



**EVALUACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS**  
**Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio**

**Calle 18 No. 7 – 59 Bogotá, Colombia**  
Conmutador (571) 332 34 34 • Ext: 3903  
[www.minivienda.gov.co](http://www.minivienda.gov.co)

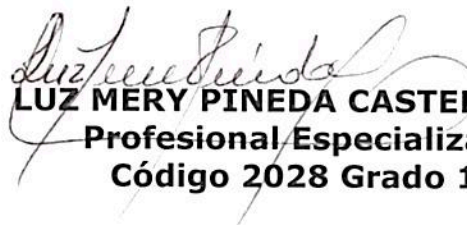




## EVALUACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

Documento elaborado por el Grupo Interno de Trabajo de  
Talento Humano

  
**CONSTANZA MARTÍNEZ GUEVARA**  
Coordinadora

  
**LUZ MERY PINEDA CASTELLANOS**  
Profesional Especializado  
Código 2028 Grado 17

Diciembre de 2017

**"TALENTO HUMANO DEJAMOS HUELLA CON FELICIDAD"**





## PRESENTACIÓN

El Plan Estratégico de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para la vigencia 2017 se ha estructurado *como herramienta de gestión para la toma de decisiones, con capacidad de respuesta innovadora ante los retos de la función pública en constante cambio, conscientes de la mejora continua en los distintos procesos institucionales de tal manera que a mediano plazo permita que el Grupo de Talento Humano, se convierta en la dependencia consultiva y estratégica, líder en los procesos de cambio actitudinal para afrontar con la mejor disposición, respeto y buen trato a los requerimientos de los ciudadanos, de sus proveedores, de los grupos de interés y las partes interesadas.*

Como estrategia general para la implementación del Plan Estratégico de Recursos Humanos se ha definido como meta la de mantener un modelo de gestión apoyado en la calidad y la eficiencia, a partir del desarrollo personal, fortaleciendo las competencias del saber, del hacer y del ser del talento humano que hace parte del Ministerio, que facilite el proceso de cambio actitudinal, que permita reducir al máximo las posibilidades de conflictos en las relaciones laborales, posibilitando una mayor motivación, una mejor calidad de vida laboral y de bienestar físico, social, y de salud y seguridad de todos sus funcionarios.

El seguimiento se efectuó durante el término de la ejecución de las diferentes actividades a través de las herramientas estrategias institucionales como el Plan de Acción, que determinó en tiempo real el avance mensual de acuerdo con lo planeado.

Hace parte fundamental del Plan Estratégico de Recursos Humanos, acciones valiosas para el seguimiento de los diferentes componentes incluidos en este Plan. Para la evaluación de la implementación se incluyó indicadores de Logro o de Eficacia, es decir, indicadores de resultados o de objetivos y miden el grado con el que las actividades desarrolladas alcanzan los resultados esperados.

La estructura del presente documento es la siguiente: En la primera parte presentamos los objetivos del Plan Estratégico, luego se describe la evaluación interna final que recoge los resultados y análisis de los planes anuales y finalizamos con la medición de indicadores de seguimiento que dan cuenta de la eficiencia, eficacia y efectividad en las diferentes acciones realizadas.



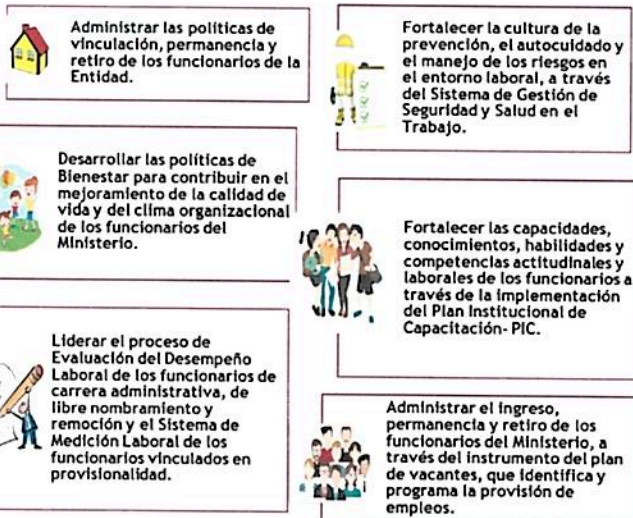


## PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2017

### OBJETIVO GENERAL:

Constituirse en herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo concerniente a desarrollar estrategias que permitan fortalecer las competencias de sus funcionarios, su bienestar integral y su calidad de vida.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Fuente: Plan Estratégico de Talento Humano 2017

Para la vigencia 2017, el Grupo de Talento Humano diseñó el lema "**TALENTO HUMANO DEJAMOS HUELLA CON FELICIDAD**" que de acuerdo a investigaciones del Observatorio de la Capacitación Laboral en Chile, los funcionarios que reciben capacitación son más felices en el desempeño de sus labores ya que pueden continuar acumulando conocimiento para crecer profesionalmente.

## 2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

El objetivo del Grupo de Talento Humano es administrar el talento humano mediante estrategias administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación y seguridad y salud en el trabajo para garantizar la competencia y el bienestar de los servidores públicos del Ministerio.

### 2.1. Ingreso.

1. Vincular al personal requerido por necesidades del servicio para el cumplimiento de los planes, proyectos y programas de la Entidad, el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio.





## 2.2. Permanencia.

1. Establecer acciones y estrategias para afianzar una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Desarrollar las actividades de capacitación, para fortalecer competencias del saber, del saber hacer y del ser para fortalecer los conocimientos, habilidades y adaptación en el manejo de las herramientas tecnológicas virtuales que deben dominar los funcionarios en la ejecución de actividades en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo a la gestión que les corresponde.
3. Definir los lineamientos institucionales, para reglamentar la conformación de los equipos de trabajo y puedan tener reconocimientos a los mejores proyectos seleccionados y desarrollados.
4. Contar con un ambiente de trabajo caracterizado por el respeto, el trabajo en equipo, orientación a resultados y que se fortalezcan permanentemente las actitudes de los funcionarios a través de campañas de buen trato para contribuir a su bienestar y motivación hacia una calidad de vida que armonice el desempeño eficaz y eficiente de sus actividades, coherente con sus funciones y con los objetivos y metas del Ministerio.
5. Establecer estrategias de acercamiento por parte del Grupo de Talento Humano, a los funcionarios en las diferentes Dependencias, para proporcionarles información de los diferentes procesos que adelanta Talento Humano.
6. Lograr que los evaluados y evaluadores se apropien de la aplicación de la normativa vigente para la evaluación del desempeño laboral que debe constituirse en una herramienta de gestión que permite alinear el desempeño del funcionario con los resultados institucionales.
7. Desarrollar actividades para preparar al pre pensionado al cambio de vida.

