"El compromiso no se limita a la búsqueda de estrategias para lograr mayor rendimiento, es mediante la reciprocidad empleado-organización, que se genera confianza mutua y el verdadero compromiso

Comprometi-2

Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano 2019

Grupo de Talento Humano

Tabla de contenido

Objetivo y Alcance de Comprometi-2 2

Marco Normativo 3

Principios 4

Componentes de *Comprometi-2* 5

01. Alineación Estratégica 5

Direccionamiento estratégico 7

Principios Éticos del servidor público del MINCIT 8

02. Caracterización de la planta de personal 9

03. Comprometi -2: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MINCIT 11

Fases 12

01 Diagnóstico 13

02 Formulación e Implementación 17

03 Seguimiento y Evaluación 20

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO MINCIT – 2019

Objetivo y Alcance de Comprometi-2

OBJETIVO

Establecer las líneas estratégicas para gestión del talento humano del Mincit, para la vigencia 2019, que incrementen la motivación, el sentido de pertenencia, el desarrollo profesional y personal de los servidores, su bienestar y calidad de vida, generando un alto desempeño a través del plan *"Comprometi-2"*.

¿POR QUÉ Y PARA QUE ELABORAR UN PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**?**

El MINCIT, como entidad del orden nacional, debe atender las **obligaciones previstas en la Ley 909 de 2004** que propenden por la definición de acciones concretas para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Comprometi-2 contribuye alcanzar las metas organizacionales, a través de la consolidación de una relación directa entre "*alto desempeño-alto compromiso*", donde el sentido del compromiso es el resultado más importante que se busca alcanzar.

Comprometi-2 permite construir una confianza mutua entre la administración y los servidores, incrementando la motivación, el sentido de pertenencia y el desarrollo humano.

ALCANCE

Comprometi-2 esta dirigido a:

Los Servidores de la entidad independientemente de su tipo de vinculación, nivel jerárquico o ubicación.

La extensión de los planes de acción que se desarrollen bajo las orientaciones de *"Comprometi-2"*, podrán también incluir a las familias de los servidores conforme la definición contenida en el Decreto 051 de 2018.

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

Marco Normativo

¿Qué **MARCO NORMATIVO** orientó la construcción de *Comprometi-2*?

- **Ley 909 de 2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificatorios (Decreto 648 de 2017 y Decreto 051 de 2018).
- **Decreto 210 del 3 de febrero de 2003:** Por el cual se determinan los objetivos y la estructura orgánica del Ministerio del Comercio, Industria y Turismo, y se dictan otras disposiciones y sus modificatorios (Decreto 4269 de 2005 y 2785 de 2006)
-

¿Qué **OTRAS FUENTES** orientaron la construcción de *Comprometi-2*?

- Bases Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la equidad"
- **Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH** del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (Abril de 2018)
- **Modelo de gestión de Empresa Familiarmente Responsable – EFR,** a través de 5 dimensiones:

i. Calidad en el empleo
ii. Flexibilidad temporal y espacial
- Apoyo a la familia

iii. Desarrollo personal y profesional
iv. Igualdad de oportunidades

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

Principios

Comprometi-2 se desarrollará de acuerdo con los **PRINCIPIOS** planteados en la Ley 909 de 204, así:

1. **Igualdad: e imparcialidad** las estrategias que se adopten en el plan *Comprometi-2* serán implementadas en igualdad de condiciones para todos los servidores públicos del MINCIT, incrementando los niveles de confianza.
2. **Flexibilidad** en las políticas que adopte el MINCIT en el plan *Comprometi-2* y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y del MINCIT.
3. **Satisfacción de los intereses generales:** *Comprometi-2* comprende líneas estratégicas que buscan la profesionalización de los funcionarios al servicio de la Administración Pública dirigidos a mejorar la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.
4. La **responsabilidad de los servidores públicos** por el trabajo desarrollado, que se concreta a través del Sistema Propio de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.
5. **Articulación.** *Comprometi-2* busca la integración y coordinación de las distintas acciones, proyectos, programas bajo líneas estratégicas comunes, que de manera articulada, contribuyan simultáneamente a el incremento en los niveles de compromiso y desempeño de los servidores y la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

Componentes de *Comprometi-2*

COMPONENTES

Comprometi-2 tiene 3 **componentes**:

01. Alineación estratégica
02. Caracterización de la planta de la entidad
03. Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

01 ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

La gestión del talento humano debe estar alineada con el direccionamiento estratégico que ha adoptado el MINCIT para el cumplimiento de su objetivo, acorde con su contexto interno y el entorno.

