



PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

2017

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

Constanza Martinez Guevara
Coordinadora

Gloria Rivera Pinzón
Profesional Especializado

Carlos Augusto Osorio Noguera
Profesional Especializado

Luisa Fernanda Algarra Gómez
Profesional Especializado

Bibiana Rojas Moreno
Profesional Especializado

Luz Mery Pineda Castellanos
Profesional Especializado

John Alejandro Jaramillo Santa
Profesional Especializado

Yina Patricia Lominett Padilla
Profesional Universitario

Diego Andrés Sánchez Gántiva
Profesional Especializado

Liliana López Blanco
Profesional Universitario

Dora Olivia Palacios Aranguren
Técnico Administrativo

Rafael Dionicio Sastoque Rey
Técnico Administrativo

Eduwin Jair Rocha Huérfano
Profesional Especializado

Judy Alexandra Quijano Mesa
Secretaria Ejecutiva

Edgar Felipe Rodriguez Suárez
Técnico Administrativo

Luis Carlos Oyuela Molano
Secretario Ejecutivo
Noris Mercedes Martinez Osorio
Contratista

Olga Beatriz Hernández Bayona
Contratista.

Maria José Valenzuela Gaviria
Contratista

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6-7
MARCO LEGAL	7-9
MARCO CONCEPTUAL	10
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	12
GESTIÓN INTEGRAL DEL RECURSO HUMANO	25
PLANIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO	28
HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN	52

PRESENTACIÓN

El Plan Estratégico de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se construye con la participación de todo el equipo de trabajo que hace parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, de tal modo que dentro del marco jurídico y las políticas del talento humano, se fortalezcan los procedimientos y se dé continuidad al proceso de vinculación de personas competentes, profesionales, con altísimo sentido del servicio público, con el fin de garantizar que los servicios que presta la Entidad, sean atendidos con calidad, oportunidad, eficacia, eficiencia, y además generen valor agregado en las actividades y responsabilidades en las cuales participan para el logro de los objetivos institucionales.

Este Plan Estratégico 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 propósito establecido con éste Plan Estratégico, es afirmar las bases para la gestión y desarrollo del talento humano, con el fin de asumir el liderazgo y compromiso institucional en el desempeño de actividades que apoyen y refuercen las responsabilidades de los funcionarios para la satisfacción de las metas individuales y/o de equipo en cada Dependencia, en procura de cumplir con los objetivos misionales. En consecuencia, la gestión pública del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio debe responder al encargo de la sociedad, a través de una política de administración que se caracteriza por la trascendencia y responsabilidad del impacto en la gestión del recurso humano desde su ingreso, su permanencia, hasta su retiro de la entidad.

El Plan Estratégico de Recursos Humanos, del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se desarrolla con base en la metodología y acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo como guía algunas de las actividades de gestión que se indican en las variables de la Matriz Estratégica del Talento Humano v.2.0 elaborada por el DAFP.

Finalmente, este Plan Estratégico de Recursos Humanos contribuye significativamente en los logros y cumplimiento de las Políticas, Planes, Programas y Proyectos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, teniendo en cuenta como eje fundamental para lograrlo, su capital humano, ya que éste, es el motor esencial para responder de forma positiva en esta significativa tarea.

El Plan Estratégico de Recursos Humanos, está estructurado por los siguientes componentes:

1. Justificación.
2. Objetivos.
 - a. General.
 - b. Específicos
3. Marco Conceptual.
4. Marco Legal.
5. Diagnóstico situación actual.
6. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano.
7. Herramientas de seguimiento y medición.

2. OBJETIVOS

2.1. General

El presente documento tiene como objetivo presentar el Plan Estratégico de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2017 como principal 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.

2.2. Específicos

1. Administrar las políticas de vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Entidad.

2. Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Desarrollar las políticas de Bienestar para contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida y del clima organizacional de los funcionarios del Ministerio.
4. Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y competencias actitudinales y laborales de los funcionarios a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación- PIC.
5. Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad. Así mismo suministrar los instrumentos para formalizar los Acuerdos de Gestión, con el fin de alinear el desempeño individual con el desempeño institucional y lograr el cumplimiento de los resultados frente a los compromisos pactados.
6. Administrar el ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios del Ministerio, a través del instrumento del plan de vacantes, que identifica y programa la provisión de empleos.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos será aplicado a los funcionarios de planta del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. Inicia con la selección y finaliza con retiro, situaciones que están previstas en la normativa vigente.

