

Plan Estratégico de Talento Humano

MIPG - 2019

Dimensión MIPG: Talento Humano
Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

| Elaboró | Revisó | Aprobó |
|---|--|--|
| Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Fecha: Septiembre de 2019 | Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante Acta N°. 6 del 8 de octubre de 2019 | Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante Acta N°. 6 del 8 de octubre de 2019 |



Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 1. MARCO LEGAL..... | 5 |
| 2. Alcance..... | 7 |
| 3. Objetivo General..... | 7 |
| 4. Objetivos Específicos..... | 7 |
| 5. Previo a la Planeación..... | 8 |
| 5.1 Disposición de Información..... | 8 |
| 5.2 Caracterización de Servidores..... | 8 |
| 5.3 Caracterización de los Empleados..... | 8 |
| 5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas años anteriores..... | 9 |
| 5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH..... | 9 |
| 5.4.2 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI..... | 10 |
| 5.4.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional..... | 11 |
| 5.4.4 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG..... | 11 |
| 6. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano..... | 12 |
| 6.1 Estrategias de Talento Humano 2019..... | 15 |
| 6.2 Estrategia de Vinculación..... | 15 |
| 6.3 Estrategia del Programa de Bienestar..... | 16 |
| 6.3.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 16 |
| 6.4 Plan de Incentivos..... | 18 |
| 6.5 Estrategia Plan Institucional de Capacitación..... | 18 |
| 6.6 Estrategia de Evaluación de Desempeño..... | 20 |
| 6.7 Estrategia de Administración de Nómina..... | 20 |
| 6.8 Estrategia Gestión de la Información..... | 21 |
| 6.9 Archivo de Historias Laborales..... | 21 |
| 6.10 Estrategia Situaciones Administrativas..... | 21 |
| 6.11 Estrategias en el Procedimiento de Retiro..... | 22 |
| 7. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano Evaluación de Plan..... | 23 |
| 8. Evaluación de Planeación Estratégica de Talento Humano..... | 23 |
| 9. Cumplimiento Política de Integridad..... | 23 |



INTRODUCCIÓN

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableció que el nuevo sistema de gestión debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

En este sentido, el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, para fortalecer el talento humano, agilizar operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la principal dimensión que se contempla en el MIPG es el Talento Humano, como eje central, permite que sea relevante dentro del sistema implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, debido a que son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico de Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta para el proceso de vinculación de los servidores a la Agencia de Renovación del Territorio, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, prioridades estratégicas a satisfacer los grupos de valor.

Las políticas institucionales del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos y de su rol en la entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos a llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención de riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

En consecuencia, la aplicación de este Plan corresponde al cumplimiento de los lineamientos dados por el DAFP a través de la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano, en el cual dan las orientaciones desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de



calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Conforme a lo anteriormente expuesto, la Agencia de Renovación del Territorio enfocará sus esfuerzos en fortalecer las líneas estrategias de Talento Humano con el propósito de apropiar las buenas prácticas administrativas y mejorar la cultura organizacional, generando un entorno de confianza entre todos los servidores públicos para el cumplimiento de resultados.



1. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona el marco legal que hace parte del Grupo Interno de Trabajo de talento Humano, que proporciona las bases sobre las que se implementan los procedimientos y actividades establecidas:

| NORMATIVIDAD | APLICACIÓN ESPECÍFICA | TEMA RELACIONADO CON LA NORMA |
|---|---|------------------------------------|
| Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 | Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos) | Talento Humano |
| Decreto 1083 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública | Talento Humano |
| Decreto 648 de 2017 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública | Talento Humano |
| Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG | Talento Humano |
| MIPG | Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano | Talento Humano |
| GETH | Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano | Talento Humano |
| Ley 1010 del 23 de enero de 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo | Talento Humano |
| Decreto 2177 del 29 de junio de 2006 | Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica | Talento Humano |
| Acuerdo 006 de 2017 | Prima Técnica | Talento Humano |
| Decreto 2097 de 2016 | Establece la Planta de la Agencia de Renovación del Territorio | Talento Humano |
| Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. | Plan Institucional de Capacitación |
| Ley 1064 del 26 de julio de 2006 | Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación | Plan Institucional de Capacitación |
| Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 | Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera | Plan Institucional de Capacitación |
| Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 | Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos | Plan Institucional de Capacitación |
| Resolución 000092 del 12 de marzo de 2018 | Plan de Incentivos | Plan de Bienestar e Incentivos |
| Ley 1221 de 16 de julio de 2008 | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. | Programa de Bienestar |
| Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. | Programa de Bienestar |



| NORMATIVIDAD | APLICACIÓN ESPECÍFICA | TEMA RELACIONADO CON LA NORMA |
|--|--|---|
| Ley 1857 del 26 de julio de 2017 | Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. | Programa de Bienestar |
| Código de Integridad del Servidor Público 2017 | Código de Integridad del Servidor Público 2017, creado por el DAFP | Talento Humano |
| Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018 | Implementación de Teletrabajo | Talento Humano |
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). | SG-SST |
| Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 | Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. | SG-SST |
| Acuerdo 565 de 2016 | Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba. | Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño |
| Acuerdo 816 de 2016 | Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba. | Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño |

*Fuente: Elaboración propia de GIT de Talento Humano



2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio inicia con el diagnóstico de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos de la entidad (Carrera Administrativa, Provisionales, Libre Nombramiento y Remoción y Contratistas), conforme a la normatividad establecida.

3. Objetivo General

Planear, ejecutar y evaluar la Gestión del Talento Humano en la Agencia de Renovación del Territorio, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la entidad, en marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como eje central del modelo, con el propósito de apropiar las buenas prácticas administrativas y mejorar la cultura organizacional, generando un entorno de confianza entre todos los servidores públicos para el cumplimiento de resultados

4. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como de preparación para el retiro de la entidad por pensión.
- Definir e implementar pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta óptima que requiere la Agencia de Renovación del Territorio para el cumplimiento de su misión y que permita garantizar la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (Planes Operativos) del proceso de Gestión del Talento Humano



5. Previo a la Planeación

5.1 Disposición de Información

Conforme al MIPG el Plan Estratégico de Talento Humano debe contar con insumos confiables para desarrollar la gestión que realmente tenga impacto en el desempeño de los servidores públicos y consecuencia en la atención a los usuarios internos y externos de la entidad.

En este sentido, para el fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano se dispuso en la página web de la entidad, el banner de Gestión de Talento Humano, con el fin de mantener la información actualizada para todos los servidores públicos.

5.2 Caracterización de Servidores

A través de la matriz de caracterización de los servidores públicos de la entidad, se mantiene actualizada la información relacionada con:

- Antigüedad
- Nivel Educativo
- Edad
- Genero
- Tipo de Vinculación
- Experiencia laboral

5.3 Caracterización de los Empleados

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, tal como se relaciona a continuación:

| NIVELES DE LOS EMPLEOS DE LA ENTIDAD | | | | |
|--------------------------------------|---------------|----------|-----------|---------------|
| NIVELES | PLANTA GLOBAL | CARRERA | LNR | PROVISIONALES |
| Directivo | 14 | 0 | 14 | 0 |
| Asesor | 30 | 0 | 30 | 0 |
| Profesional | 223 | 5 | 2 | 216 |
| Técnico | 40 | 0 | 2 | 38 |
| Asistencial | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 307 | 5 | 48 | 254 |