## 3. Retiro.

1. Gestionar la desvinculación del personal por edad de retiro forzoso y/o que tiene reconocimiento de pensión atendiendo en todo caso el procedimiento establecido y la normativa vigente.





### Componentes del Plan Estratégico



Fuente: Elaboración propia del MVCT

### PLANIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO

#### 1. Plan Anual de Vacantes.

Los Planes Anuales de Vacantes son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin de que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

<b>Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio</b> <b>Resumen Provisión Planta de Personal</b> <b>Fecha de corte: 18 de diciembre de 2017</b>	
<b>Total Empleos Planta</b>	<b>370</b>
<b>Total Empleos Provistos</b>	<b>309</b>
<b>Total Empleos Vacantes</b>	<b>61</b>

Fuente: Elaboración Propia Planta de Personal Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.





## 2. Gestión del Empleo.

La gestión de empleo está compuesto por las situaciones administrativas y actividades inherentes a la selección del 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, evaluación del desempeño laboral, retiro.

### Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo Vigencia 2017



Fuente: Elaboración propia del MVCT

## 3. Gestión del Rendimiento.

Este componente hace referencia a la evaluación del desempeño.

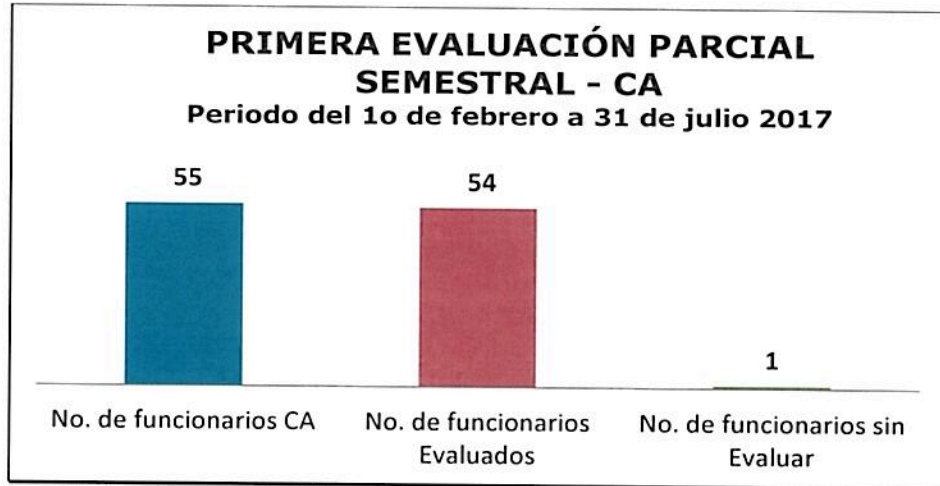
### 3.1 Evaluación del Desempeño Laboral para Funcionarios de Carrera Administrativa.

En cumplimiento con las directrices del Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC, se realizó la primera evaluación parcial semestral correspondiente del 1º de febrero a 31 de julio de 2017 a cincuenta y cuatro (54) de los cincuenta y cinco (55) funcionarios de carrera administrativa vinculados a la Entidad. La razón





para que un funcionario no este evaluado radica en que se encuentra en comisi3n de estudios en el exterior.



Fuente: Elaboraci3n Bibiana Rojas Moreno MVCT.

### 3.2 Evaluaci3n del Desempeño Laboral para Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoci3n.

De acuerdo con lo establecido en la Resoluci3n interna No. 0120 de 2011, el periodo de evaluaci3n para los funcionarios de libre nombramiento y remoci3n es anual: inicia el periodo el 1º de febrero de cada año hasta el 31 de enero de la siguiente vigencia. Con corte a 31 de julio de 2017 se constat3 que todos los cincuenta y dos (52) funcionarios en esta modalidad de vinculaci3n fijaron sus compromisos laborales en los tiempos señalados para tal fin as3:



Fuente: Elaboraci3n Bibiana Rojas Moreno MVCT



### 3.3 Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio el 12 de diciembre de 2014 mediante Resolución 0796 adoptó el Sistema de Medición Laboral para los funcionarios vinculados en provisionalidad, el cual se ha venido aplicando en la Entidad desde el 1º de febrero de 2015.

Es importante contextualizar que el Sistema de Medición Laboral para los funcionarios vinculados en provisionalidad, se adoptó como una Política Institucional la cual se encuentra enmarcada dentro de los principios de la Función Pública: Igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito. Su finalidad es la de establecer el grado de contribución individual del funcionario durante el tiempo de prestación de sus servicios frente a las metas y al quehacer de la Dependencia o del Grupo Interno de Trabajo del que hace parte.

La finalidad del Sistema de Medición Laboral se tiene en cuenta para: fomentar la mejora en la prestación de los servicios; establecer en el marco de la mejora continua planes de mejoramiento individual a través de acciones para optimizar la gestión del funcionario en relación con las contribuciones individuales y comportamientos demostrados en el respectivo periodo; Formular los planes de inducción y/o reinducción; Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional con criterios objetivos e integrales; Ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales; Declarar la insubsistencia del nombramiento provisional cuando el resultado del desempeño es deficiente, es decir, la Medición Laboral final se ubique en la escala de medición denominado *No Satisfactorio*.

Para la evaluación de periodo de los funcionarios vinculados en provisionalidad que tiene fecha de corte el 31 de julio de 2017, se consolidó el informe final con base en la información de los formatos de medición reportados por cada una de las Dependencias, el cual se detalla así:

Número de funcionarios en provisionalidad: 191  
Número de funcionarios en provisionalidad evaluados: 177  
Número de funcionarios en provisionalidad no evaluados: 14\*

*Número de funcionarios en provisionalidad que se encuentran en evaluación de periodo inicial (no han completado seis meses desde la fecha de vinculación): 14\*.*