4. MARCO LEGAL

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de tal manera que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y de permanente cambio.

La misma ley en el artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de los mecanismos para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el año 2013, se entiende por estrategia de Recursos Humanos el *"conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa"* (Longo, Francisco. 2002, Pág. 16). En éste sentido, poner al servicio se refiere a una alineación de las políticas institucionales consolidadas en el Plan Estratégico Institucional con las políticas de administración de los recursos humanos de la entidad.

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes guardan estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 de la misma Ley y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal. Es decir, que este Plan Estratégico se desarrolla con el propósito de ser utilizado para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004.

De igual forma la Ley 489 de 1998, establece los fundamentos del Sistema de Desarrollo Administrativo, los cuales son formulados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre ellos el programa de mejoramiento continuo de las entidades en las áreas de gestión, en particular en las de recursos humanos, financieros, materiales, físicos y tecnológicos, así como el desempeño de las funciones de planeación, organización, dirección y control, evaluación del clima organizacional, de la calidad del proceso de toma de decisiones y de los estímulos e incentivos a los funcionarios o grupos de trabajo.

El Decreto 2.2.22.3 del 1083 de 2015, *"Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión"*, señala en el literal c) dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo, la política de Gestión del Talento Humano, la cual señala:

“Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

De igual manera el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, dentro del Módulo de Control de Planeación y Gestión, lleva inmerso el “Componente de Talento Humano”.

Este Componente lo conforman dos elementos a saber:

1. Acuerdos, compromisos y protocolos éticos.

ELEMENTO	PRODUCTOS MINIMOS	OBSERVACIONES
Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos	Documento con los principios y valores de la entidad	Carta de Valores y políticas éticas de la entidad, decálogo de ética, código de ética, etc. Acta de elección de valores por concertación entre las diferentes Dependencias
	Acto administrativo que adopta el documento con los principios y valores de la entidad	Decreto, Resoluciones, Acta u otro Acto Administrativo que permita evidenciar la adopción de los principios y valores de la entidad
	Estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la entidad	Instrumentos, herramientas, eventos de difusión y/o demás actividades que demuestren la socialización y difusión de los principios y valores adoptados por la entidad (correos electrónicos, concursos, actividades lúdicas, entre otros).

Fuente: Tomado del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno.

2. Desarrollo del talento humano

Este elemento establece como productos mínimos los siguientes:

- 1) Plan Institucional de Formación y Capacitación.
- 2) Programa de Inducción y Reinducción.
- 3) Programa de Bienestar Social.
- 4) Plan de Incentivos.
- 5) Sistema de Evaluación del Desempeño.
- 6) Manual de Funciones y Competencias Laborales.

5. MARCO CONCEPTUAL

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, tiene la finalidad básica de lograr la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág.



13.) y el éxito se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:



Cuadro 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

6. ANTECEDENTES

Para la formulación y construcción del Plan Estratégico de Recursos Humanos 2017 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se tomó como insumos los siguientes componentes prioritarios para el Gobierno Nacional y la entidad:

6.1. Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018 "Todos por un Nuevo País", expedido por la Ley 1753 del 09 de junio de 2015, tiene como objetivo construir una Colombia en paz, equitativa y educada, en armonía con los propósitos del Gobierno Nacional, con las mejores prácticas y estándares internacionales, y con la visión de planificación de largo plazo prevista por los objetivos de desarrollo sostenible.

El Plan Nacional de Desarrollo se basa en los siguientes tres pilares:

- 1. Paz.** El Plan refleja la voluntad política del Gobierno para construir una paz sostenible bajo un enfoque de goce efectivo de derechos.
- 2. Equidad.** El Plan contempla una visión de desarrollo humano, integral en una sociedad con oportunidades para todos.
- 3. Educación.** El Plan asume la educación como el más poderoso instrumento de igualdad social y crecimiento económico en el largo plazo, con una visión orientada a cerrar brechas en acceso y calidad al sistema educativo, entre individuos, grupos poblacionales y entre regiones, acercando al país a altos estándares internacionales y logrando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