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte a mayo de 2019

| Niveles | No de Cargos | Mujeres | % Mujeres | Hombres | % Hombres | Vacantes | % Vacantes |
|-----------|--------------|---------|-----------|---------|-----------|----------|------------|
| Directivo | 14 | 5 | 1,63% | 6 | 1,95% | 3 | 0,98% |
| Asesor | 30 | 12 | 3,91% | 13 | 4,23% | 5 | 1,63% |



| | | | | | | | |
|--------------|------------|------------|---------------|------------|---------------|-----------|--------------|
| Profesional | 223 | 101 | 32,90% | 113 | 36,81% | 9 | 2,93% |
| Técnico | 40 | 24 | 7,82% | 12 | 3,91% | 4 | 1,30% |
| Asistencial | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Total | 307 | 142 | 46,25% | 144 | 46,91% | 21 | 6,84% |

Nota: Porcentajes calculados sobre el total de cargos.

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte a mayo de 2019

Conforme a lo anterior y para el control y seguimiento de la información, el GIT de Talento Humano de la ART administra y actualiza la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio

5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas años anteriores

5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el GIT de Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada del MIPG, a través de la Matriz GETH, se evidencia que la calificación es de 79.7 sobre un total de 100.

Analizar los resultados permite identificar las fortalezas y oportunidad de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, se relacionan los datos del año 2018, debido a que corresponde al año en que se inició la implementación.

| MATRIZ DE GETH | | |
|--------------------------------------|--------------|---|
| Ruta de creación de Valor | Puntaje 2018 | Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH |
| RUTA DE LA FELICIDAD | 78 | |
| Entornos físicos | 82 | |
| Equilibrio de vida | 85 | Comunicación asertiva, manejo de estrés, comunicación no violenta |
| Salario Emocional | 84 | Implementación Horario Flexible y Teletrabajo |
| Innovación | 60 | Capacitación en innovación y uso de Tecnología de la Información |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | 78 | |
| Liderando talento | 76 | Taller Coaching |
| Cultura de liderazgo | 69 | Taller habilidades gerenciales |
| Liderazgo en valores | 80 | Implementación del Código de integridad |
| Servidores que saben lo que hacen | 85 | Inducción y reinducción |
| RUTA DEL SERVICIO | 76 | |
| Al servicio de los ciudadanos | 77 | Lenguaje Claro, Servicio al Ciudadano |
| Cultura que genera logro y bienestar | 76 | Actividades de bienestar, coordinadas con las regionales |
| RUTA DE LA CALIDAD | 81 | |
| Hacer siempre las cosas bien | 76 | Capacitación en el sistema de calidad |



| MATRIZ DE GETH | | |
|---------------------------------------|--------------|--|
| Ruta de creación de Valor | Puntaje 2018 | Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH |
| Cultura de la calidad y la integridad | 86 | Actividades relacionadas con el código de integridad |
| RUTA DE ANALISIS DE DATOS | 77 | |
| Conociendo el talento | 77 | Actividades deportivas y recreativas |

*Datos entregados por la Oficina Asesora de Planeación-mayo de 2019

5.4.2 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI

“La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional; indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país”. Los resultados fueron los siguientes:

| RESULTADOS ENCUESTA - EDI | | |
|---|------|--|
| Variables | 2018 | Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH |
| Se realizaron jornadas de inducción y reinducción | 4.1 | Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019 |
| Posibilidades de capacitación | 3.8 | Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019 |
| Se promovieron programas de formación y capacitación para todos los servidores | 4.2 | Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019 |
| Contaron con mecanismos para reconocer la labor de los servidores | 2.9 | Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos |
| Incentivos y reconocimientos laborales | 3.0 | Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos |
| Perspectiva de ascenso | 2.7 | Procedimiento de Encargos Funcionarios de carrera administrativa |
| Mis capacidades laborales se han aprovechado | 3.5 | Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019 |
| Los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de funcionarios se encuentran formalmente documentados. | 3.9 | Estrategia-Procedimiento de vinculación y retiro de personal |
| Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas. | 3.4 | Estrategia de Vinculación |
| Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación | 3.5 | Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019 |
| La labor que desempeñe contribuyo a mi crecimiento profesional | 3.9 | Plan de capacitación |
| Prestigio Social | 3.7 | |
| Las tareas de los funcionarios se documentan formalmente | 3.9 | |

