

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2025

Subdirección Administrativa
Enero 28 de 2025
Versión 1

Contenido

- 1. INTRODUCCIÓN 3**
- 2. INFORMACIÓN GENERAL 3**
- 3. OBJETIVO ESTRATÉGICO 3**
- 4. OBJETIVO GENERAL 3**
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4**
- 5. ALCANCE 4**
- 6. NORMATIVIDAD..... 4**
- 7.1 GENERALIDADES DEL PLAN:22**
- 7.2 CRONOGRAMA23**
- 7.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....23**
- 8. ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA23**

1. Introducción

La Caja de la Vivienda Popular, formula el Plan Estratégico de Talento Humano, contemplando los lineamientos del Modelo Interno de Planeación y Gestión MIPG y teniendo como propósito principal la gestión del talento humano considerando a éste como el recurso más importante con el que cuenta la entidad el cual mediante el cumplimiento de sus funciones, la adecuada gestión de trámites y servicios aporta al logro de los objetivos, visión y misión institucional, procurando el ejercicio de los derechos y las respuestas a las demandas de la ciudadanía

Con fundamento en la normatividad vigente, el Plan Estratégico De Talento Humano es adoptado como un instrumento que permita soportar de manera dinámica y flexible los cambios organizacionales y administrativos que se presentan en la entidad.

2. Información general

Nombre del Plan de Acción	Plan Estratégico de Talento Humano
Nombre y código rubro presupuestal	0208 - Programa Funcionamiento - CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR- Rubro 0000000000000000000208
Presupuesto asignado (\$)	\$12.289.576.000
Dependencia responsable	Subdirección Administrativa
Política MIPG y otros	Talento humano, Gestión del conocimiento y la innovación e integridad
Proceso	Gestión del Talento Humano
Fecha inicio del plan	03/02/2025
Fecha fin del plan	22/12/2025

3. Objetivo Estratégico

Fortalecer la capacidad y efectividad administrativa y la innovación organizacional para la modernización de la Caja y el incremento de la confianza ciudadana en la entidad.

4. Objetivo General

Fortalecer el talento humano de la Caja de la Vivienda Popular mediante El Plan Estratégico de Talento Humano concebido como la herramienta que orienta la ejecución de las acciones formuladas para cada una de las etapas del ciclo de vida de los servidores públicos, desde su ingreso, permanencia, hasta su retiro, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos mediante el plan de anual de vacantes y de provisión del recurso humano, promoviendo un adecuado clima laboral manteniendo mejorando las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, gestionando el bienestar social laboral que propiciando un

equilibrio entre la vida laboral, familiar y social, implementado un plan de incentivos a los servidores públicos que obtienen nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral y desarrollando actividades de capacitación para el fortalecimiento de sus competencias laborales, capacidades, habilidades, la gestión del conocimiento y la innovación todo en el marco de los principios de integridad, transparencia y ética pública.

Objetivos Específicos

Ejecutar los planes de acción y brechas que hacen parte integral del plan estratégico de talento humano formulados para las políticas de la políticas MIPG gestión estratégica de talento humano, gestión del conocimiento y la innovación e integridad así como el plan anual de vacantes de previsión del recurso humano, de seguridad y salud en el trabajo, de bienestar e incentivos institucionales y de capacitación, que incorporan las acciones a partir de la las necesidades identificadas institucionalmente.

Centralizar la información relacionada con las actividades que se desarrollan desde el proceso de gestión de talento humano, en el marco de los procedimientos asociados al ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos

Identificar oportunidades de mejora e implementar acciones encaminadas a fortalecer la madurez de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la entidad.

5. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la evaluación del cumplimiento de los planes ejecutados en la vigencia anterior, y de la autoevaluación de la gestión estratégica del talento humano a partir de los resultados de las mediciones realizadas por entidades externas para determinar el nivel de madurez de la gestión estratégica del talento humano, continúa con identificación de necesidades para la formulación, ejecución, seguimiento de los planes de los diferentes componentes: plan anual de vacantes, plan de previsión del recurso humano plan de capacitación, plan de Incentivos Institucionales (bienestar, incentivos y clima laboral), Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, plan de integridad, plan de gestión del conocimiento y la innovación.

La Entidad adoptará el Plan Estratégico de Talento Humano PETH con una periodicidad cuatrienal y se ajustará anualmente en los aspectos relacionados con lineamientos impartidos por las entidades que a nivel nacional y distrital lideran la política de gestión estratégica del talento humano y con base en el diagnostico de necesidades y el presupuesto asignado para cada vigencia.

6. Normatividad

Ver normograma:

https://www.cajaviviendapopular.gov.co/?q=system/temporary/filefield_paths/208-TH-Nr-01%20NORMOGRAMA%20TALENTO%20HUMANO%2030-06-2024.pdf

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción
Decreto Ley	1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	1712	2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	1072	2015	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto	1499	2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

7. Formulación del plan

Caracterización de los servidores públicos

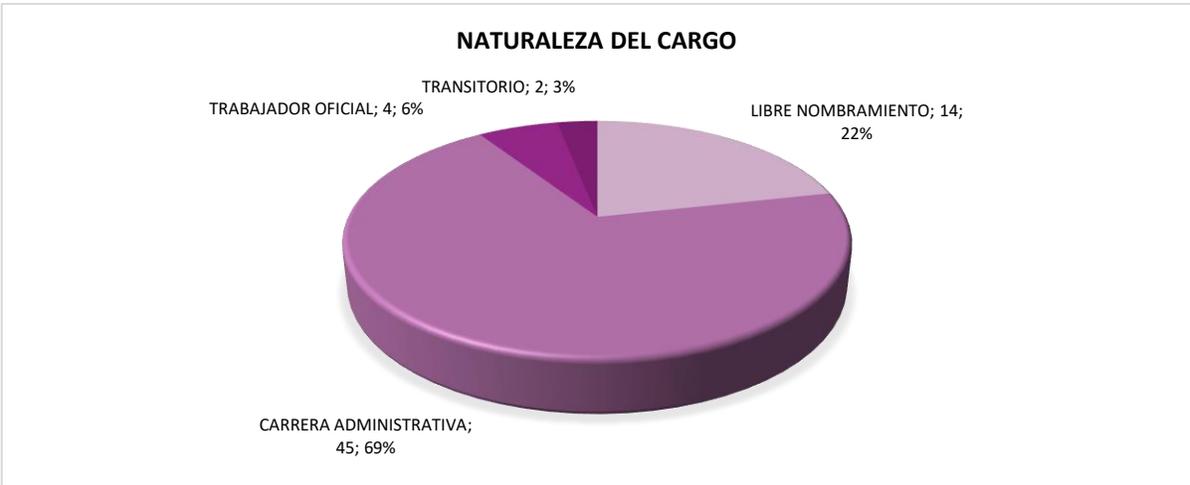
La planeación estratégica de talento humano implica conocer datos respecto a su género, rango de edad, nivel educativo de los servidores públicos que conforman la planta de personal con el fin de formular acciones acordadas que permitan fortalecer el desarrollo de un talento humano más eficiente, competente.