¿CUÁL ES EL PRINCIPAL OBJETIVO DEL MINCIT?

Formular, adoptar, dirigir y coordinar las políticas generales en materia de desarrollo económico y social del país, relacionadas con:

a) la competitividad, integración y desarrollo de los sectores productivos de la industria, la micro, pequeña y mediana empresa,
b) El comercio exterior de bienes, servicios y tecnología,
c) La promoción de la inversión extranjera, el comercio interno y el turismo;

¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL MINCIT?

El MINCIT es consiente del valor que tiene su talento humano para alcanzar su objetivo principal, ubicando la **gestión del talento humano como un proceso estratégico**, que le permite definir desde el primer nivel las políticas, planes y proyectos en esta materia y asegurar el compromiso de la alta dirección.

Así mismo, el MINCIT está **comprometido** en fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, conforme el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para ello, el MINCIT está **comprometido** en alinear los planes, programas y proyectos en materia de Talento Humano al marco estratégico organizacional, apuntando siempre al bienestar de los servidores y la consecución de las metas institucionales.

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

Siguiendo la Guía de gestión estratégica del talento humano en el Sector Público Colombiano, el MINCIT orienta el plan ***Comprometi-2*** el siguiente modelo de creación de valor público

Fuente: Cortazar et al, 2014, citado en la Guía de gestión estratégica del talento humano en el Sector Público Colombiano, Función Pública, abril 2018

A través del Modelo integrado de gestión estratégica de recursos humanos, propuesto por la Función Pública, es posible lograr resultados mediante el impacto en:

1. **El dimensionamiento de capital humano**: que implica contar con un número de personas adecuado en la planta de personal, es decir, ni deficitario ni excesivo, y que contenga los perfiles de cargos adecuados para las tareas que se deben realizar.
2. **Comportamiento de las personas**: mediante la construcción de conductas individuales acordes con lo que se espera de los servidores públicos en cada caso y que sean capaces de contribuir en la obtención de los resultados perseguidos

De manera que es necesario, en primer lugar, identificar la estrategia de MINCIT para posteriormente, identificar las acciones de gestión del talento humano que en cada una de las dimensiones se puede lograr.

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

Direccionamiento estratégico

La estratégia del MINCIT 2019-2022 está planteada sobre 5 ejes enmarcados sobre un transversal de equidad, los cuales orientan la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2019.

	Entorno competitivo	Productividad e innovación	Inversión	Emprendimiento y formalización	Nuevas fuentes de crecimiento
Descripción	• Crear condiciones habilitantes para lograr crecimiento empresarial	• Apoyar a las empresas para desarrollar procesos de producción más eficientes	• Contar con un portafolio de megaproyectos y atraer inversión para su ejecución	• Facilitar la formalización, el emprendimiento y sus escalabilidad	• Lograr crecimientos disruptivos en sectores con impacto significativo en el PIB y en el empleo
KPIS	• Posición en IGC del WEF[1] (gobierno) • Posición en pilar 7, 11 y 12 en Latam[2] • Doing Business	• PIB por persona empleada (en US$)[3] • Intervenciones Fábricas de productividad	• Inversión (FBK) como % del PIB[4] • IED no minero energética	• Tasa neta entrada • Supervivencia • Crecimiento • Formalización empresarial y laboral • Fondos de capital	• Part. en PIB de los sectores priorizados • # visitantes ext. • Exportaciones no minero energéticas y servicios

