



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

2019

Plan Estratégico de Talento Humano



Andrés Elías Jaramillo Rivera

Coordinador
Grupo de Talento Humano

Luz Mery Pineda C.

Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

Ministerio de Vivienda, Ciudad y
Territorio



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ANDRÉS ELÍAS JARAMILLO RIVERA
COORDINADOR

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

LUZ MERY PINEDA CASTELLANOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO

BOGOTÁ, D.C., ENERO DE 2019



CONTENIDO		Página
INTRODUCCIÓN		4
1.	NORMATIVA ASOCIADA	7
2.	ALCANCE	8
3.	OBJETIVOS	8
3.1	Objetivo General	8
3.2	Objetivos Específicos	8
3.3	Objetivo Estratégico Institucional de Talento Humano	9
3.4	Estructura Organizacional	9
4.	PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA	
4.1	Disposición de Información	10
4.2	Caracterización de los servidores	11
4.3	Planta de Personal	13
4.4	Composición de la Planta de Personal	13
5.	MANUAL DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
5.1	Grupos Internos de Trabajo.	14
6.	DIAGNÓSTICOS	14
6.1	Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano	15
6.2	Medición Formulario único Reporte Avances de la Gestión FURAG	16
6.3	Código de Integridad	16
7.	GESTIÓN INTEGRAL DEL RECURSO HUMANO	
7.1	Proceso Gestión del Talento Humano	16
7.2	Política de Gestión Estratégica de Talento Humano	17
7.3	Desarrollo del Plan Estratégico	18
8.	ESTRUCTURA DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO	18
9.	PLANIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO- ESTRATEGIAS	
9.1	Plan Anual de Vacantes	19
9.2	Plan de Previsión	19
9.3	Gestión del empleo	20
9.4	Gestión del Rendimiento	20
9.5	Gestión de la Compensación	23
9.6	Gestión del Desarrollo	23
9.6.1	Plan Institucional de Capacitación	23
9.6.2	Inducción	25
9.6.3	Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	25
9.6.4	Reinducción	26
10.	Gestión de las Relaciones Humana y Sociales- Bienestar Social	
10.1	Apoyo Parcial para educación Formal	28
10.2	Teletrabajo.	28
10.3	Programa Estado Joven	29



10.4	Plan de incentivos.	29
10.5	Plan de Desvinculación Asistida	29
10.6	Plan de Clima Laboral	30
11.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	30
12.	CERTIFICACIÓN LABORAL PARA PENSIÓN Y BONO PENSIONAL	32
13.	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33



INTRODUCCIÓN

La estrategia del talento humano está orientada a fortalecer un clima laboral que integre factores físicos y emocionales que permita generar comportamientos y desempeño óptimo; donde el lugar de trabajo propicie felicidad y participación activa de los funcionarios en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Esta ampliamente demostrado a nivel mundial que las personas que actúan en un ambiente laboral de cordialidad, honestidad y felicidad expresan el sentido de pertenencia y compromiso con mayor libertad en el entendido de que sienten el esfuerzo valorado y con mayor receptividad para aceptar los cambios y retos mejorando día a día en el desempeño de las funciones asignadas.

El propósito es la alineación con los objetivos estratégicos del Ministerio, materializada con acciones incluidas en el Plan de Acción instrumento que resulta pilar para la evaluación de resultados de la gestión en el Grupo de Talento Humano.

Este Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de **Talento Humano** y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. Se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia y eficacia; así mismo construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

La información para determinar las acciones que se implementarán en el Plan Estratégico de Talento Humano resultan de:

- El diagnóstico de las variables incluidas en el instrumento suministrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP *Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano MGETH*.
- Las acciones de mejora continua incluida en el Sistema integrado de Planeación y Gestión.
- Las metas o productos del Plan de Acción del Grupo de Talento Humano

El documento Plan Estratégico de Talento Humano, está estructurado así:

- Normativa asociada.
- Planeación de la Gestión Estratégica.
- Disposición de Información.
- Diagnósticos.
- Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Planificación del Recurso Humano – Estrategias.

Documentos que hacen parte del Plan Estratégico: Planes: Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

- Herramientas de seguimiento y evaluación.



1. NORMATIVA ASOCIADA- MARCO LEGAL

Para la formulación y diseño del Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, se tiene como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales:

Normativa	Descripción
<p>Constitución Política de Colombia. 1991. TÍTULO V DE LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO. CAPÍTULO 2 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.</p>	<p>"(...)</p> <p>Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.</p> <p>Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.</p> <p>(...)"</p>
<p>Carta Iberoamericana de la Función Pública –Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 2003.</p> <p>Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003 Respalda por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la "Declaración de Santa Cruz de la Sierra") Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.</p>	<p>Principios rectores. Igualdad; Mérito, Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas; Transparencia, objetividad e imparcialidad. Pleno sometimiento a la ley y al derecho.</p> <p>Así mismo la Carta Iberoamericana establece los REQUERIMIENTOS FUNCIONALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, así:</p> <p>Planificación de recursos humanos. Todo sistema de función pública necesita articular un instrumental de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación constituye el nexo obligado entre la estrategia organizativa y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización del trabajo; Acceso al empleo; Evaluación del rendimiento; Compensación; Desarrollo del talento humano; Responsabilidad laboral; Desvinculación; Relaciones humanas y sociales; Organización de la función de Recursos Humanos. ➤ Cambio cultural.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
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
Ley 1221 de julio 16 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.



Ley 1444 de mayo 04 de 2011	<i>Por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República para modificar la estructura de la Administración Pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones.</i>
Decreto No.3571 del 27 de septiembre de 2011	<i>Por el cual se establecen los objetivos, estructura, funciones del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se integra el Sector Administrativo de Vivienda, Ciudad y Territorio.</i>
Decreto No.3576 del 27 de septiembre de 2011	<i>Por el cual se establece la Planta de Personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.</i>
Decreto 0884 de abril 30 de 2012	<i>Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones</i>
Decreto 1072 de 2015.	<i>Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).</i>
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	<i>Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.</i>
Decreto 1499 de 2017	<i>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, y 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.</i>
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</i>
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	<i>Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.</i>
Ley 1857 del 06 de julio de 2016	<i>Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.</i>
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.	<i>Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.</i>
Decreto 1499 de 2017	<i>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, y 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.</i>
Resolución No. 0955 del 22 de diciembre de 2017.	<i>Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.</i>
Circular externa No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.	<i>Guía metodológica que contiene las fases de concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del Gerente Público.</i>
Resolución No. 1111 de marzo 27 de 2017	<i>Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.</i>
Código de Integridad del Servidor Público 2017	<i>El DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva.</i>
Resolución 0175 del 06 de abril de 2017	<i>Por la cual se adopta el teletrabajo suplementario como una forma de organización laboral en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio</i>