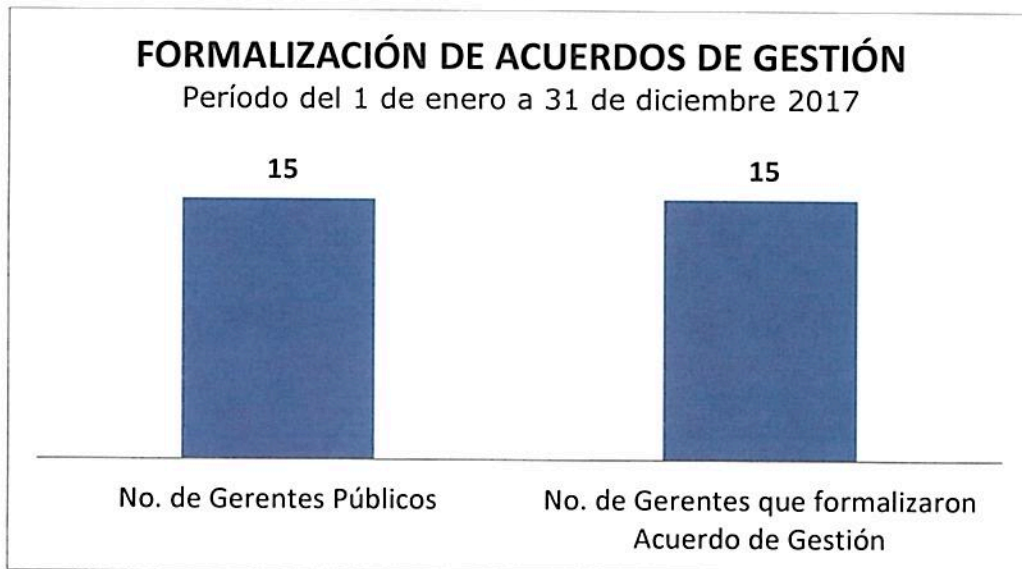




### 3.4 Acuerdos de Gestión.

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, para lo cual expidió la Resolución No. 0195 del 10 de abril de 2017.

La guía metodológica para la evaluación de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos indica que el período de evaluación para medir el rendimiento de los gerentes públicos es: 1 de enero a 31 de diciembre de cada vigencia. A la fecha, todos los gerentes públicos con los que cuenta la Entidad suscribieron y formalizaron los acuerdos de gestión.



Fuente: Elaboración Bibiana Rojas Moreno MVCT

## 4. Gestión del Desarrollo.

La gestión del desarrollo apunta al mejoramiento de la calidad humana y profesional de los funcionarios del Ministerio 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, el Plan de Estímulos e Incentivos, el Plan de Desvinculación Asistida, y el Teletrabajo.

### 4.1 Logros obtenidos en el desarrollo de las temáticas con costo en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2017:

- **Taller Desempeño Comunicativo de Alto Nivel:** Este Taller tuvo como objetivo capacitar a los funcionarios del nivel Directivo, Gerentes Públicos y Jefes de Oficina en el desarrollo de habilidades de comunicación mediante el análisis inicial del mensaje y estructuración





discursiva, voz, cuerpo y desempeño ante medios de comunicación. En una segunda fase se realizó un entrenamiento personalizado enfocado en tres canales: visual, vocal y verbal, metodología que permitió *fortalecer las habilidades de liderazgo y comunicación con sus grupos de trabajo*; se fortalecen las destrezas comunicativas de alto nivel que impactan la gestión a nivel interno y a nivel nacional.

- **Taller de Formación de Auditores Líderes en Calidad en el marco de la Norma: ISO 9001:2015 con Certificación IRCA:** El objetivo del aprendizaje de esta capacitación fue fortalecer los conocimientos y habilidades necesarios de los auditores internos del Ministerio para realizar las auditorias del Sistema Integrado de Gestión basada en ISO9001:2015. **IRCA** es considerado como la máxima autoridad en lo que se refiere a certificación de auditores líderes; este organismo cuenta con una excelente reputación a nivel internacional, debido a múltiples factores, entre ellos su integridad, precisión, métodos de aprendizaje, evaluación y certificación avanzados. En este orden de ideas, la certificación IRCA abre una inmensa ventana de conocimientos, destrezas y habilidades que propenden por el mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de nuestra Entidad. Esta capacitación reforzará la labor como auditor interno de la entidad, facilitando la aplicación de conceptos adquiridos y afinando las herramientas necesarias para el desarrollo de competencias en Auditoría Interna y en consecuencia redundará en una mejor toma de decisiones para el logro de los objetivos y las metas institucionales.
- **Curso de Actualización en Contratación Estatal:** Se logró actualizar los conocimientos bajo una metodología teórico práctica a partir del análisis y la reflexión de principios constitucionales, legales, técnicos de los aspectos relacionados con la etapa precontractual, en la celebración, perfeccionamiento, ejecución y liquidación de los contratos estatales; con la metodología participativa de los funcionarios a partir del análisis y la apropiación de conocimientos y mediante la realización de ejercicios prácticos se evidenció un mayor dominio de las diferentes etapas que desarrolla el proceso de contratación conforme a los lineamientos normativos en Colombia.
- **Curso de Actualización en office (Word, Excel, Power Point y Outlook).** El objetivo de aprendizaje fue el fortalecimiento de conocimientos y habilidades en las aplicaciones y herramientas que maneja Microsoft Office: Word, Power Point, Excel y Outlook para la creación y organización de presentaciones e informes didácticos, dinámicos y pedagógicos, gracias al aprendizaje y a la práctica de los ejercicios realizados a través de esta capacitación.
- **Seminario en Elaboración e Interpretación de Indicadores y Estadísticas.** Capacitación que logró fortalecer los conocimientos en la





construcción, medición y beneficios en la aplicación de indicadores, el enfoque y los métodos estadísticos en el análisis de datos y toma de decisiones a todo nivel. Se adquirieron conceptos, principios y herramientas estadísticas para recolectar, clasificar, analizar, graficar e interpretar el comportamiento de resultados logrados en los procesos, planes y proyectos establecidos en la Entidad.

- **Actualización y profundización en conocimientos propios de la gestión administrativa.** El Plan Institucional de Capacitación, atendió aquellas capacitaciones que justificaron como propósito profundizar conocimientos en temas propios de la gestión administrativa por cambio de normatividad y/o políticas nacionales que inciden en el cumplimiento de metas, programas y/o proyectos institucionales; asimismo para mejorar el desarrollo de los procesos y/o reforzar las competencias en el desempeño laboral con la asistencia y participación activa de funcionarios en los siguientes eventos de formación: Congreso Nacional de Derecho Disciplinario; Congreso Nacional en Talento Humano; Congreso Nacional en Derecho Administrativo; Congreso Nacional en Contratación Estatal; Congreso Derecho Procesal, Justicia, Democracia, Paz, Perdón y Reconciliación Social; Seminario Gestión de Competencias para Secretarías y Asistentes Administrativos; Seminario Gestión del Talento Humano por Competencias en Entidades Públicas; Seminario Liderazgo y Trabajo en equipo; Seminario Cultura de la Legalidad y la Integridad para Colombia CLIC.

