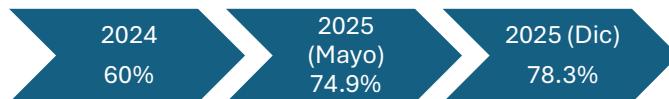
La Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, contiene un inventario de los requisitos que la dependencia responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH.

Los resultados de la segunda aplicación del instrumento de autodiagnóstico en la entidad, con las actividades de Talento Humano que se han implementado así:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



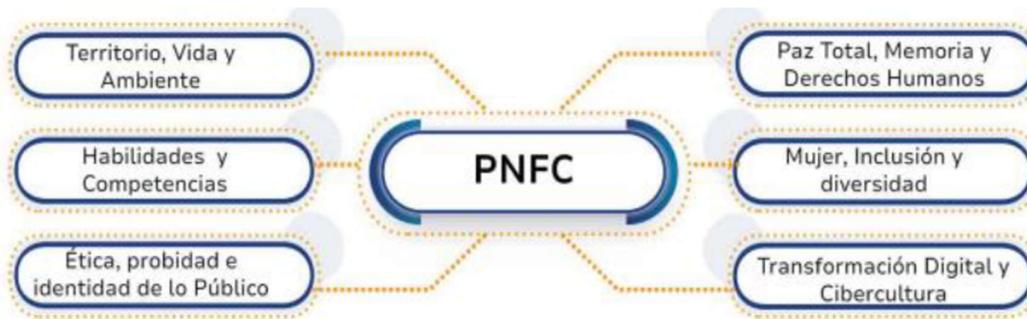
Se evidencia un crecimiento de 18.3 puntos entre 2024 y 2025 en las acciones de implementación de la Política de Talento Humano en la entidad, durante la vigencia anterior se realizó una medición en el mes de mayo, dicha medición que se llevó a cabo con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación institucional y se obtuvo un puntaje de 74.9%, a lo que se estableció un plan de trabajo y se desarrollaron las actividades propuestas en el plan y a corte de diciembre el resultado de conformidad con el autodiagnóstico de la PETH se obtuvo un puntaje del 78.3%.



8. Plan Institucional de Capacitación PIC.

El Plan Institucional de Capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las diferentes competencias funcionales y comportamentales de los servidores de la RMBC, por lo cual se formula teniendo en consideración las necesidades iniciales que se han identificado, y que permitan reducir brechas en los conocimientos que se deban fortalecer producto del análisis realizado de las necesidades expuestas por los servidores y que impacten las actividades de la entidad y el conocimiento de su misionalidad.

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:



FUENTE: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030.

8.1. Inducción y Reinducción

Buscan suministrar información necesaria a los colaboradores, para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Por tanto, las actividades principales para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación – PIC y se llevarán a cabo de acuerdo con las necesidades de la entidad y los momentos de vinculación del personal.

La reinducción está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

9. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se establecerán un conjunto de acciones, procedimientos y medidas preventivas dentro del marco del SG-SST que permitan identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales presentes en las actividades de la entidad pública, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, garantizar la seguridad y salud de todos los servidores y promover una cultura de prevención y bienestar en el entorno laboral.

10. Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

Este plan institucional buscará fortalecer el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca para mejorar su calidad de vida, desempeño laboral y sentido de pertenencia, mediante la implementación de estrategias de bienestar y estímulos, alineadas con la normatividad vigente y los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026

EJE	FACTORES
Equilibrio Psicosocial	Psicosociales Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral Calidad de vida laboral
Salud Mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud
Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad Prevención, atención y medidas de protección
Transformación Digital	Creación de cultura digital para el bienestar Analítica de datos para el bienestar Creación de ecosistemas digitales
Identidad y Vocación del Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

FUENTE: Talento Humano – SGC. RMBC.

11. Plan de Vacantes y de previsión de recursos humanos

El plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos tiene como objetivo planificar y gestionar de manera estratégica la provisión de la planta de empleos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, mediante la formulación y articulación del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el fin de garantizar la disponibilidad oportuna del talento humano requerido para el adecuado funcionamiento de las dependencias, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los objetivos institucionales.

12. Clima organizacional y transformación cultural

A través del plan estratégico de talento humano que implementa y desarrolla la entidad, busca crear lazos de compañerismo, trabajo en equipo, sentido de pertenencia hacia la RMBC, una adaptación propositiva en los servidores públicos, sus familias, fundamentado en la construcción de un clima organizacional, propicio para el desarrollo de las actividades de la entidad y todo lo que tiene que ver con la construcción cultural de la entidad que inicia y que sea un aporte a la transformación o evaluación del servidor público 4.0 a lo que se le apunta desde los lineamientos de DAFF y que demuestre calidad humana y motivación permanente.

En esta vigencia se continuarán desarrollando actividades de intervención en el marco del Plan de Bienestar y en cumplimiento de los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en la vigencia 2025, en lo relacionado con este ámbito.