*Datos entregados por la Oficina Asesora de Planeación-mayo de 2019



5.4.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

El objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener información sobre lo que es valioso para los servidores y la forma en cómo perciben a la Agencia de Renovación del Territorio”. Los resultados fueron los siguientes:

| RESULTADOS CLIMA LABORAL | | |
|-----------------------------------|------|--|
| Variables | 2017 | Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH |
| Orientación Organizacional | 89 | Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos. |
| Administración del Talento Humano | 81 | |
| Estilos de Dirección | 74 | |
| Comunicación e Integración | 63 | |
| Trabajo en Equipo | 85 | |
| Capacidad Profesional | 94 | |
| Medio Ambiente Físico | 84 | Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos |
| Microclima (en mi área) | 85 | |
| Índice de Clima Organizacional | 81% | |

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte a mayo de 2019

5.4.4 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2018.

| Política | Indicador | No de Pregunta formulario FURAG | Enunciado pregunta | Falencia | Acciones |
|----------------|--|---------------------------------|---|--|---|
| TALENTO HUMANO | Calidad de la Planeación del Estratégica del Talento Humano | 175 | El plan estratégico de talento humano de la entidad incluye los siguientes temas. | No se cuenta con estrategias asociadas a la vinculación de integrantes de grupos étnicos. | Solicitar información de los Grupos Étnicos con el fin de contar con un registro que permita el estudio y vinculación de estos grupos. |
| TALENTO HUMANO | Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano. | 202 | Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad. | No se establece una estrategia que permita identificar las causas del retiro como tampoco el acompañamiento emocional. | Elaborar una encuesta que permita conocer las causas del retiro, igualmente generar espacios con la ayuda de la Caja de Compensación familiar y la ARL que permitan brindar un apoyo emocional. |



| | | | | | |
|----------------|---|-----|---|--|---|
| TALENTO HUMANO | Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano | 203 | Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados. | No existen mecanismos para transferir el conocimiento. | Garantizar que quien ejecuta una actividad conozca su propósito y documente el proceso realizado. |
|----------------|---|-----|---|--|---|

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte a mayo de 2019

6. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Agencia de Renovación del Territorio, se desarrolla a través del ciclo de vida el servidor público, ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del segundo semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio, se enmarca en las agrupaciones de “Rutas de Creación de Valor” denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las seis (6) dimensiones restantes, así:

| CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| D1 | Talento Humano |
| D2 | Direccionamiento y Planeación |
| D3 | Gestión para Resultados |
| D4 | Evaluación de Resultados |
| D5 | Información y Comunicación |
| D6 | Gestión del Conocimiento |
| D7 | Control Interno |

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|------------------------------|----------------|---|-----------------------------|---------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD | Entorno físico | Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente. | D2 | SG-SST | Servidores y Contratistas |



| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|--|--|---|---|-------------------|---------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | |
| La felicidad nos hace productivos | | Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores | D2 | SG-SST | Servidores y Contratistas |
| | | Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo). | D2 | SG-SST | Servidores y Contratistas |
| | | Capacitar o fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo sobre SGSST | D2 | Capacitación | Servidores |
| | Equilibrio de vida | Programar actividades de Bienestar | D2 | Bienestar | Servidores y Contratistas |
| | | Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible. | D3 | Capacitación | Servidores |
| | | Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes | D2 | Vinculación | Servidores |
| | Salario emocional | Ajustar la estrategia de salario emocional | D2 | Bienestar | Servidores |
| | | Programar ejercicios dirigidos – Pausas activas | D2 | Bienestar / SGSST | Servidores y contratistas |
| | | Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción | D2, D3 | Bienestar | Servidores |
| | Innovación con pasión | Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL. | D2 | Bienestar | Servidores |
| | | Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad. | D3, D5 | Bienestar | Servidores y contratistas |
| | RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | Cultura de liderazgo | Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación. | D2, D4 | Capacitación |
| Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño. | | | D2, D4 | | Servidores |
| Promover la construcción de planes de mejoramiento individual | | | D2, D4 | | Servidores |
| Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la | | | D2 | PIC | Servidores |



| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso | Beneficiarios | |
|------------------------------|--|---|--|--------------|---------------------------|------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | | |
| | | Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción. | | | | |
| | | Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma. | D2, D4 | PIC | Servidores | |
| | Bienestar del talento | Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público | D2 | Bienestar | Servidores y contratistas | |
| | | Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. | D4 | Retiro | Servidores | |
| | Liderazgo en valores | Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad. | D3 | Bienestar | Servidores y contratistas | |
| | Servidores que saben lo que hacen | Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública. | D4 | Vinculación | Servidores | |
| | | Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al Ciudadano, derecho de acceso a la información. | D2 | Capacitación | Servidores | |
| | | Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad. | D2 | Capacitación | Servidores | |
| | RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | Cultura basada en el servicio | Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos. | D2, D5, D7 | Talent o Humano | Servidores |
| | RUTA DE LA CALIDAD | Hacer siempre | Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. | D2 | Nómina | Servidores |



| DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | Otras Dimensiones Asociadas | Proceso | Beneficiarios |
|---|--|--|-----------------------------|----------------------|---------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | | |
| La cultura de hacer las cosas bien | las cosas bien | Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. | D4 | Vinculación | Servidores |
| | | Promover la conformación de Comisión de Personal. | D2 | Comités | Servidores |
| RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento | Entendiendo personas a través del uso de los datos | Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano. | D2 | SIGEP | Servidores |
| | | Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina. | D2, D5 | Vinculación / Nómina | Servidores |

6.1 Estrategias de Talento Humano 2019

Conforme a la importancia que ejerce la Dimensión de Talento Humano en el MIPG, se deben establecer estrategias para fortalecer el clima organizacional y aumentar la confianza para la creación del valor público orientado siempre al cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos de la ART.

6.2 Estrategia de Vinculación

El GIT de Talento Humano velará por la vinculación de personal calificado, mediante herramientas de selección que permitan identificar los candidatos con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación [establece las directrices para la vinculación de personal competente para desarrollar las funciones de la entidad, (...), en cumplimiento de la normatividad vigente], por lo tanto, permitirá actuar con fundamento en la transparencia, legalidad y prontitud de sus procesos y procedimientos, garantizando la vinculación de personal competente que aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos y la consecución de las metas, en las diferentes dependencias.

Igualmente, la articulación del procedimiento de vinculación junto con la gestión adecuada de la información del servidor público fortalecerá la matriz de caracterización de los servidores públicos, constituyéndose en una herramienta de toma de decisiones y de gestión y desarrollo del talento humano. Así mismo, la matriz de caracterización será un instrumento estratégico para incentivar el crecimiento laboral (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados),



conforme a las dinámicas de perfilamiento laboral y realización académica, generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

6.3 Estrategia del Programa de Bienestar

El programa de Bienestar se basa en los diferentes resultados y recomendaciones (Encuesta de necesidades de Bienestar y Medición de Clima), como línea para el desarrollo de las actividades, entorno a los siguientes componentes:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución 000057 del 19 de febrero 2018, por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la ART de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018, Por medio de la cual se dictan lineamientos y establece el plan de acción para implementar el Teletrabajo de la Agencia de Renovación del Territorio y se crea el comité de teletrabajo, la Entidad se compromete con las políticas y prácticas que exige la modalidad. (Ver proceso de talento humano de Teletrabajo de la Entidad).

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo que seguir para los demás.

6.3.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La ART, tanto en su sede central, Bogotá, D.C., como en las sedes regionales distribuidas en el territorio nacional, gerencia procesos para la transformación de los territorios priorizados mediante la articulación institucional y la participación efectiva en el marco de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial, creados mediante el Decreto 893 de 2017. La Agencia se compromete a dar cumplimiento a este fin, en el marco de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promocionando altos niveles de bienestar, salud, seguridad y calidad de vida laboral para sus funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés.