Al respecto en el mes de enero de 2025 la Caracterización de los servidores públicos presenta la siguiente información:

Naturaleza del cargo:

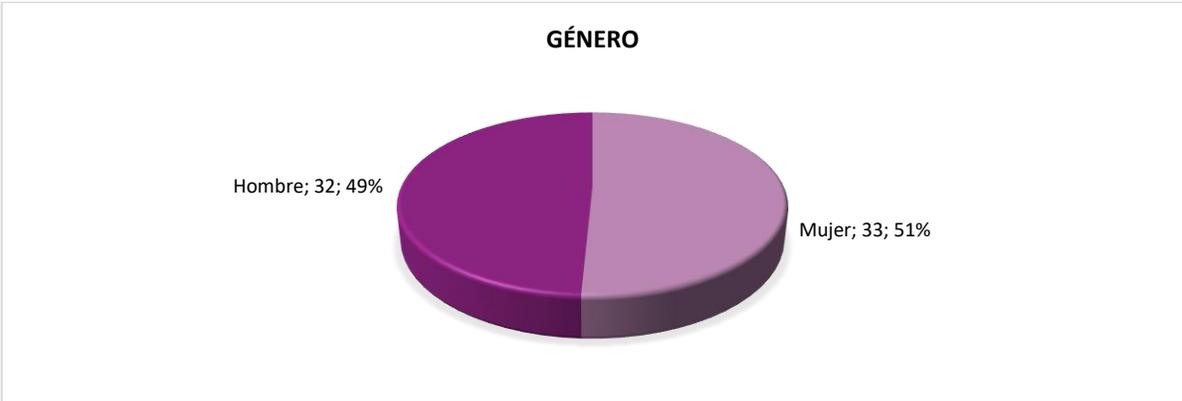
De los 65 servidores públicos vinculados a enero de 2025 se encuentran vinculados en empleo de carrera administrativa 45 servidores públicos representando el 69%, de ellos 39 son titulares de los empleos y 6 se encuentran vinculados en provisionalidad.

De libre nombramiento se encuentran vinculados 14 servidores públicos representando el 22%, trabajadores oficiales son 4 y representan el 6% y de carácter transitorio (suprimidos con fuero sindical) son 2 servidores públicos.



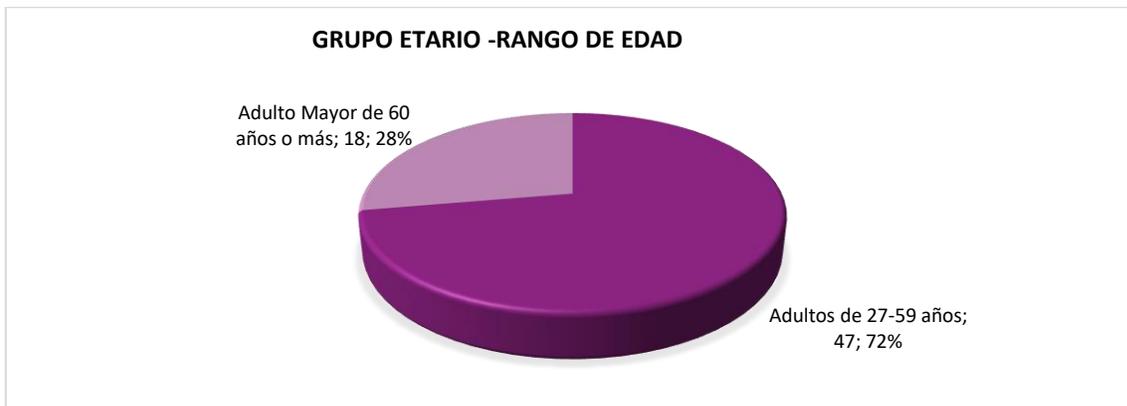
Género:

Por condición de género las mujeres son 33 representando el 51% y hombres son 32 representan el 49%.



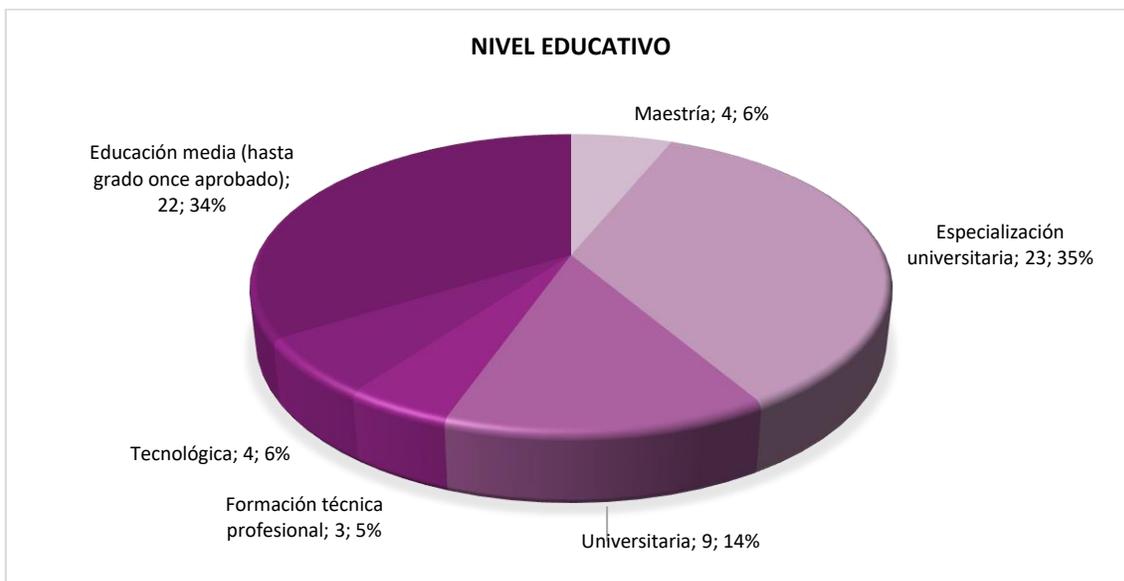
Grupo etario- rango de edad:

La entidad cuenta con 47 servidores públicos adultos en un rango de edad de 27 a 59 años representando el 72% y con 18 adultos mayores con 60 años o más.



Nivel educativo:

En la entidad el máximo nivel educativo con el que cuentan los servidores públicos es maestría 4 de ellos cuentan con este nivel representan el 6%, 23 servidores públicos cuentan con especialización universitaria representan el 35%, 9 servidores públicos su nivel educativo es universitario representan 14%, 4 servidores públicos cuentan con formación tecnológica representan el 6%, 3 servidores públicos cuentan con formación técnica profesional representan el 5% y 22 servidores públicos su nivel educativo es educación media hasta grado once representan el 34%.



Modalidad de trabajo:

La entidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, el Decreto Reglamentario 884 de 2012 del Ministerio de Trabajo, el Decreto 1227 de 2022 y el Decreto Distrital 050 de 2023, adoptó la política interna de teletrabajo cuyo alcance en su implementación concibe el teletrabajo como una herramienta estratégica de transformación cultural, corresponde a una modalidad organizacional del empleo público en la CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR, basada en la construcción de espacios de confianza, en el desarrollo de la autonomía y en el relacionamiento, que privilegia el trabajo colaborativo y la toma de decisiones, utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

La entidad a inicios del año 2025 cuenta con 18 teletrabajadores en la modalidad suplementaria es decir los teletrabajadores laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su propio domicilio o un lugar autorizado y el resto de los días en las instalaciones de LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR, de acuerdo con el artículo 2.2.1.5.22 del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2° del Decreto 1227(sic) de 2022, la entidad podrá de mutuo acuerdo, determinar los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables.



PLANES ASOCIADOS A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Los planes institucionales son los instrumentos de gestión que permiten realizar una implementación efectiva del plan estratégico de talento humano y para ello partiendo de la información disponible y diagnóstico de necesidades se realizó la formulación del plan anual de empleos vacantes, plan de previsión del recurso humano plan de capacitación, plan de Incentivos Institucionales (bienestar, incentivos y clima laboral), Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el trabajo así como el plan de acción y brechas a partir de la Medición de la Gestión y Desempeño Institucional en Colombia se hace a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG).

El Plan Anual de Vacantes permite Identificar las necesidades del Talento Humano requerido por la Caja de la Vivienda Popular, con relación a los empleos de carrera administrativa de la planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad y definir la provisión temporal de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y encargos).

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos y, con el propósito de establecer las necesidades reales de planta y de actualizar las plantas de empleos, se

insta a las entidades y organismos distritales para que realicen el ejercicio establecido en el Decreto Nacional 1800 de 2019 con la periodicidad allí prevista.

Plan Institucional de Capacitación formula actividades, teniendo en cuenta las necesidades identificadas por los servidores públicos y las dependencias, garantizando su divulgación, ejecución, seguimiento y evaluación para mantener actualizado el conocimiento de los servidores públicos, fortaleciendo habilidades y competencias acorde a la misión institucional, cumpliendo con las expectativas de mejora continua, promoviendo un talento humano que logre su desarrollo personal y laboral en términos de integralidad, idoneidad, compromiso e incidencia efectiva en aras de dar cumplimiento a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano que plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. 5.3.4

En Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales promueve el incremento el bienestar y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular mediante la formulación e implementación de un plan de bienestar participativo e incluyente, en el cual se incorporan las propuestas presentadas por parte de los servidores públicos mediante el diagnóstico de necesidades 2024, planteando actividades recreativas, artísticas, culturales, de promoción y prevención de la salud, deportivas, de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, de integración con sus compañeros y sus familias en aras de garantizar el bienestar, adicionalmente con el propósito de mejorar el clima laboral

En el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo define estrategias para el desarrollo de las actividades de implementación del SG-SST, que permitan fortalecer la cultura el cuidado de la salud y la prevención de la enfermedad, teniendo en cuenta los peligros presentes en la entidad, e integrándose de manera efectiva a las acciones y estrategias del PETH.

Estos planes se formulan y publican de manera individual en la página web de la entidad, a más tardar el 31 de enero de cada año en cumplimiento 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”*

Plan de acción políticas MIPG:

En el Plan Estratégico De Talento Humano de la Caja de la Vivienda se integran los planes de acción y de brechas que se formulan a partir de los lineamientos generales, las recomendaciones de mejora que surgen de los autodiagnósticos y de la medición del desempeño institucional que realiza el Departamento Administrativo de La Función Pública mediante el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)

Los resultados de Desempeño Institucional - Vigencia 2023, para estas políticas es el siguiente:

- Política de gestión estratégica de talento humano resultado 85,7.
- Política de gestión del conocimiento 85,5
- Política de integridad 78,1.