## FUNCIONARIOS CAPACITADOS VIGENCIA 2017



**UNA CAPACITACIÓN:**  
57 Funcionarios tomaron una capacitación



**DOS CAPACITACIONES:**  
17 Funcionarios tomaron dos capacitaciones



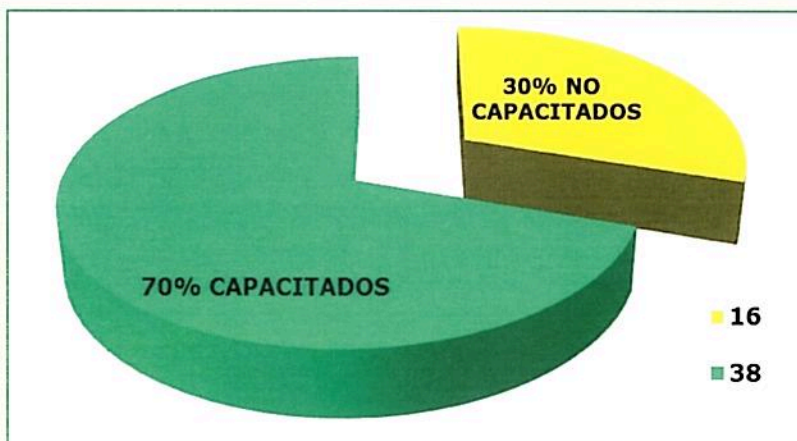
**TRES CAPACITACIONES:**  
6 Funcionarios tomaron tres capacitaciones

Fuente: Registro Fotográfico MVCT- imágenes ceremonia entrega de certificados de capacitación





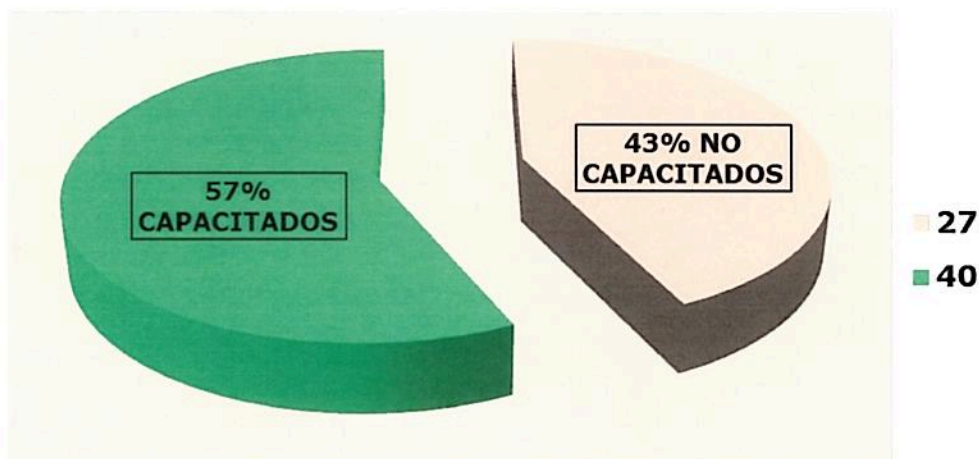
**FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA  
CAPACITADOS - PIC 2017**



Fuente: Elaboración Lilliana López Blanco MVCT

**FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN  
CAPACITADOS - PIC 2017**

**Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción: 67**



Fuente: Elaboración Lilliana López Blanco MVCT





Ceremonia de clausura



Ceremonia de clausura



Ceremonia de clausura



Curso de actualización en Contratación Estatal



Curso de actualización en OFFICE (WORD, POWER POINT y OUTLOOK)

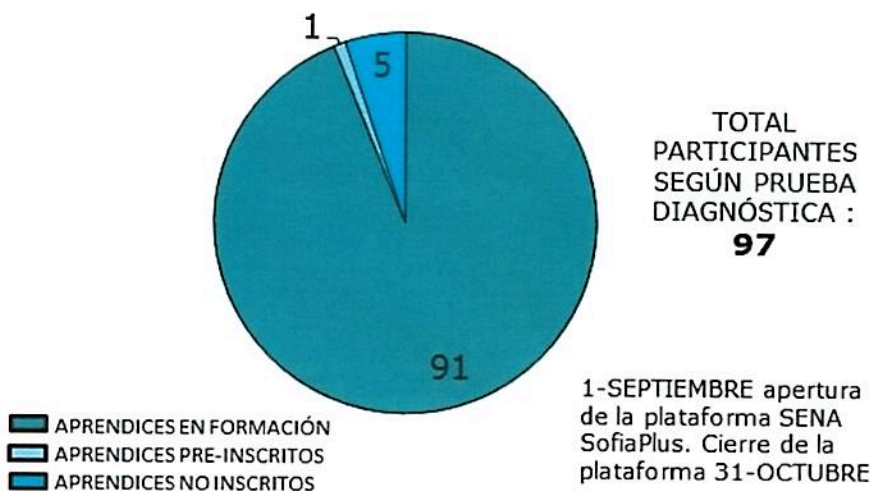


Taller de formación de auditores líderes en calidad en el marco de la Norma ISO 9001:2015, Certificación IRCA

Fuente. Registro fotográfico MVCT.

#### 4.2 Proyecto de Bilingüismo.

### Resultados Proyecto Bilingüismo SEPTIEMBRE-OCTUBRE 2017



Fuente: Elaboración gráfica Diana Carolina Trochez Guayara





### 4.3 Programa ESTADO JOVEN.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, entidad rectora de políticas públicas, como escenario de práctica, gestionó y adelantó el procedimiento para participar en el Programa Estado Joven; se vincularon dos (2) practicantes por el término de cinco meses, del 01 de septiembre y hasta el 31 de enero de 2018, quienes están apoyando con las actividades en el Grupo de Talento Humano y en el Grupo de Comunicaciones Estratégicas.



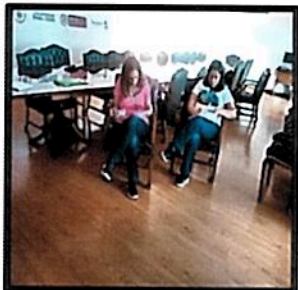
Actividad Club Conversacional



Actividad Clase de Refuerzo



Actividad Clase de Refuerzo



Actividad Clase de Refuerzo

Fuente: Galería Fotográfica MVCT



Actividad Club Conversacional



Actividad de motivación con las personas de vigilancia









Fuente: Galería Fotográfica MVCT

## 5. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (Programa de Bienestar Social)

El objetivo general del Plan de Bienestar Social es propiciar 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.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio fue adoptado mediante Resolución No. 0169 del 30 de marzo de 2017 el Plan de Bienestar Social con el lema: **"Talento humano dejamos huella con felicidad"** que abarca las dimensiones (socio-emocional, espiritual física y mental).