Para la consolidación de los tres pilares descritos y la transformación hacia un nuevo país, en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 se incorporarán las siguientes estrategias transversales:

1. Competitividad e infraestructura estratégicas
2. Movilidad social
3. Transformación del campo
4. Seguridad, justicia y democracia para la construcción de paz
5. Buen gobierno
6. Crecimiento

El Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Todos por un Nuevo País”, en su capítulo de Buen Gobierno precisa:

“C. Objetivos, estrategias y metas

La implementación del conjunto de lineamientos y acciones de la estrategia transversal de Buen gobierno, constituyen el cuerpo principal de esta estrategia transversal en este Plan de Desarrollo que, en últimas, tiene como fines esenciales el enaltecimiento del servidor público y su labor, la consolidación de una gestión pública eficiente y al servicio de los ciudadanos, el incremento real de la confianza de estos en el Estado, y el posicionamiento de Colombia en el escenario internacional.

A continuación, se presentan las estrategias identificadas para alcanzar los objetivos trazados, para avanzar en el cierre de brechas en las capacidades de gestión pública, y para fortalecer el esquema de gobernanza multinivel.

Objetivo 3. Promover la eficiencia y eficacia administrativa

d. Empleo público fortalecido

En materia de capacitación se hará uso de nuevos métodos, medios, canales y metodologías que permitirán ampliar la cobertura, facilitar el acceso, reducir los

costos y garantizar la sostenibilidad de ésta en el tiempo, tarea en la cual la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) cumplirá un papel determinante. Así mismo, se revisará y actualizará la pertinencia de los contenidos y destinatarios, con preferencia por la utilización de enfoques práctico y aplicado que respondan a las necesidades reales de los servidores, garanticen el mejoramiento continuo de los procesos y añadan valor a la gestión. Ello permitirá a su vez avanzar en el fortalecimiento de las capacidades de las entidades en los órdenes nacional y territorial acortando por esta vía las distancias o brechas existentes tanto en las instituciones como en los individuos reduciendo a su vez eventuales riesgos tanto para la administración pública como para los servidores públicos, asociados al ejercicio de sus funciones.

En el mismo sentido, se buscará revisar y perfeccionar el régimen de inhabilidades e incompatibilidades aplicable a los servidores públicos con el fin de mantener un estricto control e implementar mecanismos efectivos de lucha contra la corrupción sin que ello constituya una barrera para atraer y retener el mejor talento humano al servicio público. Se incorporarán en los planes institucionales de capacitación de las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, así como en los programas de inducción y reinducción, contenidos relacionados con el régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés, aplicables a los servidores públicos, entre otras temáticas.

6.2. Direccionamiento Estratégico del Ministerio.

El Plan Estratégico Integrado de Planeación y Gestión Institucional del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, establece:

Foco Estratégico: Calidad de Vida

Política de Desarrollo Administrativo Asociada: Gestión Misional y de Gobierno.

Objetivo del Sector: Mejorar la calidad de vida de los habitantes de Colombia en cuanto a vivienda y a los servicios de agua potable y saneamiento básico, mediante la construcción de ciudades amables y sostenibles y la implementación de programas, que busquen sostenibilidad del recurso hídrico, disminuir la brecha de pobreza, incrementar la calidad de las viviendas y de los servicios de APSB y generar desarrollo económico para Colombia.

Los objetivos estratégicos aplicables a Talento Humano para la actual vigencia se indican así:

Objetivo del sector: Mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante estrategias de gestión de talento humano que permitan contar con personal competente, suficiente y motivado, para el logro de los objetivos del Sector.

Objetivo estratégico de la entidad: 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.

Así mismo, el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, señala que las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre -pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

A nivel institucional en el Sistema Integrado de Gestión, tenemos desde el Grupo de Talento Humano, aportar para el cumplimiento de los objetivos indicados en los numerales 5, 8 y 11.

Objetivos de Calidad.