Con el objetivo de elevar los resultados se formulan los planes de acción para cada uno de estas políticas de l siguiente forma:

Plan de acción política de gestión estratégica de talento humano:

El MIPG determina que el propósito de esta dimensión es ofrecerle a la entidad pública 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 entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a 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.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Plan de acción política de gestión estratégica de talento humano				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha inicio	Fecha Fin
Analizar por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, los aportes de la gestión del talento humano al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad y se emprendieron acciones para mejorar el desempeño de las personas	Elaborar un informe sobre resultados de la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y de la evaluación de la gestión de los servidores públicos provisionales y presentarlo a la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI para que se analicen los aportes de la gestión del talento humano al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad y se emprendan las acciones para mejorar el desempeño de las personas	*Informe sobre los resultados de la evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y de la evaluación de la gestión de los servidores públicos provisionales *Actas de comité con registro de la verificación realizada por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI	03-02-2025	22-12-2025
Desarrollar, por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno CICCI, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, las acciones de mejora del clima, la convivencia y las relaciones laborales	Aplicar el instrumento de batería de riesgo psicosocial	*Plan de acción de resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	03-02-2025	22-12-2025
Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o servidores de libre nombramiento y remoción	Aplicar decreto 189 de 2020 modificado por el decreto 159 de 2021 Artículo 7. Publicación de candidatos a empleos de libre nombramiento y remoción	*Hojas de vida del aspirante a un cargo de libre nombramiento y remoción publicada durante cinco (5) días hábiles en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones	03-02-2025	22-12-2025
Implementar el eje de transformación digital	Desarrollar actividades de transformación digital	*Invitaciones-piezas comunicativas *Listados de asistencia.	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de gestión estratégica de talento humano				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha inicio	Fecha Fin
Implementar un programa de inducción dirigido a todos los servidores que se ejecute preferiblemente por lo menos en los 2 primeros meses o antes a partir de la posesión de estos e incluya obligatoriamente la realización del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Enviar el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.	*Invitaciones-piezas comunicativas *Certificados del curso	03-02-2025	22-12-2025
Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada 2 años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa	*Realizar la inducción, debe incluir los temas de integridad, inhabilidades e incompatibilidades *Charla de inhabilidades e incompatibilidades liderado por la OCID.	*Invitaciones-piezas comunicativas *Listados de asistencia. *Material de apoyo	03-02-2025	22-12-2025
Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad	Ajustar el plan de previsión del recurso humano incorporando actividades sobre inclusión y la diversidad relacionada con la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años y aspectos relacionados con el de género.	*Plan de previsión del recurso humano ajustado incorporando actividades sobre inclusión y la diversidad relacionada con la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años y aspectos relacionados con el de género y personas con discapacidad.	03-02-2025	22-12-2025
Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad) en la planeación del talento humano de la entidad	Ajustar el plan de previsión del recurso humano incorporando actividades sobre inclusión y la diversidad relacionada con la vinculación de personas en condición de discapacidad	*Plan de previsión del recurso humano ajustado incorporando actividades sobre inclusión y la diversidad relacionada con la vinculación de personas en condición de discapacidad	03-02-2025	22-12-2025
Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.	Desarrollar actividades establecidas el pan de bienestar de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	*Invitaciones-piezas comunicativas *Listados de asistencia. *Material de apoyo	03-02-2025	22-12-2025
Realizar un diagnóstico relacionado con la	Aplicar encuesta de la cultura organizacional	*Diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de gestión estratégica de talento humano				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha inicio	Fecha Fin
cultura organizacional de la entidad				
Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad	*Solicitar a los gerentes públicos la participación y certificación en el Gerentes Públicos de la Administración Colombiana liderado por el DAFP *Realizar la inducción - virtual y presencial	*Invitaciones-piezas comunicativas *Listados de asistencia. *Material de apoyo	03-02-2025	22-12-2025
Verificar, por parte de la alta dirección y/o CICCI, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias que la entidad de cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde al Decreto 2011 de 2017 para el acceso al empleo público de jóvenes entre los 18 y 28 años	Elaborar un informe sobre el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 para el acceso al empleo público de jóvenes entre los 18 y 28 años y presentarlo para que sea verificado, por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI	*Informe sobre el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 para el acceso al empleo público de jóvenes entre los 18 y 28 años. *Actas de comité con registro de la verificación realizada por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI	03-02-2025	22-12-2025
Verificar, por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias que se atiendan las causales de retiro estrictamente señaladas por la ley	Elaborar un informe sobre la atención a las causales de retiro estrictamente señaladas por la ley y presentarlo para que sea verificado, por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI	*Informe sobre la atención a las causales de retiro estrictamente señaladas por la ley *Actas de comité con registro de la verificación realizada por parte por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI	03-02-2025	22-12-2025
Verificar, por parte de la alta dirección y/o CICCI, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias que se atiendan todas las situaciones escaladas al comité de convivencia laboral	Elaborar un informe sobre la atención a todas las situaciones escaladas al comité de convivencia laboral y presentarlo para que sea verificado, por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI	*Informe sobre la atención a todas las situaciones escaladas al comité de convivencia laboral *Actas de comité con registro de la verificación realizada por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de gestión estratégica de talento humano				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha inicio	Fecha Fin
Verificar, por parte de la alta dirección y/o CICCI o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones de mejora en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, en el plan estratégico de talento humano	Elaborar un informe sobre la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones de mejora en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, en el plan estratégico de talento humano y presentarlo para que sea verificado, por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI	*Informe sobre la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones de mejora en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, en el plan estratégico de talento humano *Actas de comité con registro de la verificación realizada por parte por parte de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de gestión del conocimiento e innovación

La dimensión de la gestión del conocimiento y la innovación propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo).

El propósito de esta Dimensión es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución.