EQUIDAD
PROMOVER UN DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRESARIAL INCLUYENTE Y SOSTENIBLE

1 Índice Global de Competitividad del WorldEconomic Forum | 2 Pilar 7: mercado bienes, 11: dinamismo de negocios, 12: capacidad de innovación | 3 Meta implica un CAGR de3% (vs 1% en el pasado) crecimiento similar a Tailandia. Fuente Conference Board | 4 Meta consistente con reducir la brecha de inversión como % del PIB con relación a long term outperformers (30%) |5 bienes y servicios

Fuente: Oficina Asesora de Planeación Sectorial, MINCIT

DIMENSIONAMIENTO DEL TALENTO HUMANO DEL MINCIT

A través de la elaboración del **plan de previsión 2019,** el MINCIT establece el dimensionamiento cuantitativo del talento humano de a entidad, identificando si, de acuerdo con las cargas de trabajo el mismo es suficiente para la entidad.

Para su dimensionamiento cualitativo, se realiza una **revisión del manual de funciones,** identificando los perfiles requeridos para alcanzar los objetivos y los ejes transversales propuestos para el 2019-2022

¿QUÉ COMPORTAMIENTO DEBE TENER EL **TALENTO HUMANO** DEL MINCIT PARA ALCANZAR LOS RESULTADOS?

Para que los indicadores de desempeño sean alcanzados, se requiere de un talento humano **comprometido**, **innovador, emprendedor, motivado, con unos principios éticos solidos** que permita construir un sector sólido y competitivo que logre la satisfacción del ciudadano y que por ende contribuya a incrementar su confianza en el Estado.

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

Principios Éticos del servidor público del MINCIT

Principio	Valores	Criterio
Igualdad	Respeto No Discriminación Participación	• Aceptar a las personas y mantener con ellas un trato basado en el respeto, la tolerancia y la imparcialidad, independientemente de su jerarquía, género, nivel educativo, raza, filiación política, condición socioeconómica, ideología, entre otras.
Honestidad	Veracidad Compromiso Responsabilidad Lealtad Institucional	• Declararse impedido oportunamente para participar, asesorar o decidir en el ejercicio de funciones públicas cuando haya relación entre las finalidades de la función pública e intereses personales, particulares, gremiales o sectoriales directos o indirectos, actuales o derivados de relaciones anteriores, sean o no de conocimiento público. • Optimizar su uso y no desperdiciar los bienes, recursos físicos y del talento humano al servicio del Estado asignados al Ministerio • Responder por las decisiones tomadas de manera escrita o verbal, directa o indirecta, por acción u omisión y sus efectos. • Reconocer de manera expresa la autoría de ideas, resultados y/o proyectos producto de la inteligencia y el talento humano, por sencillos que parezcan. • Compartir la información y los conocimientos derivados del desempeño de las funciones públicas asignadas.
Transparencia	Rectitud Objetividad	• Cumplir con los deberes y obligaciones laborales, familiares, comerciales y/o personales y evitar incurrir en prohibiciones, inhabilidades o incompatibilidades en el ejercicio de funciones públicas. • Aplicar, de manera cabal y en forma permanente, los principios de la función pública en el desempeño de funciones públicas.
Prevalencia del Bien Común	Servicio Calidad	• Anteponer, a los intereses particulares, sectoriales o gremiales, la efectividad de las funciones públicas. • Reconocer al usuario como cliente y dueño de lo público actuando con conducta ética y aplicando las aptitudes y conocimientos requeridos para que la información, productos y servicios brindados sean de la calidad y oportunidad requerida.

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

02 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Para una adecuada definición de las acciones requeridas para gestionar de manera estratégica el talento humano, es preciso identificar la caracterización de la planta de personal del MINCIT

La Planta de Personal del Ministerio está compuesta por 504 cargos, de los cuales 106 son cargos de libre nombramiento y remoción (LNR) y 398 son cargos de carrera administrativa.