Resolución 0235 del 08 de mayo de 2017	<i>Por la cual se establece el horario de trabajo y atención al público en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.</i>
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	<i>Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación</i>
Decreto 726 del 26 de abril de 2018.	<i>Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.</i>
Resolución 0327 del 10 de mayo de 2018	<i>Por la cual se reglamentan los procedimientos administrativos para el trámite de comisiones autorizaciones de desplazamiento al interior y exterior del país.</i>
Resolución No 0773 del 18 de octubre de 2018	<i>Por la cual se suprime el Comité de Estímulos e Incentivos del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.</i>
Decreto 815 del 08 de mayo de 2018	<i>Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.</i>
Resolución 0629 de julio 19 de 2018	<i>Por la cual se determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista.</i>
Resolución 0667 de agosto 3 de 2018	<i>Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.</i>
Resolución No 0849 del 08 de noviembre de 2018	<i>Por la cual se suprime el Comité de Ética del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.</i>
Resolución 0887 de 2018 MVCT	<i>Por medio de la cual se compila, adiciona, actualiza y ajusta las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico del manual específico de funciones y competencias laborales".</i>
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC	<i>Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.</i>

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos será aplicado a todos los funcionarios de todas las dependencias del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. Para los contratistas aplica el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

JLB



3. OBJETIVOS

3.1. General

El presente documento tiene como objetivo presentar el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio como principal herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo referente a planear y desarrollar estrategias para fortalecer las competencias, el ambiente laboral, el bienestar integral y la calidad de vida de los funcionarios en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

3.2. Específicos

1. Administrar las políticas de vinculación y retiro de los funcionarios: Administrar las políticas de vinculación, la selección y el ingreso de los funcionarios del Ministerio, a través del instrumento del plan de vacantes, que identifica y programa la provisión de empleos.
2. Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de estrategias incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Desarrollar actividades de Bienestar para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida, la integración familiar, el ambiente laboral la motivación y el clima organizacional de los funcionarios del Ministerio.
4. Fortalecer los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios a través de capacitación, inducción y entrenamiento en el Puesto de Trabajo.
5. Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad y la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.
6. Fortalecer la oferta de formación a través de becas de los organismos cooperantes internacionales.
7. Desarrollar actividades de preparación para el retiro del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio por pensión y generar mecanismo para la transferencia del conocimiento.

3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

El objetivo del Grupo de Talento Humano es administrar el Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, desde el momento de su ingreso a la entidad, pasando por su permanencia en la misma hasta su retiro, desarrollando estrategias administrativas y operativas que permitan el adecuado y eficiente manejo.

El objetivo estratégico incorporado en el plan de acción del Grupo de Talento Humano para la actual vigencia es *Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano.*



4. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo¹.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: **Talento Humano** es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

4.1 Disposición de Información.

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, un insumo fundamental para adelantar las acciones en el Grupo de Talento Humano es contar con información actualizada, para lo cual se cuenta con las siguientes herramientas:

4.1.1. Caracterización de los servidores.

Nómina. En el aplicativo Software KACTUS-HR que maneja el proceso de la nómina se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, perfil manual de funciones, experiencia mínima, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros.

4.1.2. Caracterización de los empleos.

La caracterización de los empleos se representa a través de la planta de personal, la cual se indica en la siguiente tabla

4.1.2.1 Planta de Personal

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio fue creado mediante el artículo 14 de la Ley 1444 de 2011, con objetivos y funciones escindidos del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, como cabeza del Sector Administrativo de Vivienda, Ciudad y Territorio.

¹ Guía de gestión estratégica del Talento Humano GETH en el Sector Público Colombiano Página 64



El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio mediante el Decreto No.3576 del 27 de septiembre de 2011, establece la planta de personal.

Mediante Resoluciones Nos. 0038, 0039 y 0040 del 31 de octubre de 2011, fueron incorporados los empleados públicos que del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial quienes continuaron prestando sus servicios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y los empleos de la planta global teniendo en cuenta los planes, programas y necesidades del actual Ministerio.

La siguiente es la distribución de la planta de Personal en el Ministerio:

1	Ministro	005	
1	Asesor	1020	18
3	Asesor	1020	16
2	Asesor	1020	14
2	Asesor	1020	13
1	Asesor	1020	12
1	Asesor	1020	11
1	Asesor	1020	10
2	Técnico Administrativo	3124	18
1	Técnico Administrativo	3124	14
1	Auxiliar Administrativo	4044	09
2	Conductor Mecánico	4103	19
1	Secretario Bilingüe	4182	26
2	Secretario Ejecutivo del Despacho	4212	25
1	Secretario Ejecutivo del Despacho	4212	24
1	Viceministro	0020	
1	Asesor	1020	16
7	Asesor	1020	13
7	Asesor	1020	12
2	Asesor	1020	11
1	Técnico	3124	14
1	Auxiliar Administrativo	4044	09
1	Conductor Mecánico	4103	15
1	Secretario Bilingüe	4182	26
1	Secretario Ejecutivo del Despacho	4215	24
1	Secretario Ejecutivo	4210	22
1	Viceministro	0020	
1	Asesor	1020	18

JH



3	Asesor	1020	16
2	Asesor	1020	13
1	Auxiliar Administrativo	4044	09
1	Conductor Mecánico	4103	19
1	Secretario Bilingüe	4182	26
1	Secretario Ejecutivo del Despacho	4215	24
Número de Cargos	PLANTA GLOBAL	Código	Grado
1	Secretario General del Ministerio	0035	23
5	Director Técnico	0100	22
2	Jefe de Oficina	0137	21
9	Subdirector Técnico	0150	21
1	Asesor	1020	13
2	Asesor	1020	12
6	Asesor	1020	11
1	Asesor	1020	10
1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16
1	Jefe de Oficina Asesor Jurídica	1045	16
34	Profesional Especializado	2028	24
30	Profesional Especializado	2028	23
5	Profesional Especializado	2028	22
11	Profesional Especializado	2028	21
12	Profesional Especializado	2028	20
16	Profesional Especializado	2028	19
5	Profesional Especializado	2028	18
22	Profesional Especializado	2028	17
22	Profesional Especializado	2028	16
1	Profesional Especializado	2028	15
11	Profesional Especializado	2028	14
25	Profesional Especializado	2028	13
4	Profesional Especializado	2028	12
21	Profesional Universitario	2044	11
1	Profesional Universitario	2044	10
3	Profesional Universitario	2044	09
3	Profesional Universitario	2044	08
2	Profesional Universitario	2044	06
1	Profesional Universitario	2044	04
1	Profesional Universitario	2044	02
1	Profesional Universitario	2044	01
2	Técnico Administrativo	3124	18
4	Técnico Administrativo	3124	17
4	Técnico Administrativo	3124	16
1	Técnico Administrativo	3124	15
3	Técnico Administrativo	3124	14
2	Técnico Administrativo	3124	10



1	Técnico Administrativo	3124	07
1	Auxiliar Administrativo	4044	13
4	Auxiliar Administrativo	4044	10
7	Auxiliar Administrativo	4044	09
7	Conductor Mecánico	4103	15
1	Conductor Mecánico	4103	13
1	Secretario Ejecutivo	4210	23
2	Secretario Ejecutivo	4210	22
6	Secretario Ejecutivo	4210	21
5	Secretario Ejecutivo	4210	20
2	Secretario Ejecutivo	4210	17