El presupuesto asignado a este Plan fue de \$105.000.000.

- ✓ Vacaciones Recreativas.
- ✓ Día de la Familia y Niños MVCT.
- ✓ Jornada Deportiva.
- ✓ Jornada de Capacitación para los Pre Pensionados.
- ✓ Actividad de Adaptación al Cambio.
- ✓ Actividad Cultura Organizacional.
- ✓ Actividad Intervención Clima Organizacional.
- ✓ Actividad de Reconocimiento Plan de Incentivos.





## 5.1 Plan de Incentivos.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para el año 2017, mediante Resolución N° 0036 del 19 de 2017, se adopta el Plan Anual de Incentivos, entre los que se encuentran los de reconocimiento a los mejores funcionarios por evaluación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente y los incentivos a los mejores equipos de trabajo.

Los incentivos no pecuniarios otorgados en virtud del Plan por evaluación del desempeño laboral fueron:

- 1. Bono para turismo social:** bono con destino a viajes de descanso, turismo social, días de integración con el núcleo familiar del empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

En ceremonia pública que se realizó en el Auditorio de la sede La Botica del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se proclamó el reconocimiento a la labor meritoria, al mejor empleado seleccionado de carrera administrativa, los mejores empleados de carrera administrativa del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial y el mejor empleado seleccionado de libre nombramiento y remoción de la Entidad.

## 5.2 Apoyo Parcial para Educación Formal.

Atendiendo los lineamientos de 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", en la presente vigencia se otorgó a una funcionaria de carrera administrativa, un estímulo por un cuantía de hasta dos y medio (2,5) salarios mínimos legales vigentes, como apoyo para el pago de la matrícula en el programa de maestría en Derecho Administrativo en la Pontificia Universidad Javeriana.

## 6. Plan de Desvinculación Asistida.

Este plan pretende respaldar profesional y técnicamente a la hora del despido por edad de retiro forzoso o jubilación a los funcionarios que pertenecen al Ministerio ayudándoles a fortalecer competencias que faciliten su reconversión laboral o creación de su propia empresa teniendo en cuenta sus intereses.

Este plan aplica para todos los servidores públicos pre pensionados y para los que sean retirados del servicio por edad de retiro forzoso; y/o quienes se encuentren en procesos de modernización administrativa y de reforma de la





planta de personal. Las actividades que se desarrollaron lograron de manera planeada mantener y mejorar las condiciones laboral- familiar, la calidad de vida y desarrollo integral de nuestros funcionarios.

Entre los aspectos importantes en el Plan de Desvinculación Asistida se incluyen aspectos emocionales, ocupacionales y de información, financieros y familiares.<sup>1</sup>

Para la vigencia 2017, se elaboró un instrumento de encuesta denominado *Encuesta de Retiro del Servicio y Encuesta de Desvinculación Asistida*, que hace parte del plan de desvinculación, la cual se compone de 20 preguntas, de las cuales 5 muestran las categorías sociodemográficas, 4 son evaluación de acciones del área de Talento Humano, 5 muestran la percepción del colaborador frente al ambiente laboral y 6 preguntas muestran las expectativas de las personas que dejan de prestar sus servicios laborales en Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

En el análisis realizado de las 15 encuestas aplicadas muestran aspectos positivos de los principales componentes, entre ellos para destacar:

- Cumplimiento de las expectativas planteadas cuando ingresaron a la entidad.
- La entidad como un buen lugar para trabajar.
- Contribución al logro de los resultados misionales de la entidad.
- Aportes que realizó a la entidad.

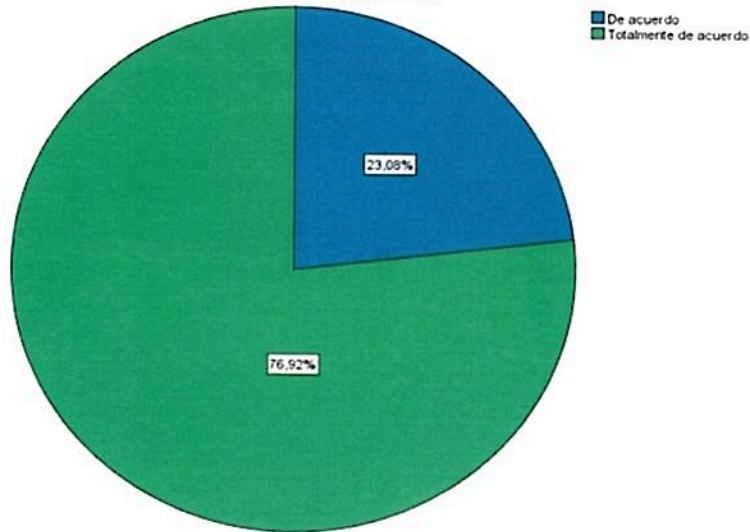


Fuente: Archivo fotográfico, actividad Taller *ELIGE SER GRANDE* Pre pensionados MVCT.

<sup>1</sup> Tomado de Plan de Desvinculación Asistida año 2017 publicado en intranet)



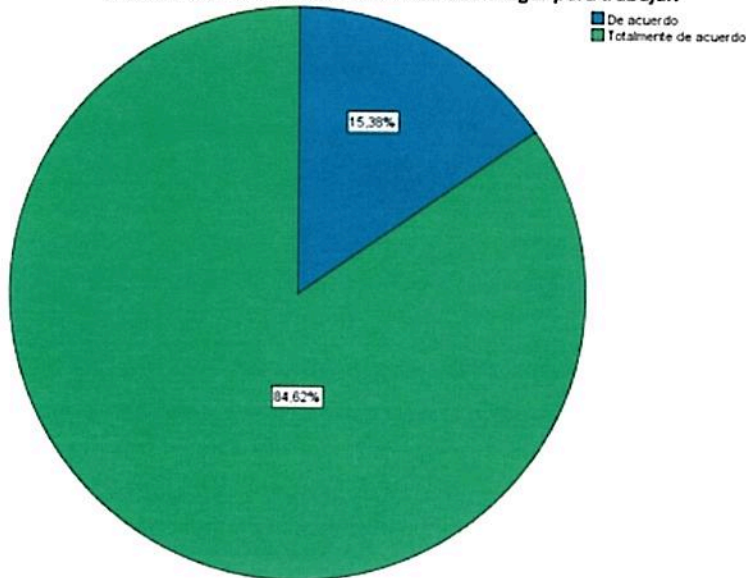
**Usted cumplió las expectativas que tenía planteadas cuando ingresó al Ministerio.**



Fuente: Elaboración Noris Martínez Osorio MVCT

Referente a las expectativas planteadas se observó que el 76,92% estuvieron totalmente de acuerdo y el 23,08% de acuerdo en que si cumplieron todas las expectativas cuando ingresaron al Ministerio.