Plan de acción política de gestión del conocimiento e innovación				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
Analizó el contexto organizacional teniendo en cuenta las condiciones para la implementación de la política: personas, procesos y tecnologías con las que cuenta la entidad	Remitir mediante memorando a todas las dependencias de la entidad la solicitud de designación de los representantes para la conformación del equipo transversal GesCo+I. Solicitud a todas las dependencias la identificación de las necesidades de conocimiento, innovación y/o investigación.	*Memorando *Listado gestores de conocimiento *Mapa de conocimiento *Oficialización del equipo	03-02-2025	22-12-2025
Colaborar con otras entidades para la producción y generación de conocimiento a través de la generación de planes, programas, proyectos y alianzas estratégicas	3 talleres de Articulación Interinstitucional	*Listados de Asistencia *Actas *Sistematización de Resultados del taller	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de gestión del conocimiento e innovación				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
Contar con espacios físicos adecuados para la generación de GESCO+I	<p>Crear repositorios institucionales (página web, intranet, carpeta institucional por equipo en onedrive)</p> <p>Divulgar al interior de la entidad la existencia de la terraza como espacio transitable y ponerlo a disposición del recurso humano de la entidad para que se desarrollen actividades de gestión del conocimiento y la innovación.</p>	<p>*Hacer uso de la pestaña existente MIPG para robustecer la información</p> <p>*Mantener actualizada la información de MIPG</p> <p>*Hacer una mesa de trabajo con el proceso de Gestión Documental (topología, nemotecnia, organización)</p> <p>*Pieza comunicativa</p> <p>*Eventos de activación de la terraza</p>	03-02-2025	22-12-2025
Desarrollar capacitaciones, mesas, talleres o espacios de análisis, ideación, co-creación o prototipado de soluciones.	<p>*Establecer convenios, acuerdos o esquemas de trabajo colaborativo para fortalecer el conocimiento de los servidores de la entidad.</p> <p>*Participar en comunidades de saberes y prácticas y participar en semilleros, equipos, grupos de investigación y/o redes académicas relacionadas con la misión de la entidad, además, publicar resultados.</p>	<p>Dirección Distrital de Desarrollo Institucional:</p> <p>*Memorias con lineamientos PDD desde la SG: Activación_Equipos_Transversales-GESCO+I</p>	03-02-2025	22-12-2025
	<p>Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad:</p> <p>Aliados Estratégicos - SAD: *Universidad Nacional</p> <p>Aliados Estratégicos - OTIC: *ESRI Colombia. *XERTICA. *GAMMA Ingenieros</p> <p>Aliados Estratégicos - GAB: *Fundación Corona</p>	<p>Aliados Estratégicos: 5 sesiones de capacitación, sensibilización, talleres o espacios de análisis.</p>		
	<p>Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista (presentación de ponencias, artículos de investigación, asistencia activa)</p>	<p>*Invitación de participación</p>	03-02-2025	22-12-2025
Contar con mecanismos para identificar y priorizar las necesidades de investigación relacionadas con temas estratégicos y misionales	<p>A. Realizar un documento sobre "Viviendas y Entornos Seguros"</p> <p>B. Formular, ejecutar, hacer seguimiento, difusión y evaluación de los proyectos de innovación ideados para solucionar las necesidades de la entidad.</p> <p>C. Implementar dashboard inteligentes con IA</p>	<p>A. Elaboración y socialización de la publicación "Viviendas y Entornos Seguros"</p> <p>B. Tablero de seguimiento de los proyectos de Gobierno Abierto</p> <p>C. Dashboard</p>	03-02-2025	22-12-2025
Definir procesos y procedimientos que permitan el desarrollo integral de la política	<p>A. Elaborar el manual de GESCO+I</p> <p>B. Elaborar caja de herramientas Innovación y de conocimiento</p>	<p>A. Estructura y avances del manual de GESCO+I</p> <p>B. Actualizar el Manual de Gestión Social a la vigencia 2024 y articular las herramientas que emplea cada misional</p>	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de gestión del conocimiento e innovación				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
Establecer criterios para incorporar nuevas herramientas de uso y apropiación	A. Evaluar las herramientas de uso y apropiación B. Elaborar el mapa de conocimiento	A. Asesoría y trabajo articulado con Función Pública (fuente de formatos existentes) A. Inventario del conocimiento explícito y tácito B. Mapa de conocimiento	03-02-2025	22-12-2025
Evaluar la calidad y el nivel de articulación de las herramientas de uso y apropiación	Evaluar las herramientas de uso y apropiación	Diagnóstico de herramientas de uso y apropiación	03-02-2025	22-12-2025
Forjar alianzas con otros actores o laboratorios de innovación para experimentar en el desarrollo de soluciones a retos públicos a través del uso de las tic	Elaboración del plan de trabajo	Asesoría y trabajo articulado con MinTIC y academia	03-02-2025	22-12-2025
Identificar y gestionar riesgos relacionados con fuga de conocimiento a través de planes de mitigación y preservación del conocimiento	Identificar y crear el riesgo de fuga de conocimiento en el mapa de riesgos de gestión de la entidad	Definición, inclusión y aprobación del Riesgo de Fuga de Conocimiento en los Riesgos de Gestión de la Entidad.	03-02-2025	22-12-2025
Implementar técnicas de análisis de causalidad, predictivo y prescriptivo para el análisis de datos de la entidad	Analizar los datos que se obtienen como resultado del registro de información en sistemas de información institucional.	Informes de resultados de la gestión institucional con datos analizados, que permitan identificar buenas prácticas, establecer acciones de sostenibilidad y oportunidades de mejora.	03-02-2025	22-12-2025
Promover capacitaciones y formación en sistematización de experiencias significativas o análisis de resultados e innovación	Realizar capacitaciones sobre innovación al interior de la entidad	Socializar la capacitación de Innovación de la Veeduría Distrital	03-02-2025	22-12-2025
Utilizar técnicas de analítica de datos para predecir comportamientos o hechos (analítica predictiva)	Identificar las posibilidades de implementación de la inteligencia artificial una solución para correlacionar esa data y poder obtenerla de manera eficiente para la toma de decisiones	*Diagnóstico de la información generada en la entidad para determinar que data puede ser usada para la toma de decisiones. *Listado de Iniciativas para la implementación de la Inteligencia Artificial aplicada para la analítica de datos de la Entidad.	03-02-2025	22-12-2025
Difundió los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas con sus grupos de valor y usuarios interesados (política de integridad, servicio al ciudadano, racionalización de trámites, participación ciudadana, gestión documental) Consolidar el conocimiento	Capacitación para la identificación y documentación de buenas prácticas y lecciones aprendidas Socializar las buenas prácticas y lecciones aprendidas al interior de la entidad y compartir con otras entidades del sector hábitat o distritales Se puede utilizar la metodología del DAFP y la propuesta de	*Registro fotográfico: Socialización de metodologías de participación incidente para viviendas y entornos seguros *Minuto a minuto del evento	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de gestión del conocimiento e innovación				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
y las lecciones aprendidas del área TI de la entidad Adaptó buenas prácticas de otras entidades	Innovación (www.fuckupnights.com)			
Implementó acciones de mejora institucional como resultado de la documentación y sistematización de lecciones aprendidas.	Identificar oportunidades de mejora y ejecutar las acciones	*Plan de brechas	03-02-2025	22-12-2025
Diseñar mecanismos, para socializar o transferir (adoptar y adaptar) el conocimiento	Continuar con la implementación de la estrategia red de formadores internos.	*Convocatorias *Listado de Asistencia	03-02-2025	22-12-2025
	Elaborar portafolios de conocimientos en los cuales se documenten las memorias de la red de formadores internos y de las demás experiencias de innovación.	*Presentación de las Actividades de la Red de Formadores Internos. *Portafolio de conocimiento y experiencias	03-02-2025	22-12-2025
	Realizar la difusión de los portafolios de conocimientos en la página Web de la entidad.	*Portafolio de conocimiento publicado en la página web de la entidad. *Piezas informativas para la socialización.	03-02-2025	22-12-2025
	Mantener actualizada la página web con los documentos y productos realizados en la entidad en términos de innovación y gestión del conocimiento, garantizando la preservación del aprendizaje organizacional y el acceso de esta información a la ciudadanía.	*Portafolio de conocimiento publicado en la página web de la entidad. *Piezas informativas para la socialización.		
Realizar el inventario de conocimiento generado por los servidores públicos que se retiran de la entidad	Aplicar el formato retención del conocimiento cuando un servidor público se separa del cargo por retiro del servicio para promover la adecuada transferencia del conocimiento.	*Formato de Retención del Conocimiento Diligenciado: Código: 208-TH-Ft- 159	03-02-2025	22-12-2025
Iniciativas o proyectos basados en el uso de tecnologías emergentes (inteligencia artificial, internet de las cosas, blockchain, big data, robótica, entre otros) asociados a los trámites y servicios, ¿en especial atendiendo a lo dispuesto en el Decreto 088 de 2022 (lineamientos, plazos y condiciones técnicas transversales para la digitalización y automatización de trámites y su realización en línea) https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=175866?	*Identificar las posibilidades de implementación de la inteligencia artificial una solución para correlacionar los trámites y servicios para su digitalización y automatización. *Actualizar los trámites inscritos por la Entidad en el SUIT. *Actualizar el portal propio de los trámites de la Entidad en la página web. *Definir los trámites que requieren automatización.	*Diagnóstico de los trámites y servicios que presta de la entidad para determinar cuáles pueden ser usados para la implementación de la Inteligencia Artificial aplicada. *Listado de trámites inscritos por la Entidad en el SUIT. *Portal propio de trámites actualizado en la página web. *Listado y solicitud de trámites que requieren automatización.	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de gestión del conocimiento e innovación				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
Actividades de innovación aplicadas por la entidad: A. Procesos de ideación, creación o validación y/o pruebas de prototipos con el personal	- Reto interno Juntos del Agua	*Publicación de proceso y resultados del reto interno Juntos del Agua	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción Política de integridad

