

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2026

Caja de la Vivienda Popular

Subdirección Administrativa
Diciembre 22 de 2025
Versión 1

Contenido

<u>1.</u>	<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>3</u>
<u>2.</u>	<u>INFORMACIÓN GENERAL.....</u>	<u>3</u>
<u>3.</u>	<u>OBJETIVO ESTRATÉGICO</u>	<u>3</u>
<u>4.</u>	<u>OBJETIVO GENERAL.....</u>	<u>4</u>
4.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
<u>5.</u>	<u>ALCANCE</u>	<u>4</u>
<u>6.</u>	<u>DEFINICIONES Y SIGLAS.....</u>	<u>5</u>
<u>7.</u>	<u>NORMATIVIDAD.....</u>	<u>5</u>
7.1	GENERALIDADES DEL PLAN.....	15
7.2	CRONOGRAMA	16
7.3	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
<u>8</u>	<u>ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.....</u>	<u>16</u>
<u>9</u>	<u>CONTROL DE CAMBIOS</u>	<u>17</u>

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 000000000000000000208
Presupuesto asignado (\$)	\$12.361.870.744
Dependencia responsable	Subdirección Administrativa
Política MIPG y otros	Política de Gestión Estratégica del Talento humano
Proceso	Gestión del Talento Humano
Fecha inicio del plan	05/01/2026
Fecha fin del plan	31/12/2026

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 de carrera administrativa, 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.

4.1 Objetivos Específicos

- ✓ Ejecutar los planes de acción y brechas que hacen parte integral del plan estratégico de talento humano formulados para las 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 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 bienestar e Incentivos Institucionales, 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 diagnóstico de necesidades y el presupuesto asignado para cada vigencia.

6. 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 (intangible) 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.

7. 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

8. 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 acordes 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:

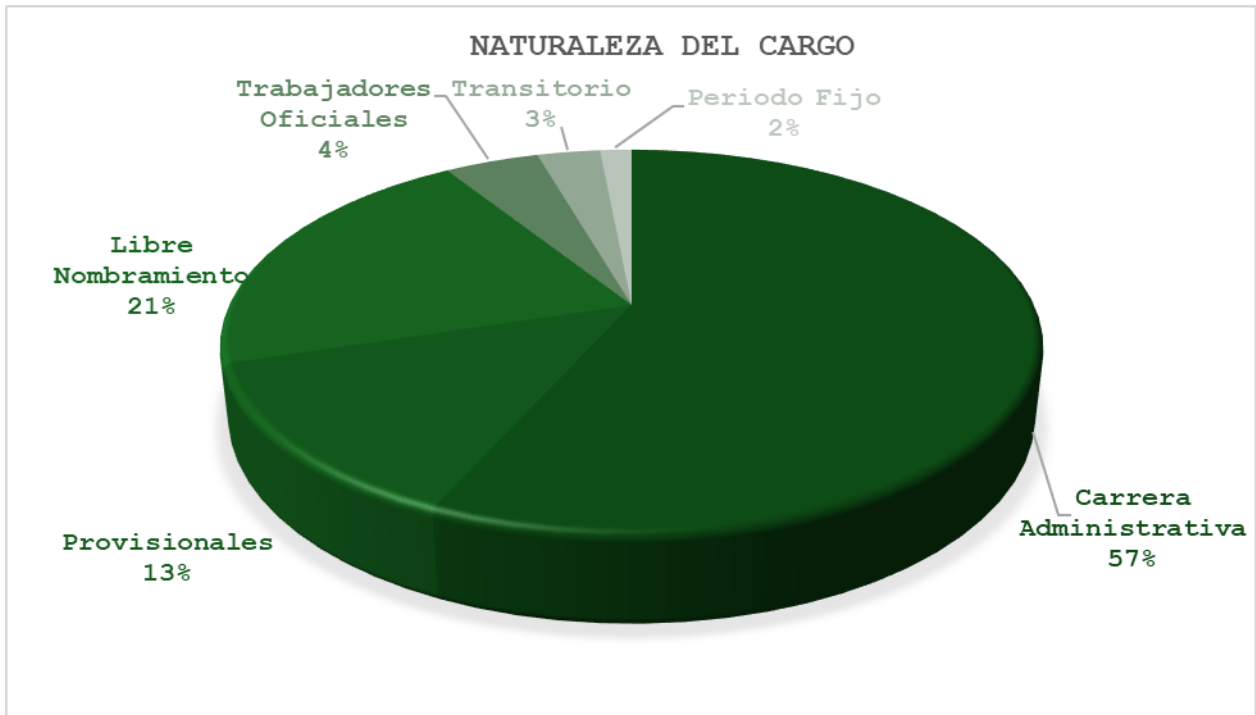
Naturaleza del cargo:

De los 67 servidores públicos vinculados a noviembre de 2025, se encuentran ocupando empleos de carrera administrativa 38 servidores, representando el 57%, quienes son titulares de los empleos y 9 se encuentran vinculados en provisionalidad o en encargo (13%).

De libre nombramiento se encuentran vinculados 14 servidores públicos, representando el 21%.

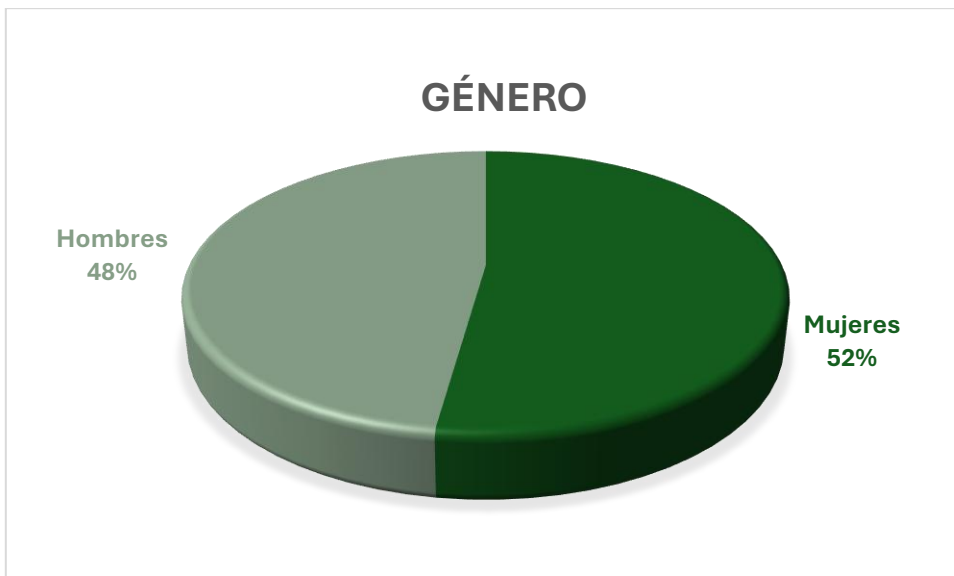
Los Trabajadores Oficiales son 3 y representan el 4% y de carácter transitorio (suprimidos con fuero sindical), son 2 servidores públicos (3%).

Finalmente existe un empleo de Periodo Fijo, que representa el 2% del total de cargos provistos.



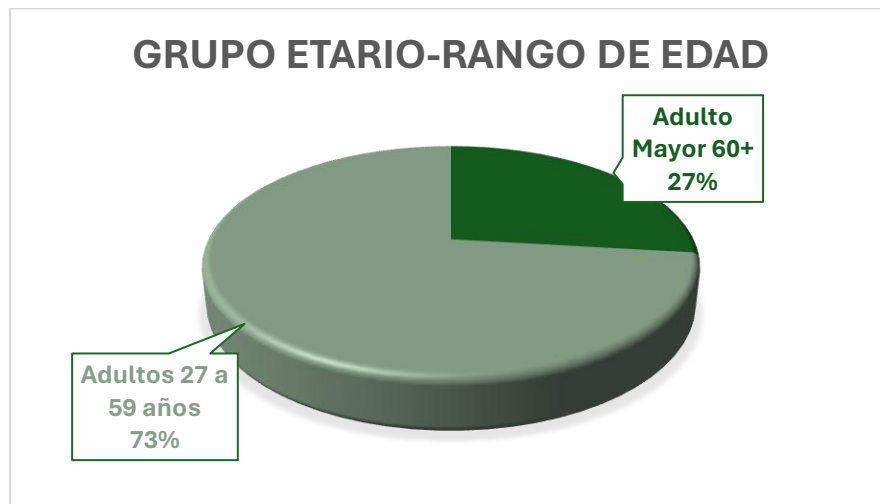
Género:

Por condición de género las mujeres son 35, representando el 52% y hombres son 32 representan el 48%.



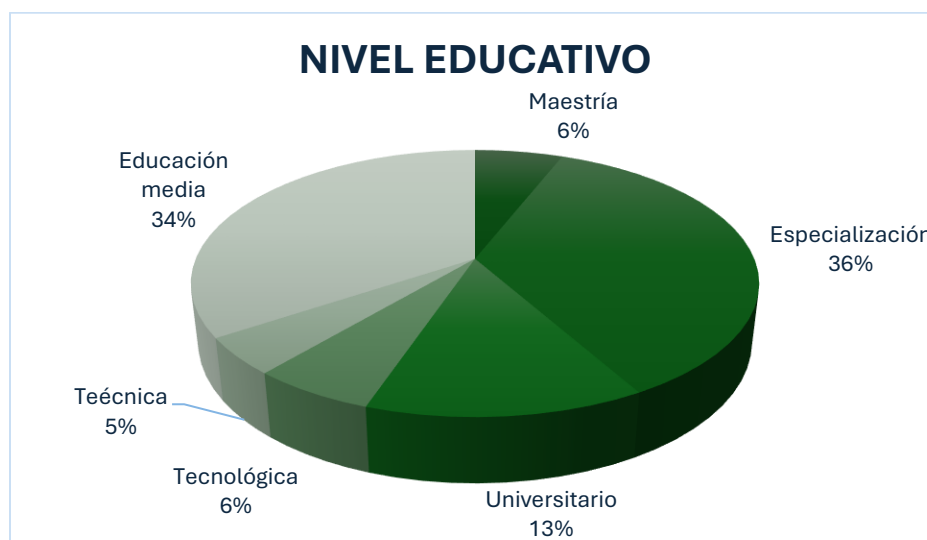
Grupo etario- rango de edad:

La entidad cuenta con 67 servidores públicos adultos en un rango de edad de 27 a 59 años representando el 73% y con 18 adultos con 60 años o más que equivalen al 27%.



Nivel educativo:

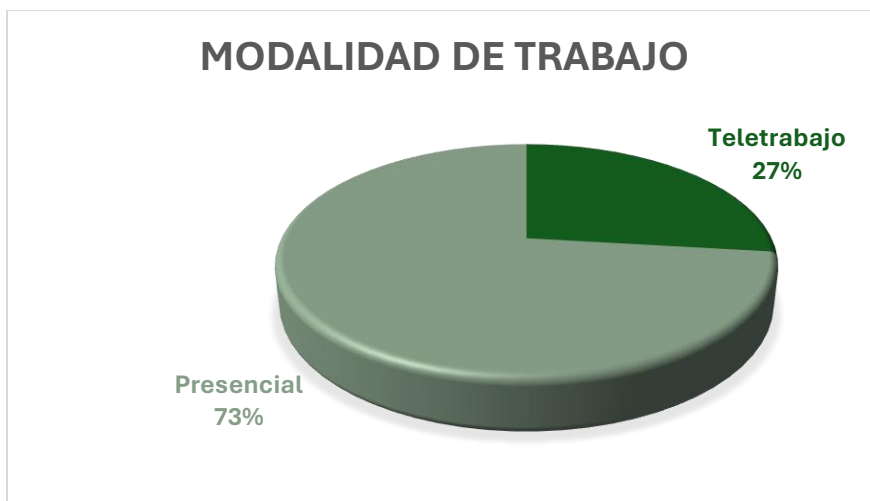
En la entidad el máximo nivel educativo con el que cuentan los servidores públicos es maestría 4 de ellos cuentan con este nivel representan el 6%, 23 servidores públicos cuentan con especialización universitaria representan el 35%, 9 servidores públicos su nivel educativo es universitario representan 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 Vacantes, el Plan de Previsión del Recurso Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan del Sistema de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST y clima laboral, así como el Plan de acción y de brechas a partir de la medición de la Gestión y Desempeño Institucional que se realiza 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).