Fuente: Tabla elaboración propia MVCT

4.1.2.2 Composición de la Planta de Personal

La Planta de Personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a la fecha 30 de diciembre de 2018, está compuesta, como se indica a continuación:

NUMERO DE CARGOS DE LA ENTIDAD			
NIVEL	No. DE CARGOS	LNR	C. ADMINSTRATIVA
DIRECTIVO	20	20	0
ASESOR	46	36	10
PROFESIONAL	231	2	229
TECNICO	21	4	17
ASISTENCIAL	52	16	36
TOTALES	370	78	292

OCUPACION DE LA PLANTA POR GENERO							
NIVEL	No. DE CARGOS	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES	VACANTES	% VACANTES
DIRECTIVO	20	7	35%	12	60%	1	5%
ASESOR	46	26	57%	17	37%	3	7%
PROFESIONAL	231	88	38%	94	41%	49	21%
TECNICO	21	6	29%	10	48%	5	24%
ASISTENCIAL	52	21	40%	24	46%	7	13%
TOTALES	370	148	40%	157	42%	65	18%

Tabla: Elaboración apropiada MVCT

5. MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se ha definido atendiendo lo dispuesto en el Decreto No. 815 del 08 de mayo de 2018.



5.1. Organización del Trabajo. Grupos Internos de Trabajo. Como complemento al orden organizacional, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, *creó Grupos Internos de Trabajo y determinó sus funciones*, a través de los siguientes actos administrativos:

- Resolución No.0035 del 31 de octubre de 2011.
- Resolución No.0480 del 12 de julio de 2012.
- Resolución No.0051 del 29 de enero de 2013.
- Resolución No.0052 del 29 de enero de 2013.
- Resolución No.0813 del 17 de diciembre de 2013.
- Resolución No.0867 del 08 de noviembre de 2016.
- Resolución No. 0912 del 18 de noviembre de 2016.

Acuerdo Sindical.

El sindicato de Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio SINTRAVIVIENDA y el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio firmó ACUERDO COLECTIVO el 20 de abril de 2017, el cual tiene vigencia de dos (2) años. En la presente vigencia se negociará un nuevo Acuerdo.

6. DIAGNÓSTICOS.

6.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del talento Humano a través de la matriz GETH.

En Marzo de 2018, se diligenció la herramienta Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el Grupo de talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política: Talento Humano, la cual evidenció una calificación de 89.8 ubicándose en el segundo nivel que corresponde a **TRANSFORMACIÓN**; con base en las variables allí contenidas, se identificaron las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH:



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
	89,8

A continuación, en la tabla se ilustra los puntajes obtenidos en cada una de las rutas de valor en la MGETH, en la vigencia, así:



MATRIZ ESTRATÉGICA GRUPO TALENTO HUMANO				
Rutas de Creación de Valor	Puntaje Matriz 2017	Puntaje Matriz 2018	Variación	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
RUTA DE LA FELICIDAD:				
La Felicidad nos hace Productivos	71	94	23	Estrategia del Plan de Bienestar Social, Plan Institucional de Capacitación - PIC y, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Entorno Físicos				
Equilibrio de Vida				
Salario Emocional				
Innovación con Pasión				
RUTA DEL CRECIMIENTO:				
Liderando Talento	73	88	15	Estrategia del Plan de Bienestar Social, Plan Institucional de Capacitación- PIC, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrategia de Vinculación en el procedimiento: <i>Nombramiento, Vinculación y Retiro.</i>
Cultura de Liderazgo				
Liderazgo en Valores				
Servidores que saben lo que hacen				
RUTA DEL SERVICIO:				
Al Servicio de los Ciudadanos	73	91	18	Estrategia del Plan de Bienestar Social y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Cultura que genera Logro y Bienestar				
RUTA DE LA CALIDAD:				
La Cultura de hacer las cosas bien	69	90	21	Direccionamiento Estratégico y planeación institucional.
Hacer siempre las cosas bien				
Cultura de la Calidad y la Integridad				
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS:				
Conociendo el Talento	85	87	2	Estrategia del Plan de Bienestar Social y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Estrategia de Vinculación en el procedimiento: <i>Nombramiento, Vinculación y Retiro.</i>
Entendiendo a personas a través del uso de los datos				

Para la presente vigencia, se realizará auto evaluación de la matriz Estratégica de Talento Humano.

6.2 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

El Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y gestión-MIPG. En el FURAG II se consolida la evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano y la de Integridad:

POLÍTICA	INDICADOR	RESULTADO INDICE DE DESEMPEÑO
		76,0
Talento Humano	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	76,1
Talento Humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	63,1
Talento Humano	Desarrollo y bienestar del Talento humano en la entidad	72,3
Talento Humano	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	70,1



POLÍTICA DE INTEGRIDAD:		81,4
Integridad	Adecuación Institucional para la Integridad	82,4
Integridad	Acciones para promover ciudadanos corresponsables	82,2
Integridad	Acciones para promover la integridad de los servidores públicos	67,5

6.3 CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

La planeación estratégica de Talento Humano tiene como soporte los estándares de integridad que deben guiar todas las actuaciones en el ejercicio de la función pública establecidos en la Constitución Política y en Código Único Disciplinario, así como en los valores del servicio público, Código de Integridad: La Honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia. A la fecha se están adelantando acciones y estrategias para la socialización y apropiación en forma participativa con los funcionarios de la entidad sobre los valores del Código de Integridad:

Honestidad. Actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso. Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia. Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia. Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

7. GESTIÓN INTEGRAL DEL RECURSO HUMANO

7.1. Proceso Gestión del Talento Humano

OBJETIVO

Administrar el Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, desde su ingreso a la entidad, hasta su retiro, desarrollando estrategias administrativas y operativas que permitan el adecuado y eficiente manejo del recurso humano, logrando compromiso y respeto por la entidad.



Uno de los objetivos de calidad del Ministerio establece: (...) *Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, mediante estrategias administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la competencia y el bienestar del personal.*

MISIÓN

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, es responsable de liderar, planear formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política de gestión estratégica de Talento Humano desde la vinculación, su desarrollo hasta su retiro, a través de estrategias que logren fortalecer competencias, bienestar integral, creación de valor público, gestión del cambio, apropiación de la cultura de compartir y difundir el conocimiento.

VISIÓN

El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, contribuirá a fortalecer y asegurar la confiabilidad de las capacidades profesionales y personales para garantizar la competencia hacia el trabajo orientado a resultados; un clima organizacional de confianza que establezca una base sólida para el cambio cultural, la apropiación del bienestar como insumo para elevar el compromiso y consolidar grupos de servidores capaces de idear, investigar, experimentar e innovar en la búsqueda de soluciones que permitan lograr óptimos resultados y relaciones de trabajo basadas en la integridad y la felicidad en ser cada día mejor y más competentes para maximizar la productividad e incrementar los niveles de confianza en los usuarios internos y externos.

Alcance. Inicia con la identificación de las necesidades de personal, continúa con la selección, vinculación, inducción, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y evaluación del desempeño, las cuales articulan la toma de acciones y seguimiento de las estrategias planteadas y termina con el retiro del servicio del funcionario.

Objetivos de Calidad.