La política de integridad orienta que la gestión esté enmarcada en valores públicos (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), para consolidar un servicio público eficiente, transparente y centrado en la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

Plan de acción política de integridad				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
Incorporar la estrategia anual de integridad en la planeación institucional	Incorporación de la estrategia anual de integridad PETH (revisar formato de la caja de herramientas)	Estrategia anual de integridad incluida en el plan estratégico de talento humano	03-02-2025	22-12-2025
Articular en su estrategia las acciones asociadas al desarrollo de la cultura de integridad pública y a la gestión de conflictos de intereses	Incorporación en la estrategia anual de integridad actividades relacionadas con la gestión de conflictos de interés	Estrategia anual de integridad articulada con la política para la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses		
Desarrollar las actividades propuestas en materia de integridad en la caja de herramientas dispuestas por el DAFP a los servidores públicos y contratistas	*Desarrollar la estrategia comunicativa de la Política de integridad. *Socializar la política de integridad. *Socializar los valores del código de integridad. *Desarrollar las actividades propuestas por el DFP en la caja de herramientas	*Piezas comunicativas. *Registros fotográficos. *Listados de asistencia, u otros.	03-02-2025	22-12-2025
Verificar en los procesos de capacitación internos la inclusión de temáticas relacionadas con la gestión preventiva de conflictos de interés de la entidad, en el marco del CICC.	* Realizar el proceso de inducción incluyendo temas de integridad socializar y divulgar el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción liderado por el DAFP * Socializar y divulgar las actividades de capacitación lideradas por el Servicio Civil Distrital *Realizar actividades de la red de formadores internos sobre temas de conflictos de interés (Capacitación gestión preventiva de conflictos de interés). * Verificar en el marco del Comité institucional de gestión y	*Piezas comunicativas. *Registros fotográficos. *Listados de asistencia, u otros.*Actas de comité Institucional de gestión y desempeño en la que se evidencie la verificación del desarrollo de las actividades de capacitación sobre temas de integridad y conflicto de interés.	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de integridad				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
	desempeño el desarrollo de las actividades en los procesos de capacitación			
Incorporar buenas prácticas y lecciones aprendidas del sector público y privado en temas de integridad	* Definir e incluir en la estrategia de integridad el registro de los módulos de bienes y rentas y conflictos de interés en el SIDEAP	*Estrategia de integridad con lineamientos sobre el registro de los módulos de bienes y rentas y conflictos de interés en el SIDEAP	03-02-2025	22-12-2025
Incorporar controles asociados a los riesgos identificados en materia de integridad pública	Revisar y evaluar los riesgos existentes, para identificar los controles asociados a integridad y conflictos de interés	Riesgos y controles sobre la política de integridad definidos y registrados en la matriz de riesgos	03-02-2025	22-12-2025
Establecer indicadores de impacto en el proceso de seguimiento y evaluación de la implementación de la estrategia de integridad pública	Establecer un indicador de impacto para el seguimiento y evaluación en la implementación de la estrategia de integridad. (Caja de herramientas, indicador de efectividad)	Indicadores y actividades formuladas en el plan de trabajo de indicadores	03-02-2025	22-12-2025
Evaluar el nivel de apropiación de los valores del código de integridad en los servidores públicos y contratistas	Aplicar y tabular la prueba de percepción de integridad que hace parte de la caja de herramientas DAFP	*Test de percepción de integridad aplicado y tabulado *Informe de análisis de percepción de integridad	03-02-2025	22-12-2025
Adelantar las acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: llevar a cabo el seguimiento y control a la gestión de los conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones	Realizar un informe de seguimiento de la declaración de los conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones	Informe de seguimiento de la declaración de los conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones	03-02-2025	22-12-2025
Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre los cuales se encuentran: los análisis de las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido	Realizar análisis de las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido	Informe de análisis de las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de integridad				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
Identificar posibles situaciones que afectan la integridad pública teniendo en cuenta el procedimiento para las denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor	*Realizar por parte de la oficina de control interno disciplinario OCDI semestralmente actividades de sensibilización en el marco de la red de formadores internos sobre el régimen disciplinario en lo relacionado con la obligación de denunciar irregularidades *Difundir el procedimiento para las denuncias entre sus servidores y contratistas *Difundir el procedimiento para las denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor	*Piezas comunicativas. y/o Registros fotográficos. y/o Listados de asistencia, u otros.	03-02-2025	22-12-2025
Analizar la información recibida a través de denuncias internas presentadas por servidores o contratistas de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad	*Elaborar el informe de análisis de las denuncias recibidas	*Informe de análisis de las denuncias recibidas Oficina de Control Disciplinario interno OCDI	03-02-2025	22-12-2025
Analizar la información recibida a través de informes internos (Informes del Comité de Convivencia, Informes de Comisión de Personal, Informes de la Oficina de Control Interno Disciplinario) para evaluar la política de integridad	*Elaborar, consolidar y remitir el Informe de análisis de las denuncias recibidas por la Oficina de Control Disciplinario interno OCDI, el Informes del Comité de Convivencia, los Informes de Comisión de Personal y presentarlos a la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI para que en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para que se evalúe el avance de la política de integridad	*Informe de análisis de las denuncias recibidas Oficina de Control Disciplinario interno OCDI *Informes del Comité de Convivencia. *Informes de Comisión de Personal. * Actas de comité Institucional de gestión y desempeño en la que se evidencie la evaluación del cumplimiento de la política de integridad.	03-02-2025	22-12-2025