**Recomendaría la entidad como un buen lugar para trabajar.**

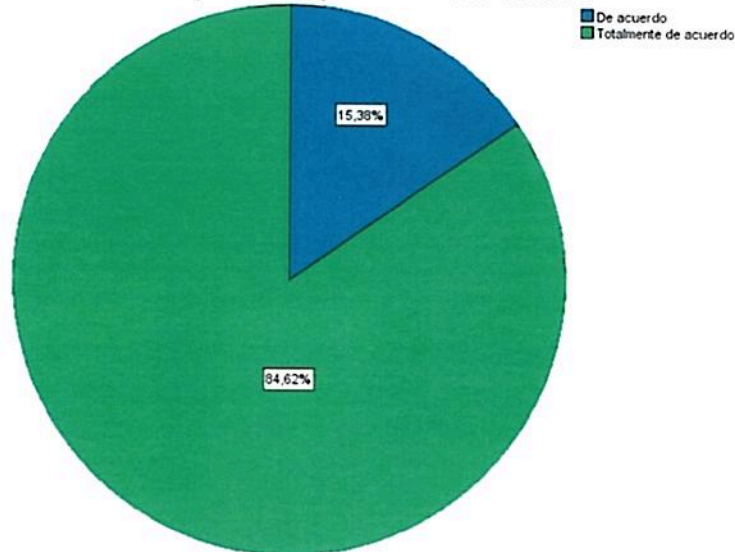


Fuente: Elaboración Noris Martínez Osorio MVCT

El 84,62% manifestaron estar Totalmente de acuerdo y el 15,38% de Acuerdo en que en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio es un buen lugar para trabajar.

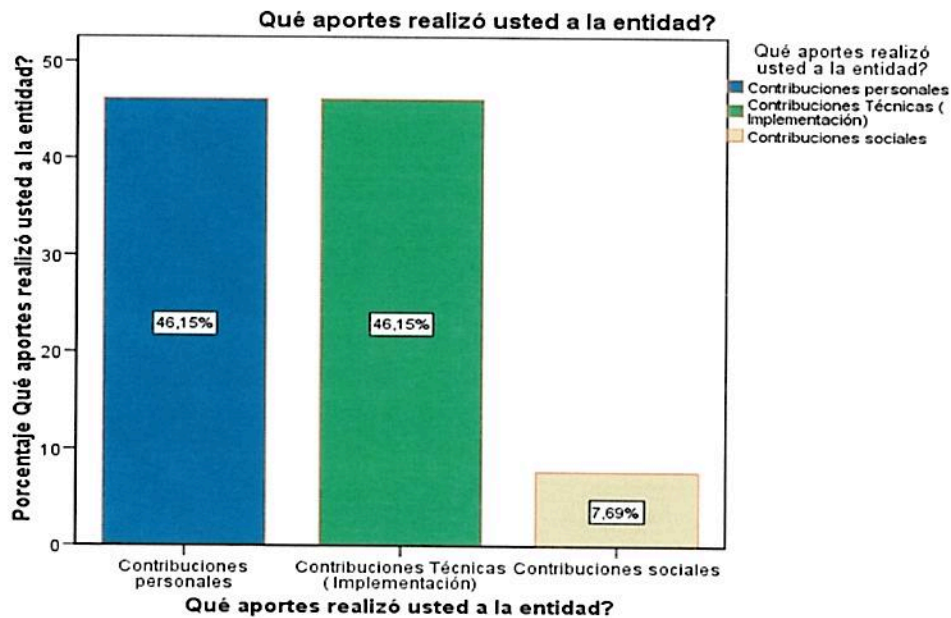


Los resultados obtenidos por usted durante su tiempo de trabajo contribuyó al logro de los objetivos misionales del MVCT.



Fuente: Elaboración Noris Martínez Osorio MVCT

El 84,62% y el 15,38% de las personas que respondieron la encuesta estuvieron Totalmente de acuerdo y de Acuerdo respectivamente, en que los resultados obtenidos durante su tiempo de trabajo contribuyeron al logro de los objetivos misionales del Ministerio.



Fuente: Elaboración Noris Martínez Osorio MVCT







La gráfica muestra los aportes que realizaron los desvinculados a la entidad; se dividen en tres las contribuciones: Los resultados reflejados muestran que el 46,15% fueron contribuciones personales como los conocimientos, actitud y dedicación al trabajo, el 46,15% corresponde a contribuciones técnicas como los aportes de creación de nuevas estrategias para los diferentes programas; el 7,69% fueron contribuciones sociales como ayudar a mejorar el clima laboral y el sentido de pertenencia en el Ministerio.

El Plan de desvinculación asistida en la presente vigencia para los funcionarios que dejaron de prestar sus servicios laborales al Ministerio, proporcionó:

- Soporte emocional a las personas que se retiran de la entidad de tal manera que se pueda lograr la disminución del impacto afectivo negativo.
- Entrenamiento a los funcionarios para sobreponerse de la desvinculación acorde a sus valores, intereses y competencias.
- Propiciar que los individuos establecieran redes de contactos familiares y de amigos que minimicen cualquier efecto psicosocial.

## 7. Plan de Clima Organizacional.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, aplicó en la vigencia 2016 a todos los funcionarios de la entidad un instrumento de medición de clima organizacional denominado: "Encuesta de diagnóstico de clima laboral", mediante la modalidad de preguntas abiertas y cerradas, que permitió conocer el clima laboral y a su vez priorizar las variables que requieren realizar acciones para el mejoramiento del mismo.<sup>2</sup>

Con base en los resultados del diagnóstico en la actual vigencia se inició el Plan de intervención utilizando la conversación de Thomas y Roberts (2007) y el Modelo de Senge (2002); según este modelo, se realizó un proceso de entrenamiento y capacitación para definir nuevos roles interrelacionados con la misión, visión y valores organizacionales.