Desde el Grupo de Talento Humano, aportamos para el cumplimiento de los objetivos indicados en el Sistema Integrado de Gestión, relacionados en el numeral 11 así:

11. *Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, mediante estrategias administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la competencia y el bienestar del personal.*

7.2. Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

La articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, sitúa al talento humano como el corazón con el que cuentan las entidades y, por tanto, el talento humano es el eje central en el ciclo de vida del funcionario con estrategias en los subcomponentes de ingreso desarrollo y retiro.

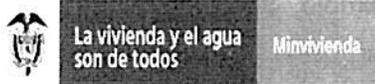
dlb



7.3 Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se realizan dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano. Se revisa la información con la que se cuenta, los objetivos y metas del Plan Estratégico Institucional del Ministerio, los resultados del autodiagnóstico para determinar cuáles son las acciones y estrategias a priorizar a corto y mediano plazo.

El desarrollo del Plan Estratégico se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público:



CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO



Fuente: Elaboración propia del MVCT

8. ESTRUCTURA DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano es el responsable de diseñar, coordinar, ejecutar, evaluar y hacer seguimiento a todas las actividades relacionadas con la vinculación, desarrollo y administración de personal, tendientes a lograr el mejoramiento continuo a partir de la implementación de estrategias y procedimientos que impacten a la entidad y por ende la eficiente prestación del servicio a todos los ciudadanos.

El Grupo de Talento Humano cuenta con el siguiente recurso humano de apoyo a la gestión para atender las diferentes actividades y productos.



Grupo Interno de Trabajo	No. de Funcionarios	No. de Contratistas	Total Recurso Humano
Grupo de Talento Humano	15	1	16

Fuente: Gráfica elaboración propia MVCT

La gestión de Talento Humano en el Sistema Integrado de Gestión se encuentra en el proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO; el objetivo es: Administrar el Talento Humano mediante estrategias administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo para garantizar la competencia y el bienestar de los servidores públicos del Ministerio.

9. PLANIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO -ESTRATEGIAS

9.1 Plan Anual de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito identificar las necesidades de personal en los empleos vacantes para diseñar estrategias en la planeación de provisión en cada vigencia.

El Plan Anual de Vacantes, en el Ministerio se elaboró teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP:

9.2. Plan de Previsión.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleos necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras en la entidad.

Objetivo Estratégico: Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano.

Producto: Preparación de la convocatoria pública de empleos de carrera.

Actividades:

1. Ajuste del Manual de Funciones.
2. Actualización OPEC (oferta pública de empleos de carrera) del MVCT

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado o permuta. De acuerdo con el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015, hay traslado cuando se provee con un empleado en servicio activo, un cargo en vacante definitiva, el empleo debe ser de la misma categoría con funciones y requisitos afines al que desempeña. También hay traslados cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. El traslado podrá



hacerse cuando sea solicitado por el empleado interesado, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

Para efectos de trasladar a un funcionario de dependencia se debe dirigir la petición de distribución del empleo y traslado del funcionario al Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio, justificando la necesidad del servicio que se tiene en el área solicitante; esta petición debe contar con el visto bueno del jefe del área donde se encuentre el empleo y por tanto el funcionario; lo anterior, con la única finalidad de no generar traumatismos en la prestación del servicio al interior de las diferentes dependencias del Ministerio, adicionalmente, se debe presentar la propuesta de las funciones que desempeñará el servidor público a ser trasladado, teniendo en cuenta las obligaciones del área, la naturaleza del empleo y el nivel del mismo, en la ficha Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Una vez se remita la petición al señor Ministro y contando con su aprobación, se procederá ajustar el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

El proyecto de Resolución de modificación y/o adición del Manual de Funciones y Competencias Laborales debe ser socializado con el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio –SINTRAVIVIENDA, y posteriormente será publicado en la página de esta cartera ministerial por el término de quince (15) días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015.

Posteriormente, en el evento que no se presente ninguna observación al proyecto de Resolución que modifica y/o adiciona el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, se expedirán los actos administrativos a saber:

- i) Distribución del empleo, que será suscrito por el señor Ministro
- ii) Reubicación del funcionario, que será suscrito por el Secretario General.

9.3 Gestión del Empleo.

La gestión de empleo está compuesto por las situaciones administrativas y actividades inherentes a la gestión de talento humano y que detallamos a continuación: (selección, ingreso, permanencia, traslado, permuta o reubicación de personal, encargos, comisiones para el desempeño de empleos de libre nombramiento y remoción, licencias, vacaciones, retiro).

Los procedimientos, del Grupo de Talento Humano están implementados en el Sistema Integrado de Gestión-SIG.

9.4 Gestión del Rendimiento.

Este componente hace referencia a la evaluación del desempeño, el cual nos permitimos describir a continuación y que sirve como herramienta de gestión para fortalecer el desempeño laboral, mejorar la productividad para el logro de los objetivos institucionales.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, tiene adoptado los siguientes tipos de evaluación y medición laboral:



9.4.1 Carrera administrativa y en período de prueba. Conforme con las disposiciones establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-, las cuales están definidas mediante el Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016, mediante Resolución No. 0045 del 24 de enero de 2017, se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de carrera administrativa y en período de prueba en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

En el Procedimiento *Plan de Mejoramiento Individual* del Sistema Integrado de Gestión se encuentran indicadas las Políticas de Operación entre ellas destacamos:

(...)

- Los Planes de mejoramiento contienen los compromisos individuales que debe cumplir el funcionario, los cuales permiten mejorar el nivel de cumplimiento de los compromisos laborales, las actitudes o conductas que inciden en el desarrollo de las competencias comportamentales, superar las brechas presentadas en el desempeño real y el desempeño esperado y mejorar el rendimiento de la dependencia a la que pertenece el evaluado.

El Plan de Mejoramiento Individual tiene establecido el seguimiento de la siguiente manera:

- a) Funcionarios en Período de Prueba: Cada dos (2) meses.
- b) Funcionarios de Carrera Administrativa: Cada tres (3) meses durante el año.
- c) Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción: Cada tres (3) meses durante el año.
- d) Funcionarios vinculados en Provisionalidad: Cada dos (2) meses por periodo de evaluación.

(...)

Se encuentran incluidos en el Sistema Integrado de Gestión, el formato Plan de Mejoramiento Individual para los funcionarios de carrera administrativa, en periodo de prueba, y funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.

Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad: El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, mediante Resolución No. 0796 del 12 de diciembre de 2014, define el Sistema de Medición Laboral, en el cual se establecen los componentes de medición, los instrumentos, las clases y los períodos de evaluación para los funcionarios vinculados en provisionalidad.

En el año se programan diferentes jornadas de capacitación y sensibilización en evaluación del desempeño a funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción al igual que sensibilización y capacitación en el Sistema de Medición Laboral a los funcionarios vinculados en provisionalidad.

Se encuentran incluidos en el Sistema Integrado de Gestión, el formato Plan de Mejoramiento Individual para los funcionarios vinculados en Provisionalidad.