Analizar la información recibida a través de las encuestas de clima laboral de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad	Elaborar el informe el diagnóstico factores psicosociales (clima laboral) y presentarlo a la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI para que en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su análisis	*Informe diagnóstico factores psicosociales	03-02-2025	22-12-2025
Diseñar e incorporar acciones para intervenir las variables del clima laboral que estén relacionadas con la gestión de la política de integridad	Formular y ejecutar y plan de acción resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	*Piezas comunicativas. y/o Registros fotográficos. y/o Listados de asistencia, u otros.	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de integridad				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
Evaluar o hacer seguimiento a la estrategia anual para adoptar la política de integridad	* Aplicar formato para evaluar la estrategia anual para la adopción de integridad (Caja de herramientas)	Encuesta política de integridad	03-02-2025	22-12-2025
Adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogo entre las partes involucradas en desarrollo de las funciones del Comité de convivencia laboral	*Adelantar los procesos correspondientes con las partes involucradas *Formular planes de mejora concertados entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral *Ejecutar el seguimiento correspondiente a los planes de mejora suscritos en cada caso particular * Realizar seguimiento a las posibles intervenciones a partir de las recomendaciones entregadas *Remitir a la Procuraduría General de la Nación aquellos casos en donde no se llegó a un acuerdo o se incumplieron los compromisos pactados	Informe generado por el Comité de convivencia laboral CCL el que se determine: número de procesos o casos atendidos, número de planes de mejoramiento concertados, número de seguimientos a compromisos y número de casos trasladados a la Personería y/o Procuraduría	03-02-2025	22-12-2025
Formular planes de mejora concertados entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia personal	*Planes de mejora concertados entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral	Informe generado por el Comité de convivencia laboral CCL el que se determine: número de planes de mejoramiento concertados.	03-02-2025	22-12-2025
Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en cumplimiento a las funciones del Comité de convivencia laboral	*Informe de seguimiento a los compromisos de las actas de Comité de convivencia laboral	Informe generado por el Comité de convivencia laboral CCL el que se determine: número de seguimiento a compromisos	03-02-2025	22-12-2025
Hacer seguimiento a los procesos que adelanta el Comité de convivencia laboral y las posibles intervenciones a partir de las recomendaciones entregadas	Elaborar el informe de Seguimiento a los procesos que adelanta el Comité de convivencia laboral y las posibles intervenciones a partir de las recomendaciones entregadas	*Informe de Seguimiento a los procesos que adelanta el Comité de convivencia laboral y las posibles intervenciones	03-02-2025	22-12-2025
Remitir a la Procuraduría General de la Nación aquellos casos del Comité de convivencia laboral en donde no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista	Elaborar un informe en el que se determine el número de casos trasladados a la Personería y/o Procuraduría	Informe generado por el Comité de convivencia laboral CCL el que se determine: número de casos trasladados a la Personería y/o Procuraduría	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de integridad				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
Tener en cuenta el reporte de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021 para evaluar la política de integridad	Evaluar la política de integridad. (seguimiento estrategia política integridad, plan de brechas, seguimiento CICCI)	Actas de comité institucional de gestión y desempeño en las que se registre el seguimiento a la política de integridad.	03-02-2025	22-12-2025
Verificar el registro de información en el aplicativo por la integridad pública en cuanto al registro para el retiro de los servidores públicos y contratistas	Seguimiento al registro de información en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) en cuanto al registro para el retiro de los servidores públicos y contratistas	Informe de servidores públicos retirados y registrados en el SIDEAP	03-02-2025	22-12-2025
Verificar el registro de información en el aplicativo por la integridad pública en cuanto al registro periódico de la información por parte de los servidores públicos.	Seguimiento al registro de información en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) en cuanto al registro periódico de la información por parte de los servidores públicos y contratistas obligados	Informe de servidores públicos que realizan el registro periódico de información en el SIDEAP	03-02-2025	22-12-2025
Verificar la gestión de las recusaciones y posibles conflictos de interés informados por los servidores públicos o contratistas de la entidad, en el marco del CICCI (u otras instancias internas de este mismo nivel jerárquico)	Elaborar un informe de la gestión realizada frente a las recusaciones y conflictos de interés registrados por los servidores públicos y contratistas, presentarlo a la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI para que en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se verifique	* Informe de la gestión realizada frente a las recusaciones y conflictos de interés registrados en el módulo SIDEAP. *Actas de comité institucional de gestión y desempeño en las que se registre la verificación de las gestiones realizadas frente a las recusaciones y conflictos de interés	03-02-2025	22-12-2025
Anualmente presentar en los Comités de Control interno y en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el cumplimiento de las políticas de integridad, conflicto de intereses y Gestión de Talento Humano (Planta, capacitación, bienestar, desempeño, convivencia laboral). Así como los temas relacionados con clima laboral	Elaborar el informe el cumplimiento de las políticas de integridad, conflicto de intereses y Gestión de Talento Humano (Planta, capacitación, bienestar, desempeño, convivencia laboral) y de los temas relacionados con clima laboral y presentarlos a la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI para que en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se verifique su cumplimiento.	*Informe de cumplimiento de las políticas de integridad, conflicto de intereses y Gestión de Talento Humano (Planta, capacitación, bienestar, desempeño, convivencia laboral). Así como los temas relacionados con clima laboral presentado al Comité institucional de gestión y desempeño. *Actas de comité institucional de gestión y desempeño en las que se registre el seguimiento al cumplimiento de las políticas	03-02-2025	22-12-2025