La composición de la planta de personal del MINCIT, con corte al 31 de diciembre de 2018, presenta las siguientes características y distribución:

Tabla 1. Distribución planta de personal por tipo de cargo, según su provisión

PLANTA	DICIEMBRE 2018	LNR	CARRERA
CARGOS PROVISTOS	447	95	352
VACANTES SIN PROVEER	57	11	46
TOTAL CARGOS	**504**	**106**	**398**

Fuente: Grupo de Talento Humano

De acuerdo con los datos expuestos en la Tabla 1, las vacantes sin proveer al 31 de diciembre de 2018, corresponden al 11,3% de la planta de personal. Sobre las 57 vacantes sin proveer es importante indicar que:

- 11 de las vacantes de libre nombramiento y remoción corresponden a las oficinas del exterior ubicadas en Seúl, Tokio y Montevideo.
- 18 de las vacantes de carrera administrativa se encuentran ofertadas en la convocatoria 428 de 2016, pendientes de ser ocupadas, una vez se levante la suspensión ordenada por la convocatoria 428 de 2016.
- 21 de las vacantes de carrera administrativa son de carácter temporal, es decir que su titular se encuentra en encargo o en comisión en algún otro empleo.
- 7 de las vacantes de carrera administrativa sin proveer son de carácter definitivo.

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

Tabla 2. Distribución planta de personal por género y edad

Género		Entre 20 – 40 años	Entre 41 – 50 años	Entre 51-65 años	Más de 65 años
Mujeres	264	88	47	127	2
Hombres	183	47	38	92	6
Total	447	135	85	219	8
Porcentaje	100%	30%	19%	49%	2%

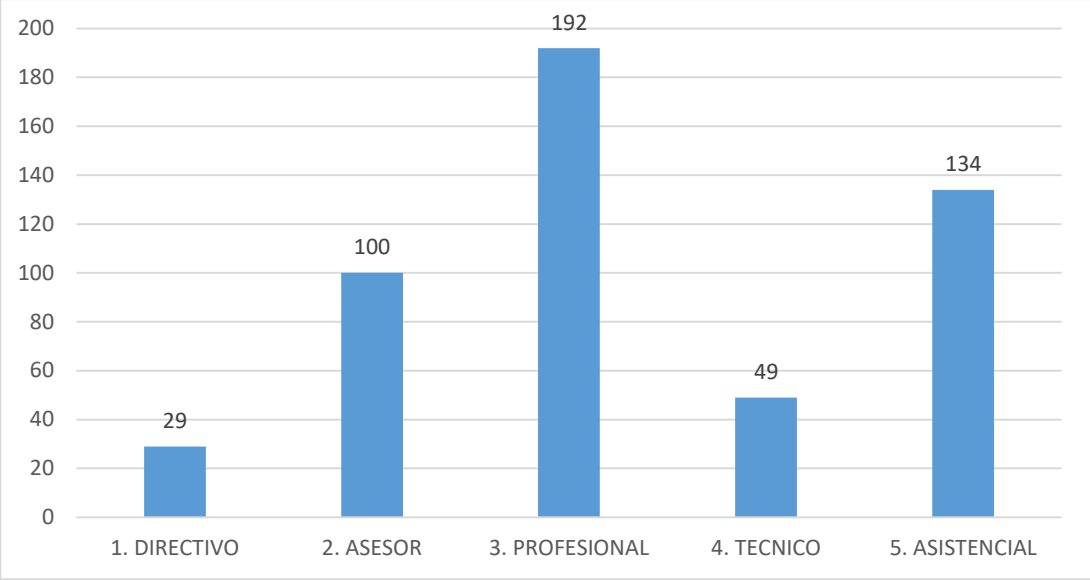
De la Tabla 2, se observa que el 59% de los servidores del MINCIT son mujeres, y el 48% de ellas tienen entre los 51-65 años. Los hombres ocupan el 41% de la planta ocupada, y al igual que las mujeres, su mayor participación (50,2%) se concentra en el rango de 51-65 años.

Respecto del cumplimiento de la Ley 581 de 2000, o ley de cuotas, es oportuno mencionar que al 31 de diciembre de 2018, el 52% de los cargos de nivel decisorio del MINCIT estaban ocupados por mujeres.