JLB



9.4.2. Acuerdos de Gestión

9.4.2.1 Directivos y Gerentes Públicos.

De acuerdo con los artículos 47 y 48 de la Ley 909 de 2004, la Gerencia Pública hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Estos cargos son ocupados por gerentes públicos, que son servidores de libre nombramiento y remoción con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de la entidad.

Los Gerentes Públicos con esta responsabilidad en la Entidad, corresponden a los empleos que se indican a continuación:

- Directores Técnicos.
- Subdirectores Técnicos.
- Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Para acceder a empleos de Gerencia Pública, prevalece el criterio de competencia profesional: mérito, capacidad y experiencia.

El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP mediante circular externa No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017, expidió una nueva Guía metodológica que contiene las fases de concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del Gerente Público.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio adopta la metodología e instrumentos para la Gestión del Rendimiento con base en las directrices y lineamientos de la Guía Metodológica del DAFP, indicada anteriormente, para lo cual expidió la Resolución No. 0195 del 10 de abril de 2017, documento que se encuentra publicado en Nuestranet² de la Entidad.

Para la evaluación de la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, el Acuerdo de Gestión debe cumplir con las siguientes fases:

1. Concertación y Formalización.
2. Seguimiento y Retroalimentación.
3. Evaluación.

9.4.2.2 Plan de Mejoramiento Individual. Si al momento de realizar el seguimiento semestral al Gerente Público se identifican aspectos a mejorar, se deberá suscribir un Plan de Mejoramiento, planteando acciones de mejora o necesidades de capacitación y formación. Estas acciones se plasman en el Formato de Mejoramiento Individual que tiene establecido el Ministerio para tal fin.

² Página de comunicación interna del MVCT



9.5 Gestión de la Compensación

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, por ser una entidad del orden nacional, debe dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto para cada vigencia: *"Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por lo empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones"*.

9.6. Gestión del Desarrollo

La gestión del desarrollo apunta al mejoramiento de la calidad humana y profesional de los funcionarios del Ministerio y en este sentido, se refiere a las actividades y estrategias que impulsa el Grupo de Talento Humano con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales del personal vinculado a la Entidad, a través del Plan Institucional de Capacitación PIC, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, Desvinculación Asistida, el Proyecto de Bilingüismo y el Teletrabajo.

9.6.1 Plan Institucional de Capacitación - PIC

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a comienzos de la presente vigencia realizó una encuesta a todas las dependencias, con el fin de determinar las necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) de los funcionarios y algunas Dependencias, que permite identificar brechas de conocimientos, habilidades y actitudes y/o comportamientos. Este diagnóstico incluyó los ejes temáticos adoptados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público, que hace parte de la Resolución 390 de 2017 por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la cual en el ARTÍCULO 1°. establece el Objeto así *"Actualizar los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales se encuentran en el documento "Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público"*.

Dentro del Diagnóstico Necesidades de Aprendizaje Individual se tienen en cuenta las temáticas relacionadas en cada uno de los ejes temáticos presentados en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público: Gobernanza para la Paz, Valor de lo Público y Gestión del Conocimiento.

Los objetivos Estratégicos incorporados en el Plan de Acción del Grupo de Talento Humano para la actual vigencia se indican a continuación:

Objetivo estratégico de la entidad: Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano.

Producto: Competencias laborales, conocimientos y actitudes fortalecidas de los servidores del MVCT.

Iniciativa estratégica: Plan Institucional de Capacitación - PIC.

JLB



La fuente de financiamiento para la ejecución de las temáticas incluidas en el Plan Institucional de Capacitación que afecta la ficha **SISTEMA UNIFICADO DE INVERSIONES Y FINANZAS PUBLICAS – SUIFP**, recursos de Inversión se indica a continuación:

Código BPIN: 2017011000134

Nombre del Proyecto de Inversión: Fortalecimiento de las capacidades estratégicas y de apoyo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a nivel Nacional.

La estrategia de capacitación estará enfocada en actividades para realizar sesiones de formación a los funcionarios, en las necesidades de capacitación; establecimiento del programa Formador de Formadores; Formulación del manual de oferta de entrenamientos vía cooperación internacional para el MVCT y Socialización a los interesados del MVCT de la oferta de entrenamientos vía cooperación internacional.

Las temáticas identificadas en el diagnóstico de necesidades organizacionales DNAO, teniendo como referencia los ejes temáticos y competencias, entre otras, son las que se indican en cada uno de los ejes.

Esquema de los ejes temáticos priorizados:

EJES TEMÁTICOS	COMPETENCIAS	TEMÁTICAS SELECCIONADAS
GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	Creatividad y adaptación
GOBERNANZA PARA LA PAZ	SABER	Derechos Humanos
GOBERNANZA PARA LA PAZ	HACER	Mecanismos de participación ciudadana
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER	Innovación
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	Administración de datos
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	Innovación y experimentación
VALOR PÚBLICO	SER	Servicio al ciudadano
VALOR PÚBLICO	SABER	Orientación estratégica
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER	Gestión de aprendizaje institucional

A partir de la información recopilada en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje, las temáticas propuestas por la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno, se realizó un análisis y estructuración de las cinco temáticas (Creatividad y Adaptación, Derechos Humanos, Innovación y Experimentación, Orientación Estratégica y Gestión de Aprendizaje Institucional).

Se identificaron las temáticas misionales relacionadas con la actualización y profundización en conocimientos propios de los procesos, proyectos y programas del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Adicionalmente, con el apoyo de la Red Institucional de Capacitación se podrán gestionar entre otras las siguientes temáticas sin costo para la Entidad: Integración Cultural, Planificación, Desarrollo Territorial y Nacional, Relevancia Internacional, Derecho Disciplinario, Derecho Procesal, Buen Gobierno, Gestión Financiera y/o presupuestal, Gestión del Talento Humano, Gestión Documental, Gestión Administrativa, Rendición de Cuentas y/o Participación Ciudadana, Mejoramiento de Servicio al Ciudadano, Lucha contra la Corrupción, Gobierno de la Información, Cultura Organizacional, Gestión de



Tecnologías de la Información, Cultura Organizacional, Ley de Transparencia y su Decreto Reglamentario; Derechos Humanos, Principios y Mecanismos de Protección; Servicio y Atención al Ciudadano; valores y ética del servicio en lo público, Sostenibilidad Ambiental, Cultura de la Integridad, éstas tendrán como mínimo de 2 horas de duración.

Otra de las estrategias, será fortalecer el Equipo de Gestores del Conocimiento, Formador de Formadores de manera que las capacitaciones internas que se logren adelantar al interior de las dependencias del Ministerio en temas misionales, de apoyo y del Sistema Integrado de Gestión, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión tengan un alto impacto y satisfacción entre los funcionarios y contratistas que reciben la transferencia del conocimiento de las capacitaciones realizadas.

Para iniciar a gestionar el conocimiento es que las capacitaciones que desarrollen las dependencias a través de sus propios recursos o gestionen directamente, deberán ser reportadas por escrito por el Jefe de la Dependencia a la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, con los soportes de la ejecución, listado de asistencia, dentro del mes siguiente a su realización, con el propósito de que hagan parte del consolidado final de los resultados de formación y capacitación que imparte el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en cada vigencia.