Plan de acción política de integridad				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha Inicio	Fecha Fin
Evaluar, por parte de la alta dirección y/o por el Comité Institucional Gestión y Desempeño de manera articulada a cada uno en cumplimiento de sus competencias, el aporte de los procesos de capacitación al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimiento de los servidores	*Elaborar un informe del aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos de los servidores y presentarlos a la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICC para que en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se realice la evaluación.	*Informe de evaluación del aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos de los servidores. *Actas de comité institucional de gestión y desempeño en las que se registre la evaluación del aporte de los procesos de capacitación al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimiento de los servidores	03-02-2025	22-12-2025
Implementar acciones de mejora institucional como resultado de la documentación y sistematización de lecciones aprendidas en la mejora continua de la política de integridad	* Documentar y socializar lecciones aprendidas * Implementar acciones de mejora	*Documento de lecciones aprendidas *Piezas comunicativas. y/o Registros fotográficos. y/o Listados de asistencia, u otros.	03-02-2025	22-12-2025
Difundir los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas en materia de integridad con sus grupos de valor y usuarios interesados	*Documentar y socializar buenas prácticas en materia de integridad a los colaboradores de la CVP *Socializar las buenas prácticas con sus grupos de valor	*Buenas prácticas documentadas y socializadas. *Piezas comunicativas u otros	03-02-2025	22-12-2025

7.1 Generalidades del plan:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El MIPG cuenta con 7 dimensiones siendo la del Talento Humano la primera y el corazón del modelo, reconociendo la importancia que tienen los servidores públicos en el cumplimiento de la misión de la entidad, por ello es fundamental definir y diseñar estrategias que buscan identificar y trabajar en las oportunidades de mejora, que fortalezcan la solución de necesidades y problemas de la ciudadanía hacia el cumplimiento misional con excelencia y satisfacción ciudadana.

El Plan Estratégico De Talento Humano se formula con el fin de contar con una herramienta que permite implementar acciones para cada una de las etapas el ciclo de vida de los servidores(as) públicos desde su ingreso, desarrollo(permanencia) hasta su retiro, por ello se hace necesario conocer algunas de las características que permiten implementar acciones para el ingreso fortaleciendo el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

En la etapa del desarrollo con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, demás que propicien incremento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

El retiro: Comprender las razones de la deserción en el empleo público, para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

7.2 Cronograma

Nº	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1	Ejecutar, realizar seguimiento y evaluar los planes Institucional de capacitación, Plan de Incentivos Institucionales (bienestar, incentivos y clima laboral), Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, anual de vacantes y de previsión del recurso humano e integridad	03-02-2025	22-12-2025
2	Ejecutar, realizar seguimiento y evaluar las acciones de la política del MIPG (gestión estratégica de talento humano, gestión del conocimiento y la innovación e integridad)	03-02-2025	22-12-2025

7.3 Seguimiento y evaluación

Indicadores del PETH	Meta	Formula
Eficiencia: Verificación de la asistencia o participación de los servidores públicos en las actividades programadas en el periodo.	85%	(No. de servidores públicos que asisten a las actividades del PETH /No. de servidores públicos programados para participar en las actividades de PETH)*100
Eficacia (Cumplimiento): Ejecución de actividades propuestas en el año.	90%	(No. de actividades del PETH Ejecutadas / No. de actividades del PETH Programadas) * 100
Efectividad: Satisfacción de los servidores públicos con las actividades del PETH.	90%	Resultado de la medición de la satisfacción de los servidores públicos que participan en las actividades del PETH.

8. Anexos e información complementaria

Los siguientes planes se encuentran publicados en la página web en la siguiente ruta: <https://www.cajaviviendapopular.gov.co/?q=Nosotros/la-cvp/plan-de-accion-integrado>

- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión del recurso humano
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de integridad.

Definiciones y siglas:

FURAG: Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión estratégica de talento humano:

Gestión del conocimiento y la innovación: administración del conocimiento tácito (intangibile) y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, los resultados de gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional

Integridad pública: la alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público

Modelo Interno de Planeación y Gestión MIPG: Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.