En 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.

En Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales promueve el incremento del 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 2025 - 2026, 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.

El Plan del Sistema de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST y clima laboral 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 Popular 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 2024, para estas políticas es el siguiente:

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

Con el objetivo de elevar los resultados, se formulan los planes de acción para cada una de estas políticas de la 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
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.	03-02-2026	28-12-2026
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	03-02-2026	28-12-2026

Plan de acción política de gestión estratégica de talento humano				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha inicio	Fecha Fin
		de la ciudadanía y la formulación de observaciones		
Implementar el eje de transformación digital	Desarrollar actividades de transformación digital	*Invitaciones-piezas comunicativas de asistencia.	03-02-2026	28-12-2026
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	03-02-2026	28-12-2026
Implementar un programa de reintroducción 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 de asistencia. *Material de apoyo	03-02-2026	28-12-2026
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.	03-02-2026	28-12-2026

Plan Estratégico de Talento Humano 2026 V1

Plan de acción política de gestión estratégica de talento humano				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha inicio	Fecha Fin
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	03-02-2026	28-12-2026
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 plan de bienestar de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	*Invitaciones-piezas comunicativas *Listados de asistencia. *Material de apoyo	03-02-2026	28-12-2026
Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad	Aplicar encuesta de la cultura organizacional	*Diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad	03-02-2026	28-12-2026
Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos y demás servidores que ingresan a la entidad	*Solicitar a los gerentes públicos y los demás servidores, 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	03-02-2026	28-12-2026
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	03-02-2026	28-12-2026
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	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	*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 de la alta dirección y/o Comité Institucional de	03-02-2026	28-12-2026

Plan de acción política de gestión estratégica de talento humano				
Requerimiento FURAG	Actividad	Producto	Fecha inicio	Fecha Fin
retiro estrictamente señaladas por la ley	Coordinación de Control Interno - CICC	Coordinación de Control Interno - CICC		
Verificar, por parte de la alta dirección y/o CICC, 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 - CICC	*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 - CICC	03-02-2026	28-12-2026
Verificar, por parte de la alta dirección y/o CICC, 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 - CICC	*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 de la alta dirección y/o Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICC	03-02-2026	28-12-2026

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 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.

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 del 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

N°	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), Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y clima laboral, Plan anual de vacantes y de previsión del recurso humano e integridad	03-02-2026	28-12-2026
1.1	Entregable: Diagnósticos de los planes y los indicadores aprobados.	03-02-2026	28-12-2026
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)	03-02-2026	28-12-2026
2.1	Entregable: Seguimiento trimestral	03-02-2026	28-12-2026
3	Realizar seguimiento a los contratos que se ejecutan en función de los planes que están enmarcados en el Plan estratégico de TH	03-02-2026	28-12-2026
3.1	Entregable: Informe de gestión de las actividades realizadas	03-02-2026	28-12-2026

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%	$\frac{\text{No. de servidores públicos que asisten a las actividades del PETH}}{\text{No. de servidores públicos programados para participar en las actividades de PETH}} \times 100$
Eficacia (Cumplimiento): Ejecución de actividades propuestas en el año.	90%	$\frac{\text{(No. de actividades del PETH Ejecutadas)}}{\text{No. de actividades del PETH Programadas}} \times 100$
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.

9 Control de cambios

Versión	Detalle del cambio	CIGD N°	Fecha aprobación
1	<i>Aprobación Plan Estratégico de Talento Humano 2026</i>	7	22/12/2025