La ART, establecerá mecanismos, procedimientos y canales para generar un SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST y velar por el cumplimiento de la Política establecida en esta materia en la entidad y su organización, por lo tanto, manifiesta su compromiso en la realización del trabajo en forma segura y en el cumplimiento de las normas y reglas de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección de la ART, fija los siguientes objetivos particulares para el cumplimiento de su POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST, así:

1. Promocionar, por intermedio de los designados como responsables del SG-SST, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Talento Humano, la calidad de vida laboral, mediante la permanente identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos que puedan generar incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
2. Suministrar los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para el establecimiento de los controles que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales vigentes aplicables en seguridad y salud en el trabajo.
3. Realizar evaluaciones médicas ocupacionales y complementarias o paraclínicas para los trabajadores, tendientes a identificar tempranamente posibles efectos sobre la salud derivados del trabajo que ejecutan, así mismo efectuar el seguimiento a las condiciones de salud del Talento Humano de la ART.
4. Preservar la seguridad y proteger la salud de los funcionarios, contratistas, subcontratistas y partes interesadas que signifiquen el menor nivel de exposición al peligro y riesgo para el Talento Humano de la ART mediante la mejora continua del SG-SST.
5. Garantizar la participación del Talento Humano: funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés de la ART en el cumplimiento de los requisitos del SG-SST.
6. Dar cumplimiento a la normatividad vigente del Sistema de Seguridad Social Integral SSSI y del Sistema de General de Riesgos Laborales SGRL frente a los derechos y deberes de los funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés.
7. Promover la cultura del autocuidado y autogestión a través de un programa de capacitación, formación y entrenamiento permanente basado en los peligros y riesgos identificados a los que pueden estar expuestos los funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés de la entidad.



Si bien es una obligación de la entidad destinar los recursos de las especialidades están claramente interrelacionadas con el objetivo final de mejorar la Seguridad y la Salud de los colaboradores, cada una tiene un objetivo propio definido:

- Seguridad: Prevenir y evitar los accidentes de trabajo.
- Higiene Industrial: Prevenir las enfermedades derivadas del trabajo.
- Medicina preventiva y del trabajo: Adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos materiales como organizativos y sociales. (SVE Biomecánico y SVE psicosocial):

Los principios sobre la prevención de riesgos laborales dentro de la Entidad, se ha impulsado, la prevención de los accidentes y enfermedades laborales se ha considerado al recurso humano como el elemento más importante dentro de todo el sistema, dotándose de los medios materiales y humanos necesarios para lograrlo. La entidad, verifica por un entorno laboral seguro y saludable, entendiendo la calidad total como la suma de calidades en todas las etapas de la actividad que se desarrollan y esto sólo es posible si se asume también la satisfacción del colaborador y el respeto por el ambiente.

El desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es de carácter obligatorio por parte de la Agencia, por lo que se hace indispensable planificar su desarrollo de manera anual.

Se contará con un subprograma de medicina del trabajo con los diagnósticos de condiciones de salud establecido por la realización de las evaluaciones medicas ocupacionales y la aplicación de la herramienta de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas de la entidad.

Al igual que con el subprograma de higiene y seguridad industrial con los diagnósticos de condiciones de trabajo por el levantamiento de la matriz identificación de peligros valoración de riesgos en las diferentes sedes y centros de trabajo de la entidad.

6.4 Plan de Incentivos

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, basado en la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.