Proyecto de Bilingüismo

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para la actual vigencia realizará convocatorias para los funcionarios y contratistas en los diferentes niveles de inglés, atendiendo los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública y los lineamientos del programa de formación virtual –SENA Sofía Plus.

9. 6.2 Inducción a nuevos Empleados Públicos.

En atención con la norma vigente, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, en el Ministerio dentro del Sistema Integrado de Gestión en el Proceso Gestión del Talento Humano cuenta a la fecha con un procedimiento: *Inducción y entrenamiento a nuevos empleados públicos*.

La Inducción responde a un proceso planeado de recibimiento al nuevo empleado público, donde el principal propósito es el de suministrar la información necesaria para una adecuada apropiación del conocimiento de la función Pública a través del desarrollo de una agenda en la cual se presentan videos institucionales y el acceso a los enlaces donde reposa la información del Ministerio:

Para la presente vigencia se fortalecerá el Proceso de inducción con actividades como la formulación del contenido del manual de inducción para los empleados del MVCT y realizar jornadas de inducción que permitan orientar al empleado público sobre los aspectos más relevantes de la entidad que puedan afectar directamente el desempeño de la labor a realizar.

9.6.3 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Busca la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo las necesidades de aprendizaje específicas requeridas



para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

El entrenamiento en el puesto de trabajo será responsabilidad del jefe inmediato del nuevo empleado público e inicia luego de posesionarse el nuevo funcionario.

Al finalizar el proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo, se debe diligenciar el Formato TH-F-05, *Entrenamiento en el Puesto de Trabajo*, el cual se remitirá al Grupo de Talento Humano dentro del mes siguiente a la posesión del nuevo empleado público.

9.6.4 Reinducción.

La reinducción está dirigida a todos los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y busca reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por las nuevas disposiciones normativas o reformas a nivel general del Estado y/o de la entidad, aplicando estrategias que evidencien metodologías de aprendizaje presencial y/o virtual, con el fin de profundizar y reflexionar en temas, entre otros como: misión, visión, objetivos, programas, proyectos institucionales, atención al ciudadano, transparencia, conflicto de intereses, inhabilidades, disposiciones en materia de talento humano.

En la vigencia 2018, se realizó la reinducción a través de un ejercicio lúdico virtual que incluyeron un cuestionario con temáticas transversales y misionales que evidencian la apropiación de conocimientos.

9.6.4 Vinculación de Auxiliar Jurídico ad Honorem

En el marco de la Ley 1322 de 2009, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio expidió la Resolución No. 0212 de 2015, mediante la cual se reglamentó el procedimiento para la selección e ingreso de los Auxiliares Jurídicos Ad Honorem y las condiciones en que se debe desarrollar la prestación del servicio. Por tanto, quienes ingresen como auxiliares jurídicos ad honorem, al tenor de la ley antes citada, desempeñarán las funciones en las áreas de naturaleza jurídica con dedicación exclusiva en jornada de tiempo completo durante nueve (9) meses.

En el marco de lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución Política, los Decretos 777 y 1403 de 1992 y el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, indican que: (...) *Las entidades estatales cualquiera sea su naturaleza y orden administrativo podrán, con la observación de los principios señalados en el artículo 209 de la Constitución, asociarse con personas jurídicas particulares, mediante la celebración de convenios de asociación para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigna a aquéllas la ley (...)*. Con base en la normativa descrita en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se gestionarán convenios de asociación o convenios Interadministrativos con el fin de adelantar pasantías académicas con estudiantes que para la obtención del título correspondiente requieren como pre requisito adelantar pasantías.



10. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social propicia condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público para con su entidad.

Objetivo General: Favorecer el entorno laboral de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio que promueva el aumento de la efectividad y así mismo, el logro misional.

Objetivo Estratégico: Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano.

Producto: Ambiente laboral mejorado.

En las actividades de bienestar se encuentran: Realizar actividades de bienestar para los funcionarios del MVCT, que involucren jornadas de promoción, deporte, actividades culturales, reconocimiento a los funcionarios y actividades especiales con las familias; y la Intervención institucional para mejorar el ambiente laboral.

La formulación de actividades para la vigencia contó con la participación activa de los funcionarios de la entidad, quienes a través de encuesta Formato TH-F 11, proporcionaron información sobre sus hobbies, entretenimientos, pasatiempos y actividades recreativas que les gustaría desarrollar extra laboralmente.

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional, a través de las siguientes actividades:



Actividades propuestas a desarrollar

Componente de Protección y Servicios Sociales

- Actividades Deportivas: Juegos de Integración de los Servidores Públicos - DAF; Jornadas Vivimos Cultura; Caminata Ecológica...
- Actividades Recreativas: Vacaciones Recreativas; Concurso Halloween; Novenas de Navidad...
- Actividades Culturales: Actividad de Cultura Organizacional...

Componente de Calidad de Vida Laboral

- Clima Organizacional: Talleres de Intervención de acuerdo con los resultados de la metodología G7 TM...

Componente de Incentivos y Reconocimientos

- ...

Handwritten signature



10.1 Apoyo Parcial para Educación Formal.

Atendiendo los lineamientos del artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, que determina: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de Programas de Bienestar Social, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio expidió la Resolución No. 0353 del 18 de junio de 2014 *"Por la cual se establece la reglamentación interna para el otorgamiento del estímulo de financiación para realizar estudios de educación formal en el marco del Programa de Bienestar Social del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.

La Coordinación del Grupo de Talento Humano, conforme lo indica el procedimiento y los criterios establecidos en la Resolución antes citada, convoca a los funcionarios que ostentan derechos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, para la presentación de la solicitud con el fin de ser seleccionados como posibles beneficiarios para la financiación de estudios de educación formal en la modalidad de Pregrado y Postgrado (Especialización, Maestría y Doctorado), y de acuerdo con el monto de la disponibilidad de los recursos que son asignados en el Plan de Bienestar Social en cada vigencia.

10.2 Teletrabajo.

En atención con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, expedida por el Ministerio de Trabajo, en relación a las normas para promover el Teletrabajo, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio mediante Resolución No. 0818 del 20 de octubre de 2015, estableció las condiciones para el desarrollo y puesta en marcha del proyecto piloto encaminado a determinar la viabilidad de implementar el teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Ministerio, utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Conforme los lineamientos de la Resolución interna No. 0175 de abril de 2017, se adoptó en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio el teletrabajo suplementario como una forma de organización laboral e inicia como parte de la estrategia para fortalecer el ambiente laboral.

Mediante la Resolución interna No. 0569 de agosto 30 de 2017, se seleccionaron los funcionarios que desempeñan las funciones bajo la modalidad de teletrabajo suplementario en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.

La estrategia para la difusión y desarrollo de actividades en torno a la modalidad de teletrabajo se encuentra documentada en un plan y cronograma de trabajo anual.

En este documento esta evidenciadas las fechas programadas para el seguimiento y evaluación de los diecisiete (17) funcionarios que se encuentran vinculados en esta modalidad laboral para la actual esta vigencia. Los seguimientos y evaluación, se clasifican en:

- Visitas domiciliarias.
- Seguimiento psicosocial.
- Seguimiento tecnológico.