Las dos categorías trabajadas en el plan de intervención fueron:

- **Relaciones interpersonales.** Se observó que los funcionarios del Ministerio muestran ayudan entre sí para cumplir con las tareas que tienen por realizar y los jefes aportan sus fortalezas para crear un buen clima laboral.
- **Estabilidad/Cambio.** Algunos factores especializados (utilización de herramientas tecnológicas) van a permitir ser más eficientes, esto se

<sup>2</sup> Tomado del plan de clima laboral publicado en intranet.



convierte en diferenciadores a la hora de competir, razón por la cual es importante mantenerse a la vanguardia.

Otro factor importante dentro de los cambios lo ejercen los jefes a través de su liderazgo que teniendo en cuenta su estilo pueden beneficiar el clima laboral.

Al respecto en la vigencia 2018 se aplicará nuevamente la encuesta diagnóstica a los funcionarios de la entidad de tal manera que se pueda evidenciar cuantitativamente el impacto del plan de intervención en el clima laboral.

### **Actividades en la Intervención del clima organizacional:**



Fuente: Archivo fotográfico MVCT



Fuente: Archivo fotográfico MVCT







Fuente: Archivo fotográfico MVCT

Se desarrollaron tres temáticas muy importantes: Trabajo en equipo, Comunicación y Liderazgo. Los talleres se convirtieron en un espacio que reunió a colaboradores de algunas dependencias de la entidad en un proceso de reflexión donde se admitió la interacción del grupo en la solución de manera armónica de conflictos que se presentan aprovechando las competencias laborales.

Es de resaltar la estrategia utilizada a partir de tres talleres, así: El primero "**Empezar con un fin en mente**" permitió ocuparnos de la habilidad de liderazgo impactando sobre el logro de las metas. El segundo taller "**Pensar ganar- ganar**" permitió ocuparnos de la habilidad de Trabajo en equipo entendiéndose como el *conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general*. En los equipos de trabajo, se establecen una serie de *reglas que reconocen los comportamientos y roles que permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta*. (Maxwell 1947).

El tercer taller "**Comprender y ser Comprendido**" apuntó a desarrollar la habilidad de la comunicación que según (Lasswell 1948) *es un proceso de transmisión lineal de un mensaje que parte desde el emisor hacia el receptor por medio de un canal y con un código correspondiente que ambos agentes compartan*.



## 8. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En la vigencia 2017, se resalta la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad. Actualmente el Ministerio cuenta con una valoración de la implementación calificada en el 96% lo que indica que está en el rango Aceptable de la norma técnica y que cumplimos con la reglamentación del Ministerio de Trabajo.

<b>PLANEACIÓN, DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN SST</b>	<b>ADMINISTRACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN</b>	<p>Actualización de los documentos del sistema, mediante la estructura de calidad y controlarlos</p> <p>Actualización la Retención de los documentos del SG-SST en el Listado Maestro de Documentos.</p>
	<b>FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN SST</b>	<p>Diseño y socialización las funciones y responsabilidades en SST a todos los niveles de la organización.</p> <p>Fortalecimiento de la evaluación de desempeño del personal, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades asignadas en SST</p>
	<b>CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO</b>	<p>Diseño del plan de capacitaciones y entrenamiento en SST</p> <p>Revisión el programa con el COPASST y la Alta Dirección.</p> <p>Fortalecimiento de la inducción y planificar la re inducción del personal en temas de SST</p>
	<b>REQUISITOS LEGALES SST</b>	<p>Actualización y fortalecimiento del procedimiento de identificación y validación de los requisitos legales en SST</p> <p>Fortalecimiento la matriz legal y validar el cumplimiento periódicamente.</p>
<b>ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DEL RIESGO</b>	<p>Fortalecimiento del procedimiento de identificación de peligros y valoración del riesgo.</p> <p>Diseño, verificación y validación de las matrices</p> <p>Identificación de peligros y valoración de riesgos de la organización.</p> <p>Sensibilizar al personal frente a sus peligros y riesgos inherentes.</p>
	<b>EVALUACIÓN DE ACCIDENTALIDAD</b>	<p>Realizar y actualizar las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, analizar tendencia de los dos últimos años.</p>

Fuente: Elaboración Diego Andrés Sánchez G MVCT

En cumplimiento con lo establecido en el Capítulo VI del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017 (Mintrabajo), Minvivienda ha implementado y mantenido un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual es un proceso lógico por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de la entidad.





## PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

<b>SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	<b>PROGRAMA DE INSPECCIONES</b>	Elaboración del programa de inspecciones. Seguimiento a los indicadores y establecimiento de planes de acción
	<b>PROGRAMA DE SEGURIDAD VIAL</b>	Capacitación y sensibilización a conductores en temas relacionados con la seguridad vial. Campaña "Yo Manejo Seguro". Pruebas Psicofísicas a conductores
	<b>ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</b>	Revisión y ajuste de la Matriz de EPP's y establecimiento de programa o procedimiento de EPP. Capacitación sobre el uso correcto de Elementos de Protección Personal
	<b>ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS</b>	Elaboración metodología para la participación del personal en el reporte de actos y condiciones inseguras.

<b>EMERGENCIAS</b>	<b>PLAN DE EMERGENCIAS</b>	<p>Verificación y Actualización del PAE (Identificar las amenazas y evaluar la vulnerabilidad del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio).</p> <p>Socialización y Ejecución simulacros. Capacitación y sensibilización a la brigada de Emergencias de la entidad. (Informar, capacitar y entrenar a todos los servidores públicos, contratistas y grupos de apoyo ante una emergencia potencial).</p> <p>Realizar inspecciones de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias (Inspeccionar señales de alerta, señalización, alarmas, camillas, sistemas de extinción).</p> <p>Verificación y entrega de elementos para la brigada de emergencias.</p> <p>Socialización de PAE en funcionarios y colaboradores.</p>
--------------------	----------------------------	---

Fuente: Elaboración Diego Andrés Sánchez G MVCT







### PVE Riesgo Biomecánico.

ACTIVIDADES DEL PVE	CONSOLIDADO ANUAL		PORCENTAJE ANUAL
	PROGRAMADO	EJECUTADO	%
Caracterización del PVE	8	6	75%
Taller de prevención de DME	2	2	100%
Taller de manipulación manual de cargas	7	7	100%
Taller de higiene postural	132	132	100%
Pausas activas	14	14	100%
Escuelas terapéuticas	24	24	100%
Inspecciones y seguimientos a puestos de trabajo a población objeto del programa, o a solicitud.	132	132	100%
Valoración Musculo esqueléticas.	65	65	100%
Seguimiento a sintomatología Musculo Esquelética	22	18	82%
Seguimiento al PVE	3	2	67%
<b>TOTAL DE ACTIVIDADES</b>	<b>409</b>	<b>402</b>	<b>98.8%</b>