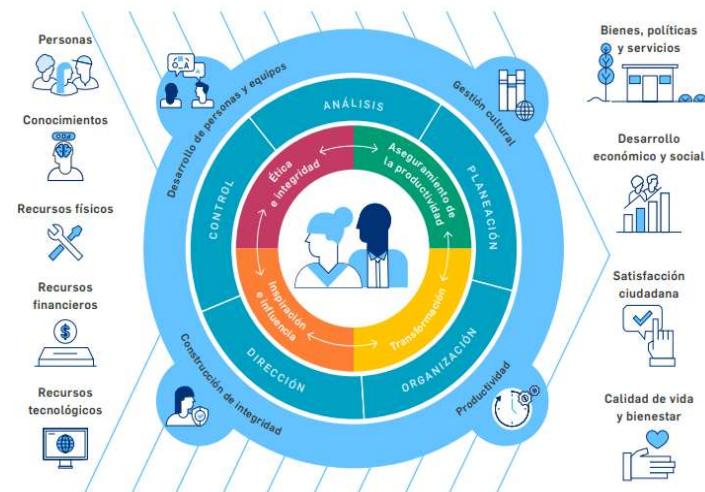
Grafica 01. Resultado Globales Encuesta de Clima Laboral. Diciembre 2024.



En el año 2026 se tiene previsto realizar la segunda medición de Clima y Cultura Organización para identificar las mejoras y las oportunidades para fortalecer en la entidad y generar las condiciones para contar con un excelente lugar para trabajar.

13. Gestión del Desempeño Laboral – Acuerdos de Gestión

La gestión de la Gerencia Pública al interior de las entidades está en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.



FUENTE: Gráfico tomado del Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0. DAFP (2025).

Para evaluar la gestión del rendimiento del gerente público 4.0 e identificar sus fortalezas o aspectos por mejorar, se revisan los resultados de los compromisos concertados en los acuerdos de gestión, instrumento en el que se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico.

14. Política de integridad y gestión de conflicto de interés

Desarrollar estrategias y acciones que le permitan a la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca construir una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia mediante la apropiación de los valores del servicio público. Así como prevenir comportamientos que conlleven a un eventual conflicto de interés, socializar lineamientos generales para su manejo al interior de la Entidad.

Con la adopción de Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Interés de la entidad, socializar y generar el sentido de pertenencia y aplicación de los valores del servicio público.



FUENTE: Código de Integridad DAFFP

Se realizó el autodiagnóstico de la Política de Integridad y con las acciones implementadas en 2025 se obtuvo un resultado del 92.9% de calificación en dicha Política en la entidad.

RESULTADOS CÓDIGO DE INTEGRIDAD

1. Calificación total:



Con respecto a la Política de integridad, durante la vigencia anterior se realizó una medición en el mes de mayo, dicha medición que se llevó a cabo con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación Institucional y se obtuvo un puntaje de 63.5%, a lo que se estableció un plan de trabajo y se desarrollaron las actividades propuestas y a corte en diciembre el resultado de conformidad con el autodiagnóstico del Código de Integridad se obtuvo un puntaje del 92.9%.



Actividades propuestas para la vigencia 2026:

CRONOGRAMA CODIGO DE INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES					
	ACTIVIDAD	PRODUCTO/ ENTREGABLE	META 2025	FECHA INICIO	FECHA FIN
1	Divulgación de piezas de los Valores y Estrategia de Conflicto de Intereses del Código de Integridad	Piezas divulgadas (videos)	5	15/03/2026	15/08/2026
2	Charla o Capacitación en Política de Integridad y Gestión de Conflicto de intereses, como actividad de pedagógica.	Lista de asistencia	2	15/03/2026	30/11/2026
3	Promover la realización y/actualización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020. (Servidores públicos)	Diplomas Curso 2026	100%	15/01/2026	30/12/2026
4	Realizar un diagnóstico anual de apropiación de los valores de integridad al interior de la entidad por medio de encuestas y/o grupos focales con los colaboradores de la entidad; y otros grupos de valor relevantes.	Informe de resultados	1	1/08/2026	31/10/2026
5	Realizar informes de monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses por parte de los servidores públicos obligados de la RMBC conforme lo establecido en la Ley 2013 de 2013, con corte a: Informe 1: Con corte a 30 de julio Informe 2: Con corte a 30 de noviembre	Informes presentados	2	2/08/2026	31/12/2026
6	Realizar dos (2) actividades de la Caja de Herramientas propuesta por el DAEP adaptadas a las necesidades de la entidad.	Fotos de las actividades	2	15/04/2026	30/10/2026

15. Sistema de Información del Empleo Público – SIGEP II

Este sistema de información que está al servicio de la administración pública contiene información de carácter institucional sobre el Talento Humano vinculado a las organizaciones públicas, proporciona datos de las hojas de vida, caracterización de los servidores públicos, declaración de bienes y rentas que permiten a las dependencias encargadas de administrar al

personal contar con información y datos para el análisis y de información para la toma decisiones.