- Evaluación de desempeño laboral.
- Seguimiento con Jefe Inmediato.
- Productividad.

Lo anterior con el fin de realizar el monitoreo permanente de los compromisos pactados en el acuerdo de voluntades y de las responsabilidades adquiridas en esta modalidad de teletrabajo, sumado a la prevención desde el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con los riesgos a los que se puedan enfrentar en el domicilio y la aparición de lesiones o situaciones que puedan alterar la condición física o emocional del teletrabajador.

10.3 Programa ESTADO JOVEN.

En atención con lo dispuesto en el marco normativo de la Ley 1780 de 2016, por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, el Ministerio del Trabajo mediante Resoluciones Nos. 1780 de 2016 y 1530 de 2017 y en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para la Operación del Programa **ESTADO JOVEN** el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, entidad rectora de políticas públicas, como escenario de práctica, de acuerdo con los requisitos, tiempos y procedimientos que establece la convocatoria, gestiona la formalización de la vinculación de estudiantes para desarrollar las actividades en el Grupo de Comunicaciones Estratégicas, Grupo de Talento Humano y en la Oficina de Control Interno.

10.4 Plan de Incentivos.

La finalidad del Plan de Incentivos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se orientará a motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño individual de los empleados que aportan de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la Entidad. Los incentivos buscan fortalecer una cultura de trabajo alineada a la calidad y productividad bajo un esquema de creatividad, mayor compromiso institucional y a satisfacer una necesidad de autorrealización y de crecimiento personal o profesional de quienes tienen la calidad de empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales y competencias complementarias para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

El Grupo de Talento Humano lidera la convocatoria para la participación de los equipos de trabajo en proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, con la difusión de los criterios y el procedimiento que le permitan inscribirse en proyectos que deben responder a criterios de excelencia, demostrar logros que impacten en las metas u objetivos Institucionales y que tengan evidencias que generan valor agregado al servicio que ofrece la entidad.

10.5. Plan de Desvinculación Asistida.

Desvinculación o retiro: El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia



en tiempos de modernización del Estado, por las decisiones de reducir las plantas de cargos que conllevan desajustes en la vida personal. Así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Este plan mediante la estrategia de preparar a los funcionarios de la planta de personal, antes de su desvinculación por reconocimiento de la pensión de jubilación, por cumplimiento de la edad de retiro forzoso o por otras causales, a través de charlas dinámicas y talleres lúdicos los ayuda a fortalecer sus competencias, sentimientos, actitudes y emociones en esta etapa de su vida laboral con el fin de facilitar el acoplamiento en lo personal, familiar y profesional cuando finalice la vinculación y/o también las orientaciones para la creación de su propio proyecto de vida, teniendo en cuenta sus hobbies y proyecciones a mediano plazo.

10.6 Plan de Clima laboral.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Durante la vigencia 2019, el Ministerio se enfocará a intervenir de manera positiva la cultura organizacional y el ambiente laboral, basándose en los resultados obtenidos en la medición de realizada por parte de la firma externa Great Place To Work®.

Adicionalmente y teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se generarán acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos; se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, priorizando temas como: Cambio y Cultura Organizacional enfocados en cinco (5) rutas a saber:

- 1. Ruta de la Felicidad:** La felicidad nos hace productivos.
- 2. Ruta del Crecimiento:** Liderando Talento.
- 3. Ruta del Servicio:** Al servicio del Ciudadano.
- 4. Ruta de la Calidad:** La Cultura de Hacer las cosas Bien.
- 5. Ruta del Análisis de Datos:** Conociendo el Talento.

11. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo busca planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades encaminadas al cumplimiento de las metas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores, con el fin de convertirlos en contribuidores más activos en el cumplimiento del objeto misional de la institución y el compromiso de crear ambientes sanos de trabajo, al tiempo que se cumplan con los requisitos de funcionamiento establecidos por los entes correspondientes, desarrollándose en forma integral e interdisciplinaria.

La estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla los siguientes enfoques, los cuales dan cubrimiento a las necesidades del Ministerio en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo:



1. **Liderazgo y Compromiso Gerencial:** En el cual se realiza la actualización de política objetivos y se definen los recursos humanos técnicos y financieros.
2. **Planeación diseño y administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Comprende la administración de la documentación, funciones y responsabilidades en el sistema, capacitación y entrenamiento, requisitos legales, comunicación, participación y consulta.
3. **Administración de los riesgos.** Comprende la identificación de peligros y valoración de los riesgos, gestión del cambio y evaluación de accidentalidad.
4. **Contratistas.** Hace referencia a la socialización de todos los temas inherentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,
5. **Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.** Comprende Sistemas de Vigilancia epidemiológica de riesgo Biomecánico, Riesgo Cardiovascular y Riesgo Psicosocial, condiciones de salud dentro de la cual es de suma importancia mencionar las evaluaciones médicas ocupacionales y actividades de promoción y prevención.
6. **Subprograma de Higiene Industrial.** Comprende tareas de alto riesgo, programa de inspecciones, programas de seguridad vial, programa de orden y aseo, elementos de protección personal y actos y condiciones inseguras.
7. **Emergencias.** Comprende el plan de emergencias socialización simulacros, y actividades de prevención y promoción
8. **Evaluación y Monitoreo:** Comprende las investigaciones de accidente, revisión por la alta dirección, auditorias e indicadores.
9. **Mejoramiento Continuo.** Comprende las acciones preventivas, correctivas y oportunidades de mejora.

En el Plan Estratégico Institucional quedo incluido:

Objetivo Estratégico: Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano.

Actividad: 1. Intervención y prevención del riesgo y control en la fuente (causas de accidentalidad)

Ahora bien, siguiendo los lineamientos de la Resolución No. 1111 de marzo 27 de 2017, el cronograma de actividades se estructuró en siete (7) temáticas, las cuales compilan todos los requerimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se describen a continuación:

- **Generalidades del Sistema:** En el cual se abordan las auditorias, la evaluación inicial y final, revisión por la dirección, plan de mejoramiento indicadores y la

JLB



actualización de la normatividad referente al Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

- **Medicina Preventiva y del trabajo.** Comprende las intervenciones condiciones de salud, intervención, prevención y promoción de los subprogramas de riesgo psicosocial, riesgo biomecánico y riesgo cardiovascular.
- **Higiene Industrial.** Comprende la intervención prevención y promoción, orden y aseo, inspecciones locativas y planeadas y la actualización de las matrices de peligros de cada una de las sedes.
- **Emergencias.** Hace referencia a la prevención y promoción en situación de emergencia, actualización documental, conformación y formación de brigada y simulacros.
- **Seguridad Vial.** Comprende la actualización documental relacionada con el programa y con la normatividad vigente, prevención y promoción en temas inherentes a seguridad vial de conductores y peatones.
- **Intervención sede temporal Guajira.** Comprende intervención en prevención y promoción en condiciones de salud, riesgo biomecánico, psicosocial, higiene y seguridad industrial, emergencia, seguridad vial, entorno laboral saludable y riesgo cardiovascular.
- **Semana de Seguridad y Salud en el trabajo.** Intervención inter-disciplinaria en prevención y promoción para toda la población del Ministerio.