De igual forma, es importante para la definición de estrategias de talento humano conocer la distribución de la planta de personal por nivel jerárquico, pues más del 60% de los cargos están concentrados en los niveles profesional y asistencial como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 1 Distribución de cargos por nivel

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co



NIVEL	No. CARGOS	DISTRIBUCIÓN
1. DIRECTIVO	29	6%
2. ASESOR	100	20%
3. PROFESIONAL	192	38%
4. TECNICO	49	10%
5. ASISTENCIAL	134	27%
Total	**504**	**100%**

A través de los planes de previsión y anual de vacantes se identificará si existe un adecuado dimensionamiento de la planta de personal, en términos de su composición y distribución actual en los distintos niveles jerárquicos y las formas de provisión.

Finalmente, mediante el diagnóstico de necesidades de bienestar y capacitación se identificarán variables sociodemográficas adicionales para la toma de decisiones y generación de programas para la gestión estratégica del talento humano.

03 Comprometi -2

GESTIÓN ESTRATÉGICA

En la gestión del talento humano, es imprescindible el **compromiso mutuo entre la administración y los servidores** para diseñar y llevar a cabo estrategias dirigidas al desarrollo del potencial personal, el incremento de la pertenencia o inclusión en la familia ministerial, reforzando la autoestima y la dignidad de los servidores.

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

DEL TALENTO HUMANO DEL MINCIT

De esta manera, ***Comprometi-2*** busca crear un ambiente de trabajo que promueva la identidad, la participación, las actitudes favorables y la motivación de los servidores para fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Comprometi-2 también pretende iniciar un proceso de cambio cultural, que permita a los servidores contar con un el balance de vida y la igualdad de oportunidades, así como estructurar un modelo suficientemente sólido que en el largo plazo convierta estos dos elementos en una parte fundamental de la cultura organizacional.

Objetivos específicos de *Comprometi-2*

- Desarrollar acciones que permitan mejorar el clima organizacional en el Ministerio, para catalogar a la Entidad como familiarmente responsable.
- Brindar actividades de bienestar que propendan por la integración, salud, cuidado, recreación y esparcimiento de los colaboradores del Ministerio.
- Fortalecer la cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación a los colaboradores que permitan mejorar sus capacidades y competencias.
- Consolidar el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el Ministerio, para que sea parte de la cultura organizacional.
- Generar herramientas que mejoren la gestión del talento humano en el Ministerio.

Fases

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

La definición de la política de gestión estratégica del talento humano ***Comprometi-2*** comprende 3 fases:

1. **Diagnóstico** para la identificación del estado de la gestión estratégica del talento humano
2. **Formulación** del plan de acción de acuerdo con las rutas seleccionadas como prioritarias para 2019
3. **Seguimiento y evaluación** de cada una de las actividades propuestas, mediante indicadores

01 Diagnóstico

Atendiendo las directrices de la Función Pública, el MINCIT diligenció la Matriz Estratégica del Talento Humano, Versión 1 (abril 2018), instrumento que está diseñado para que cada entidad analice las diferentes variables y se autocalifique en cada una de ellas con un puntaje de 0 a 100, y posteriormente identificar el estado de las 5 las Rutas de Creación de Valor y de cada una de las subrutas:

¿QUÉ **METODOLOGÍA** SE UTILIZÓ PARA EL DIAGNÓSTICO?

La Matriz Estratégica del Talento Humano cuenta con 5 Rutas así

Ruta	Subrutas
Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
	- Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
	- Ruta para generar innovación con pasión

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

Ruta del Crecimiento: Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
Ruta de la Información: Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

01 RESULTADOS DIAGNÓSTICO

Una vez diligenciada la matriz de gestión estratégica del Talento Humano se obtuvo una calificación de **83,8** encontrándose la entidad en fase de **TRANSFORMACIÓN**

A. RESULTADO GENERAL

Como resultado de la aplicación de la matriz estratégica de Talento Humano 2018, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo se observa que el 54,3% de los componentes se encuentran fase de transformación, mientras que el 32,6% se ubican en la fase de transformación

MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO v. 2.0

ENTIDAD

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

FASES	BÁSICA OPERATIVA	TRANSFORMACIÓN	CONSOLIDACIÓN	TOTAL
Porcentaje por fases	13.1%	54.3%	32.6%	83.8
TOTAL AGRUPADO		TRANSFORMACIÓN		

El reto para la vigencia 2019, consiste en avanzar hacia la consolidación de herramientas que permitan no solo mejorar la calificación, sino brindar a los colaboradores una mejor calidad de vida laboral a través de los procesos de talento humano.

Para el cumplimiento de este propósito, las estrategias de talento humano se desarrollarán en el 2019 a través de los diferentes planes establecidos en el Ministerio.

1. Plan de Bienestar – "**Somos + bienestar**"
2. Plan de Capacitación – "**CapaCIT- ando**"
3. Plan anual de vacantes 2019
4. Plan de previsión 2019
5. Plan de seguridad y salud en el trabajo - "**Te cuido, te cuidas, Nos cuidamos**"
6. Plan de intervención del clima organizacional

B. CALIFICACIÓN DE CADA UNA DE LAS RUTAS

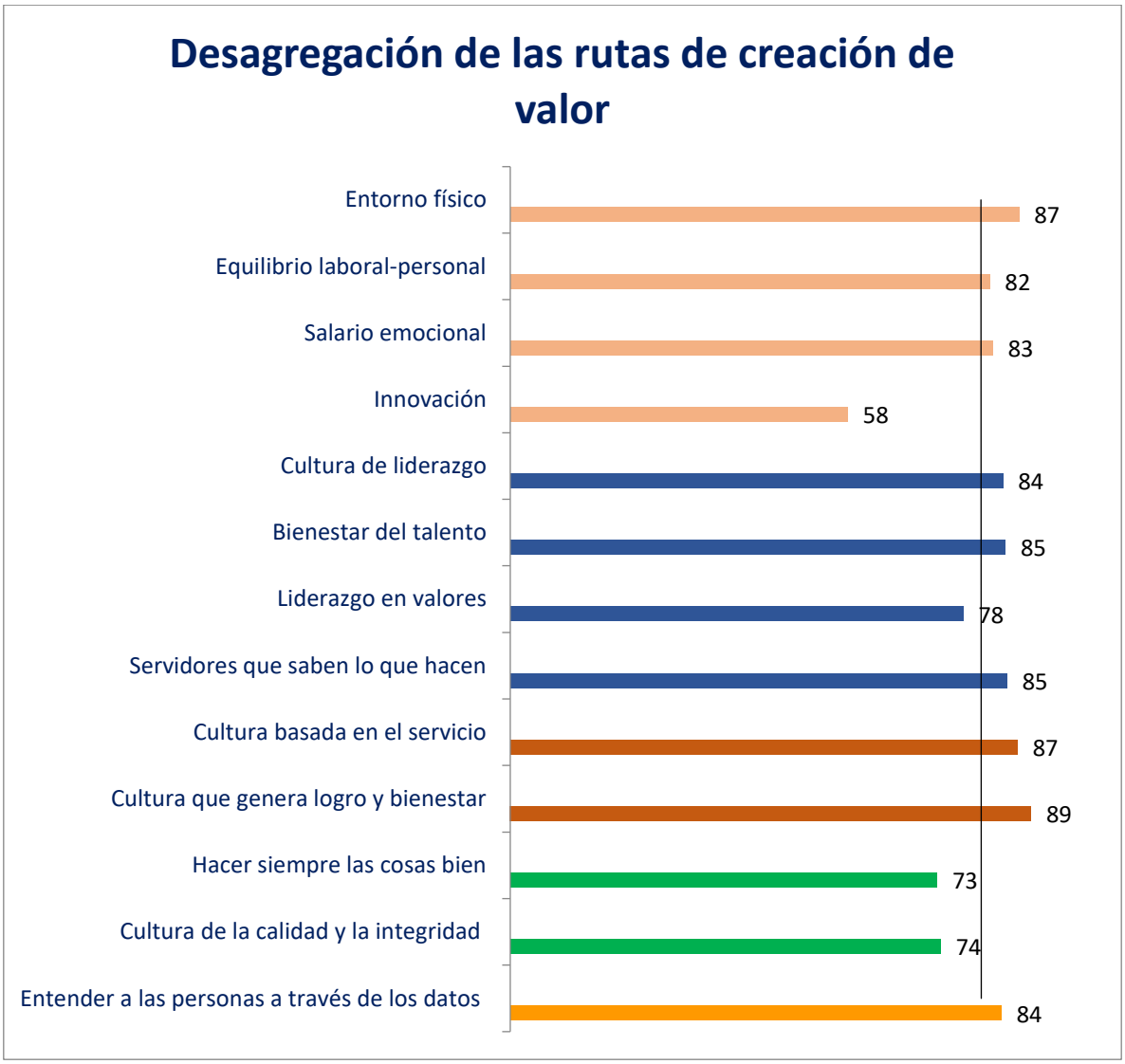
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	77	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	82
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	58
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	83	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78