Se realizará un monitoreo para asegurar que la herramienta este al día en lo que tiene que ver con vinculación y desvinculación de los servidores públicos, por otro lado, y según la reglamentación lo defina se realizará el seguimiento para que los servidores públicos cumplan con la declaración de bienes y rentas según corresponde.

16. Modalidades de trabajo virtual (Trabajo en casa / Teletrabajo)

Desarrollar las etapas necesarias de sensibilización y construcción de la propuesta de Implementación de la modalidad de Teletrabajo en la Entidad.

17. Situaciones administrativas, permanencia y retiro del servidor público

Comprende el conjunto de actividades que comprenden la permanencia del servidor público durante su vida laboral en la entidad y su retiro:

- Realizar la gestión y notificación oportuna de los actos administrativos genera seguridad jurídica en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar en los servidores.
- Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad.
- Celebrar el Día Nacional del Servidor Público.
- Nómina y pagos según corresponda.
- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.

18. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca se formuló teniendo en cuenta las funciones asignadas a la Entidad mediante el régimen especial establecido en la Ley 2199 de 2022, los estatutos de funcionamiento de la Entidad² y la estructura organizacional y funciones³ definidos por el Consejo Regional.

De esta manera, los responsables de la ejecución y reporte del seguimiento y avance en las metas e indicadores establecidos en este plan corresponden a la Profesional Especializado 222 – 12 con funciones de talento humano y el/la Subdirector/a de Gestión Corporativa de la RMBC.

²Acuerdo Regional No. 01 de 2022.

³Acuerdo Regional No. 05 de 2022.

19. MAPA DE RUTA (ANUAL)

Este cronograma de actividades definido para el desarrollo del plan estas actividades se gestionan siguiendo las directrices del presente Plan y los lineamientos del DAEP.

PLAN	ACTIVIDADES	PRODUCTO/ ENTREGABLE	META 2026	FECHA INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE ACTIVIDAD
Plan Estratégico de Talento Humano	Diseñar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Publicado	1	15/01/2026	31/01/2026	SGC - Talento Humano
	Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano	Informe de implementación elaborada	1	01/02/2026	31/12/2026	SGC - Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Diseñar, aprobar Publicar el Plan Institucional de Capacitación PIC	Plan Publicado	1	15/01/2026	31/01/2026	SGC - Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Diseñar, aprobar Publicar el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Plan Publicado	1	15/01/2026	31/01/2026	SGC - Talento Humano
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseñar, aprobar Publicar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Publicado	1	15/01/2026	31/01/2026	SGC - Talento Humano
Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de RH	Diseñar, aprobar Publicar el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de RH	Plan Publicado	1	15/01/2026	31/01/2026	SGC - Talento Humano
Monitoreo y Seguimiento SIGEP	Elaborar comunicación a los servidores públicos indicando los plazos para la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas del SIGEP II	Comunicación elaborada y difundida	1	15/06/2026	31/07/2026	SGC - Talento Humano
	Realizar seguimiento a la actualización de la información reportada en el SIGEP II	Seguimiento de la información reportada en el SIGEP II	1	15/5/2026	31/7/2026	SGC - Talento Humano

Código de Integridad	Implementar las actividades de fortalecen la cultura de Integridad y Conflicto de Interés de la entidad	Seguimiento implementación	1	15/03/2026	30/11/2026	SGC - Talento Humano
----------------------	---	----------------------------	---	------------	------------	----------------------

20. PRESUPUESTO

El Plan Estratégico de Talento Humano se financiará con el presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2026, asignado a los rubros de bienestar, capacitación y gastos de personal y otros.

21. SEGUIMIENTO

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano deberá identificar el grado de implementación de las actividades propuestas en este plan.

Se realizará seguimiento semestral a las actividades propuestas en el Plan, con el propósito de generar las alertas necesarias en el cumplimiento de este.

El proceso de Gestión del Talento Humano llevará a cabo el control sobre la ejecución de las actividades programadas, así como las modificaciones que se requiera hacer al plan y que debe pasar por la revisión de la Subdirección de Gestión Corporativa y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca.

22. INDICADORES

TIPO DE INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	ENTREGABLES
Indicador de Gestión	Aplicar el autodiagnóstico TH (Matriz Estratégica de Talento Humano).	Porcentaje	80%	Matriz de autodiagnóstico PETH
Indicador de Gestión	Porcentaje de mujeres en cargos de decisión	Porcentaje	50%	Reporte Ley de cuotas
Indicador de Gestión	Porcentaje de jóvenes (18 a 28 años) vinculados, en relación con el total de empleos.	Porcentaje	10%	Reporte Jóvenes en el estado

23. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 en la página web de la entidad.
- Se elaborarán piezas comunicativas de los temas que se requiera comunicar respecto de este plan, los cuales se remitirán por el correo electrónico institucional, para conocimiento de las y los servidores interesados.

- La ejecución de las actividades relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

24. BIBLIOGRAFÍA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.

Guía de la Gestión Estratégica del Talento Humano. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de:

<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Gu%C3%ADa+estrat%C3%A9gica+talento+humano.pdf?9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1670415873469>

25. ANEXOS

N/A