6.5 Estrategia Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación estará enfocado en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este se ha formulado conforme a las necesidades de aprendizaje tanto individual

como a nivel de equipos de trabajo, buscando la participación de los servidores públicos que hacen parte de la ART, con el fin de priorizar los temas de capacitación, formación y entrenamiento. De igual manera, el diagnóstico de necesidades se realiza con base en el siguiente ciclo de diseño instruccional establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP:



El nuevo modelo del Plan Institucional de Capacitación busca la profesionalización de sus servidores públicos para que puedan responder a los nuevos desafíos a los que se enfrenta el Estado colombiano.

Dado lo anterior, el Plan Institucional de capacitación se fundamenta en los siguientes ejes temáticos:

| | |
|---------------------------|---|
| Gobernanza para la Paz | <ol style="list-style-type: none">1.Resolución de conflictos2.Habilidades comunicativas y de relacionamiento3.Convivencia y reconocimiento de la diversidad4 Metodología para la formulación de proyectos5.Herramienta MGA.6.Evaluación de Proyectos |
| Gestión del Conocimiento | <ol style="list-style-type: none">1.Sistema Integrado de Gestión2.Innovación3.Gestión de la Información4.Formulación de Indicadores de gestión.5.Normatividad y jurisprudencia6.Funciones y responsabilidades de los supervisores de contratos de la ART.7. Redacción |
| Creación de Valor Público | <ol style="list-style-type: none">1.Desarrollo organizacional2. Orientación a resultados3. Servicio al ciudadano4. Trabajo en equipo5. Adaptación al cambio y manejo del tiempo. |



6.6 Estrategia de Evaluación de Desempeño

La Agencia de Renovación del Territorio (ART) da cumplimiento de los parámetros del artículo 3 de la Ley 489 de 1998, *“...al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular”*

Al igual que lo dispuesto en el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 en su artículo 2.2.22.11, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Unido reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión dispuesto en la Ley 1753 de 2015 define el sistema de Gestión así: *“ es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad”* y a lo dispuesto en el artículo 2.2.22.2.1 (ibidem) *“Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras.... 3. Talento humano.*

Se aplica las disposiciones de la Ley 909 de 2004 en el artículo 2 dispone literal “c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;”

Llevando a que la ART considera las evaluaciones, de los Acuerdo de Gestión, del personal de carrera y la evaluación de los funcionarios nombrados en provisionalidad, como una herramienta de carácter estratégico, la cual se aplica a todo servidor público independiente del tipo de vinculación o el empleo que desempeñe, pues la responsabilidad acompaña el servicio público en el marco normativo que lo regula, considerando la evaluación procedente dentro de una política institucional de seguimiento a la gestión de la entidad.

De igual manera se generará una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño para los funcionarios vinculados como provisionales.

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, alineado con el Código de Integridad, será la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

6.7 Estrategia de Administración de Nómina

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como:



Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

6.8 Estrategia Gestión de la Información

Para mayor control de la información del personal de la entidad, se cuenta con un sistema de información de nomina y el sistema de información del empleo público SIGEP, los cuales recogen la información detallada de cada uno de los servidores vinculados a la ART, de igual manera se cuenta con el expediente laboral actualizado, información que se guarda sobre los preceptos de reserva así :

“Entiéndase como Historia Laboral, una serie documental de acceso reservado custodiada por parte de los funcionarios de las oficinas de Talento Humano, en donde se conservan todos los documentos de carácter administrativo relacionados con el vínculo laboral que se establece entre un funcionario y la entidad; ésta contiene información personal o reservada que forma parte del sistema único de información de personal al servicio del Estado. El manejo de esta información debe ser conforme a la ley y los derechos fundamentales.” Tomado del Archivo General de la Nación.

Y Los dispuesto en Ley 1437 de 2011 en su artículo 24, el cual orienta lo siguiente:

“ARTICULO 24. Sólo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución o la ley, y en especial: 1. Los protegidos por el secreto comercial o industrial. 2. Los relacionados con la defensa o seguridad nacionales. 3. Los amparados por el secreto profesional. 4. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas...”