		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	88	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	73	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	73
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	74
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

De acuerdo con la matriz, la "Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien", fue la que obtuvo menor puntaje, con 73 puntos, seguida de la "Ruta de la felicidad" con 77 puntos.

La sub-ruta más crítica "Ruta para generar innovación con pasión" *(58 puntos)*, seguida de la "Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en hacer siempre las cosas bien" y la "Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad" *(73 y 74 puntos, respectivamente)*; en tercer lugar, se encuentra la "Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio" *(82 puntos)* y en cuarto puesto la "Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional" *(83 puntos)*

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co



02

FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Para formulación de ***Comprometi-2*** se:

⇒ Identificaron las rutas y subrutas con menor puntaje, conforme el resultado de la matriz

⇒ De las Subrutas seleccionadas se ubicaron las variables que impactan en esa ruta

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

⇒ De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo

2.1 RUTA DE LA CALIDAD: Hacer las cosas bien

Variable identificada:

Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia.

Alternativa de mejora	Evidencia de las medidas seleccionadas
Actualización semanal de la planta con los movimientos de personal, verificando su inclusión conforme los actos administrativos que se expiden	Informe trimestral del plan anual de vacantes donde se reflejen los movimientos de personal indicados

Fecha Cumplimiento Entregable												
M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	Total Año
			1				1			1		3

2.1 RUTA DE LA CALIDAD: Hacer las cosas bien

Variable identificada:

Análisis de las entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

Alternativa de mejora	Evidencia de las medidas seleccionadas
Elaborar informes de análisis de causales de retiro	Informe del plan anual de vacantes donde se refleje el análisis del retiro, que soportan la existencia de una vacante en la planta de personal

Fecha Cumplimiento Entregable												
M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	Total Año
			1				1				1	3

2.2 RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos

Variable identificada:

intervención del clima organizacional

Alternativa de mejora	Evidencia de las medidas seleccionadas
elaborar un plan de intervención del clima para la vigencia 2019	Plan de intervención del clima organizacional 2019 elaborado
Ejecución del plan de intervención	Medición de las actividades de intervención del clima

Fecha Cumplimiento Entregable												
M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	Total Año
		1								1		2

2.2 RUTA DE LA FELICIDAD: La

Variable identificada:

Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co

felicidad nos hace productivos

Alternativa de mejora	Evidencia de las medidas seleccionadas
acciones de promoción del código de integridad	informe anual de las actividades de promoción del código de integridad

Fecha Cumplimiento Entregable												
M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	Total Año
								1				1

03 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación de **Comprometi-2** se efectuará conforme los siguientes INDICADORES

INDICADOR	Porcentaje de cumplimiento de **Comprometi-2** (acciones/informes realizados)/ Total de acciones programadas) x100

Calle 28 Nº 13A -15 / Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 6067676
www.mincit.gov.co