11.1 Programa de Entorno Laboral Saludable.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, fortalece la estrategia del Programa de Entorno Saludable y Riesgo Cardiovascular, inmerso en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo dirigido a todos los servidores públicos que se encuentran vinculados con la entidad; permite articular actividades para prevenir y mejorar las condiciones de salud con actividades de prevención, control, autocuidado y educación en salud, con el fin de evitar la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles.

El Ministerio cuenta con un espacio denominado "*Centro de Acondicionamiento Físico y Bienestar*", adecuado para desarrollar estas actividades y campañas enfocadas en ***Hábitos y Estilos de Vida Saludables***, programadas durante toda la vigencia con la participación activa por parte de los servidores públicos que redundan en ellos grandes beneficios.

12. EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIÓN LABORAL PARA TRÁMITE DE PENSIÓN Y BONO PENSIONAL

Expedir las certificaciones de información laboral y de factores salariales para trámite de pensión y de bono pensional, en los formatos establecidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo), así como las certificaciones ordinarias requeridas para cumplimiento de fallos judiciales incluyendo todos los factores salariales percibidos durante el último año de relación laboral y de acuerdo al caso, con todos los factores devengados durante toda la vida



laboral, por los ex trabajadores y ex contratistas de los Liquidados I.C.T., U.A.E. e INURBE.

La estrategia consiste en iniciar con la gestión para recibir capacitación a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para conocer los lineamientos para implementar el uso de la herramienta electrónica para suministrar las certificaciones para los ex trabajadores y ex contratistas de los Liquidados I.C.T., U.A.E. e INURBE.

13. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO, INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN.

Se entiende por seguimiento, las acciones realizadas en el cumplimiento de los planes para realizar el control de los avances y realizar acciones preventivas o correctivas, con el propósito de que, al finalizar la ejecución de los planes incluidos en el Plan Estratégico, se verifique el cumplimiento de avance de los objetivos propuestos.

De conformidad con la planeación del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, y con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas asignadas a la gestión del talento humano, se han establecido las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano:

13.1 Seguimiento mensual a las metas del Plan de Acción.

Hace referencia al seguimiento mensual a los avances de las metas y actividades del Grupo de Talento Humano; esta información se reporta a la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio trimestralmente.

SINAPSIS: Es el aplicativo donde se registra la programación de metas, actividades y presupuesto para cada vigencia. Es la herramienta de seguimiento a la ejecución del Plan de Acción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Los productos incluidos en el Plan de Acción son:

1. Proceso de inducción fortalecido.
2. Competencias laborales, conocimientos y actitudes fortalecidas de los servidores del MVCT.
3. Ambiente laboral mejorado.
4. Preparación de la convocatoria pública de empleos de carrera.

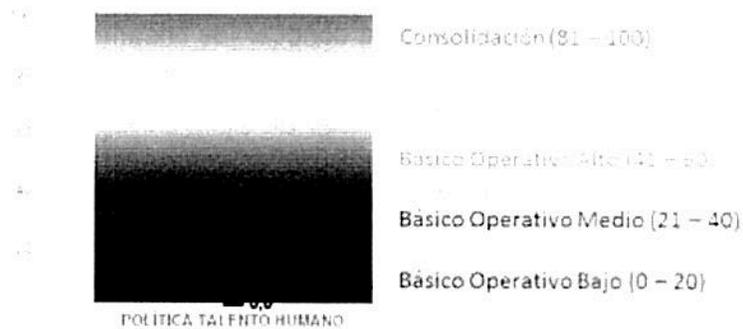
13.2 Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A continuación, se ilustra los criterios de clasificación de la matriz para determinar en qué nivel se ha ubicado el Ministerio:

JLB



Criterios de calificación de la matriz GETH



Fuente: Función Pública, 2017.

Después de realizada la calificación en el formato *AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO*, se obtuvo un puntaje de 89,8 que se ubica en el nivel de Transformación. Este nivel se define así:

Transformación: segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
	89,8

PLAN DE ACCIÓN A LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Consecuente con los resultados del autodiagnóstico en la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano se identificó las rutas de creación de valor con menor puntaje como se ilustra en el cuadro, así:



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Diagnóstico del estudio técnico presentado por la ESAP para la modernización del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.	abr-18	Cumplida
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Estudio técnico actualizado para la modernización institucional del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, para aprobación y viabilización del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.	sep-18	Cumplida
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes		Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Diagnóstico de las historias laborales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.	sep-18	Cumplida
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo					
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP		Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Convocar una mesa de trabajo interdisciplinaria para formular las acciones necesarias para la sistematización de las historias laborales en la vigencia 2018.	dic-18	No cumplida
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas					
	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado					

Una vez se estableció la línea de base en la etapa de diagnóstico, se diseñó un plan de acción que permitirá avanzar al nivel de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

13.3 Oficina de Control Interno. Evaluación de Gestión por Dependencias.

A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y a través de la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo el monitoreo a la operación del Ministerio teniendo en cuenta la medición de los resultados logrados cualitativos y cuantitativos en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, el plan de mejoramiento, entre otros, por parte de la Oficina de Control Interno. Las actividades de autocontrol también se pueden dar en el día a día de la gestión institucional a través de evaluaciones periódicas o autoevaluación, auditorías internas o externas, con el propósito de detectar debilidades y generar estrategias de mejoramiento oportunamente.

13.4 Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión- FURAG.

El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, es el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la implementación de las



políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la vigencia.

Esta herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, es el insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados de la gestión institucional y sectorial; el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, publica los resultados de la evaluación de cada vigencia, para que con base en ellos al interior de la Entidad se formulen planes de acción si a ello hubiere a lugar.

13.5. Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP.

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo una vez esté totalmente implementado procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos, etc.

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP, está organizado en los siguientes subsistemas:

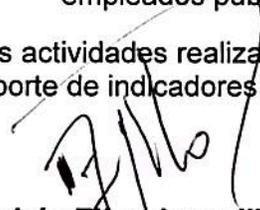
1. Subsistema de Organización Institucional.
2. Subsistema de Recursos Humanos.
3. Subsistema de Servicio al Cliente.

A la fecha en el Subsistema se tiene actualizada la información de Hoja de Vida, Bienes y Rentas y Vinculación y Desvinculación, de los empleados públicos de la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano incluye un Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación, así:

1. Numero de hojas de vida actualizadas/total hojas de vida de empleados públicos del Ministerio.
2. Numero declaración de bienes y rentas/ total certificados de bienes y rentas de empleados públicos del Ministerio.

Las actividades realizadas en la vigencia se monitorean de forma mensual y se genera un reporte de indicadores trimestral.


Andrés Elías Jaramillo Rivera
Coordinador Grupo de Talento Humano

 Elaboró: Luz Mery Pineda Castellanos, Profesional Especializado Grupo de Talento Humano.

11

12

13

14

15

16

17

18