6.9 Archivo de Historias Laborales

Se da cumplimiento a los parámetros establecidos en la Ley 594 del año 2000 y normas reglamentarias y complementarias, mediante la organización de los expedientes laborales, debidamente organizados alfabética y cronológicamente, dando cumplimiento a las tablas de retención documental y demás instrumentos archivísticos, con el propósito de realizar las transferencias en el término previsto.

6.10 Estrategia Situaciones Administrativas

Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de



2015 y 648 de 2017 y demás normas complementarias y reglamentarias, las cuales establecen informan como situaciones administrativas las siguientes:

1. En servicio activo
2. En licencia
3. En permiso
4. En comisión
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
7. En periodo de prueba en empleos de carrera
8. En vacaciones
9. En descaso compensado
10. Prestando servicio militar

Novedades que debe ser reportadas al área de talento humano en el formato diseñado para tal propósito dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes e ingresadas al sistema de información de la nómina con el que cuenta la entidad.

Se ha dispuesto que las vacaciones se reporten por área al inicio de cada periodo con el propósito de organizar el PAC correspondiente a la nómina de la entidad y que las vinculaciones se realicen dentro de los primeros cinco días del mes.

6.11 Estrategias en el Procedimiento de Retiro

La Agencia de Renovación del Territorio (ART) establece un proceso de retiro de los funcionarios los cuales responden a los principios de economía, transparencia, publicidad, celeridad, siguiendo la normatividad vigente y reportados dentro del sistema de información de nomina con que cuenta la entidad.

El retiro del servicio de los funcionarios quienes estén desempeñando empleos de provisionalidad y de carrera administrativa, se produce en los siguientes casos:

- Declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral.
- Renuncia regularmente aceptada
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Por invalidez absoluta.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por destitución como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo.
- Por orden o decisión judicial.
- Por supresión del empleo.
- Por muerte.



El proceso de retiro debe quedar debidamente documentado, mediante el acto administrativo y los formatos correspondientes a la entrega del cargo que dan cuenta de la actividad que realizó el respectivo servidor, así como la respectiva evaluación de desempeño y la encuesta que incluye las razones de desvinculación.

7. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano Evaluación de Plan

El plan de acción de Talento Humano de la ART se basa en la matriz MIPG, que recoge la dimensión del talento humano, conformada por dos Políticas, Gestión de Talento Humano e Integridad.

8. Evaluación de Planeación Estratégica de Talento Humano

La matriz MIPG establece una herramienta de calificación llamada “encuesta autodiagnóstico” mediante el sistema de semáforos que asigna el puntaje o auto calificación por ACTIVIDAD, que al final genera un plan de trabajo al cual se le hace seguimiento trimestral.

9. Cumplimiento Política de Integridad

En consonancia con los lineamientos del DAFP para el fomento de entidades íntegras y la construcción colectiva el DNP emprendió, mediante una metodología participativa, el desarrollo de dos valores adicionales a los cinco valores que conforman el *Código de Integridad* del servicio público en Colombia, y también ajustó sus principios de acción con el fin de vincular de manera armónica la cultura institucional y esta iniciativa del Gobierno nacional, para lo cual desde el 2018 se viene realizando el proceso de sensibilización del código en las áreas de la entidad mediante ejercicios participativos, cuyo propósito es afianzar el trabajo en equipo y resaltar los valores del servidor público.

Se vienen realizando ejercicios para la divulgación y aprobación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad, lo cual se evidencia mediante los Cronogramas de Bienestar e Incentivos, día del servidor público, de igual forma se llevan a cabo socialización con las regionales.

De esta manera se genera un espacio de sensibilización en el que los funcionarios puedan conectar la mente consciente e inconsciente, para interiorizar los valores, con el fin de que los participantes adquieran un conocimiento y una visión integral de los temas, así como también comprender el concepto del comportamiento a partir de la práctica y puesta en marcha de los valores y el código de integridad como herramienta para cumplir con los objetivos institucionales en el trabajo.