Fuente: Elaboración Diego Andrés Sánchez G MVCT

### Registro Fotográfico de Actividades



Fuente: Archivo Registro Fotográfico MVCT



### Programa de Entorno Laboral Saludable y Riesgo Cardiovascular.

ACTIVIDADES DEL PVE	CONSOLIDADO ANUAL		PORCENTAJE ANUAL
	PROGRAMADO	EJECUTADO	%
Caracterización del PVE	8	6	75%
Taller de prevención de DME	2	2	100%
Taller de manipulación manual de cargas	7	7	100%
Taller de higiene postural	132	132	100%
Pausas activas	14	14	100%
Escuelas terapéuticas	24	24	100%
Inspecciones y seguimientos a puestos de trabajo a población objeto del programa, o a solicitud.	132	132	100%
Valoración Musculo esqueléticas.	65	65	100%
Seguimiento a sintomatología Musculo Esquelética	22	18	82%
Seguimiento al PVE	3	2	67%
<b>TOTAL DE ACTIVIDADES</b>	<b>409</b>	<b>402</b>	<b>98.8%</b>

Fuente: Elaboración Diego Andrés Sánchez G MVCT

### Actividades Riesgo Psicosocial 2017

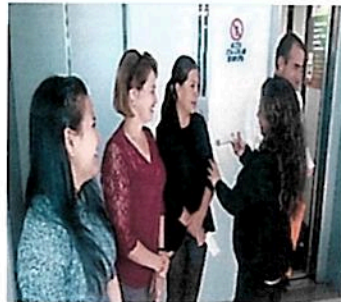
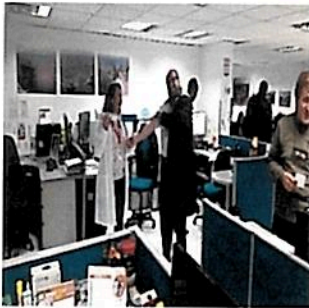
Actividad	Programado	Ejecutado	Porcentaje
Asesoría y asistencia técnica al Comité de Convivencia Laboral en los siguientes temas: Comunicación asertiva y fortalecimiento de recursos personales, manejo de la tensión laboral, estrategias de relacionamiento entrevista.	4 talleres	3 talleres	75%
Capacitación Manejo de la tensión laboral	5 sedes Programadas	5 sedes Programadas	100%
Capacitación en Comunicación Asertiva	5 sedes Programadas	5 sedes Programadas	100%
Capacitación en Trabajo en Equipo	5 sedes Programadas	5 sedes Programadas	100%

Fuente: Elaboración Diego Andrés Sánchez G MVCT





Publicaciones



Fuente: Archivo Registro Fotográfico MVCT

Actividades Riesgo Psicosocial 2017

Capacitación en Salud Mental	5 sedes Programadas	5 sedes Programadas	100%
Campaña <i>más Felices Más Sanos</i>	5 sedes Programadas	5 sedes Programadas	100%
Divulgación política de alcohol y drogas	5 sedes Programadas	5 sedes Programadas	100%
Asesorías individuales	A solicitud	19 asesorías	
Talleres para Grupo Atención al Usuario, Grupo de Titulación y Grupo de Subsidio Familiar de Vivienda en los siguientes temas: Empleza con un fin en mente, Comprender y ser comprendido, pensamiento Sistémico.	5 sedes Programadas	5 sedes Programadas	100%

Fuente: Elaboración Diego Andrés Sánchez G MVCT





Fuente: Archivo Registro Fotográfico MVCT

## 9. Teletrabajo.

Mediante Resolución interna No. 0175 de abril de 2017, se adopta el teletrabajo en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio con la participación de 18 teletrabajadores. (Modalidad suplementario: Tres días en el domicilio y dos días en la entidad).

### ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO



Fuente: Elaboró Yina Lominett Padilla MVCT





## RECURSOS ADOPTADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO.



Fuente: Elaboró Yina Lominett Padilla MVCT

### Ejecución Implementación Teletrabajo:

#### RELACIÓN DEMOGRÁFICA:

Mujeres	17
Hombres	1
<b>Total</b>	<b>18 Funcionarios</b>

Teletrabajadores con domicilio fuera del perímetro urbano de Bogotá : 2.

Teletrabajadores con alguna condición media reportada : 4.

Teletrabajadores de Carrera Administrativa : 6.

Teletrabajadores con modalidad de vinculación en Provisionalidad: 12.



Fuente: Elaboró Yina Lominett Padilla MVCT





## 10. Seguimiento mensual a las metas del Plan de Acción.

El avance y ejecución final de la información se reporta a la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio para que sea incorporada en el aplicativo SINAPSIS; herramienta de seguimiento a la ejecución del Plan de Acción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. A la fecha ciento por ciento (100%) de las metas cumplidas.

## 11. Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión- FURAG.

Esta herramienta de reporte en línea de avances de la gestión, es el insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

## 12. Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP.

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

1. Numero de hojas de vida actualizadas/total hojas de vida de empleados públicos del Ministerio.

$$309/309 = 100\%$$

El ciento por ciento de los funcionarios vinculados con el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio tienen actualizada la hoja de vida en el SIGEP.

2. Numero declaración de bienes y rentas/ total certificados de bienes y rentas de empleados públicos del Ministerio.

$$309/309 = 100\%.$$

El ciento por ciento de los funcionarios vinculados con el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio tienen actualizado el certificado de bienes y rentas.





## Conclusiones

Se cumplió con todas las actividades programadas para la actual vigencia gracias a la responsabilidad, el compromiso, la permanente preparación de los funcionarios a través de las diferentes capacitaciones para fortalecer el desempeño del trabajo, la eficacia y confianza para lograr los objetivos propuestos; el liderazgo de la Coordinadora del Grupo de Talento Humano para llevar a la práctica las acciones propuestas, resultado de una planeación adecuada en todos los eventos; la participación activa, el trabajo en equipo y los aportes significativos de todos los colaboradores del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano hemos dejado huella de eficacia, calidad y oportunidad en cada uno de los procesos a cargo y en consecuencia lograr felicidad en los funcionarios que hacen parte de la familia del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

***"TALENTO HUMANO DEJAMOS HUELLA CON FELICIDAD"***