1. Contribuir a la articulación de las Entidades del Sector, mediante el seguimiento y cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial, que garanticen su cumplimiento ante el Gobierno Nacional.
2. Asegurar que cada vez más colombianos tengan derecho a condiciones de habitabilidad dignas, a través de la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos , en materia de vivienda, agua potable, saneamiento básico, desarrollo urbano y territorial, con el fin de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida y la disminución de la pobreza de la población.
3. Formular la política pública de vivienda, agua potable, saneamiento básico y desarrollo urbano y territorial, así como los instrumentos normativos que la desarrollen, de acuerdo con las necesidades contempladas en el PND, los compromisos internacionales suscritos y la normatividad vigente, con el propósito de consolidar el sistema de ciudades, con patrones de uso eficiente y sostenible del suelo,

- para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población colombiana.
4. Brindar información, orientación y asistencia, por medio de actividades de promoción y acompañamiento, para la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos, en materia de vivienda, APSB, desarrollo urbano y territorial a los públicos de interés, de manera oportuna y pertinente.
 5. Fortalecer los estándares de transparencia de la entidad mediante la implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), así como procesos contractuales transparentes, que permitan mejorar la participación y percepción de la ciudadanía.
 6. Fortalecer la planeación presupuestal de la Entidad, bajo la metodología de presupuesto orientado a resultados, mediante la implementación de herramientas de programación, formulación y seguimiento de los proyectos de inversión, de tal forma que se pueda contar con los recursos necesarios, mejorar la eficiencia en su manejo y facilitar la toma de decisiones.
 7. Dar a conocer a la ciudadanía, a las partes interesadas y a los servidores públicos, mediante canales y procedimientos efectivos, las políticas, programas, proyectos, planes y actuaciones del Ministerio, para lograr una divulgación de información suficiente y atención oportuna y pertinente.
 8. Articular los modelos de gestión dentro del Sistema Integrado de la entidad mediante estandarización de los procesos para cumplir los requisitos establecidos en la normatividad vigente.
 9. Mejorar los procesos y la tecnología que usa la Entidad, mediante proyectos de modernización y mantenimiento tecnológico y administrativo, de tal forma que se reduzcan los trámites y el consumo de papel, y se atienda oportunamente a funcionarios y públicos de interés.
 10. Asesorar, acompañar, evaluar y verificar la conformidad del Sistema de Control Interno del Ministerio de Vivienda de Ciudad y Territorio y FONVIVIENDA, de forma Independiente, Objetiva y Oportuna.
 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.

PLAN ESTRATÉGICO 2017

7. OBJETIVO.

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. De acuerdo con lo establecido en el Decreto 3571 de 2011, tiene por objetivo primordial lograr, en el marco de la ley y sus competencias, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política pública, planes y proyectos en materia del desarrollo territorial y urbano planificado del país, la consolidación del sistema de ciudades, con patrones de uso eficiente y sostenible del suelo, teniendo en cuenta las condiciones de acceso y financiación de vivienda, y de prestación de los servicios públicos de agua potable y saneamiento básico.

8. MISIÓN

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio contribuye a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, promoviendo el desarrollo territorial y urbano planificado del país y disminuyendo el déficit en vivienda urbana, agua potable y saneamiento básico, mediante la financiación, y el desarrollo de la política pública, programas y proyectos correspondientes, con servicios de calidad y recurso humano comprometido.

9. VISIÓN

En el año 2021, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio habrá logrado disminuir el déficit de vivienda urbana del país y mejorar la cobertura de los servicios de Agua Potable y Saneamiento Básico urbano y rural, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos y consolidando un mejor sistema de ciudades amables y productivas, a través de políticas, programas y proyectos participativos y de Entidades modernas.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

10. PLANTA DE PERSONAL

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 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.

10.1 Distribución de la planta de personal

Número de Cargos	Dependencia y Cargo DESPACHO DEL MINISTRO	Código	Grado
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
Número de Cargos	Dependencia y Cargo DESPACHO VICEMINISTRO DE VIVIENDA	Código	Grado
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
Número de Cargos	Dependencia y Cargo DESPACHO VICEMINISTRO DE AGUA Y SANEAMIENTO BÁSICO	Código	Grado
1	Viceministro	0020	
1	Asesor	1020	18
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: Gráfica elaboración propia MVCT

10.2 Composición de la Planta de Personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio:

10.2.1 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

CONCEPTO	TOTAL NÚMERO DE CARGOS DE LA PLANTA	NÚMERO DE CARGOS PROVISTOS	NÚMERO DE CARGOS VACANTES
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción Fecha de corte (26 de mayo de 2017)	78	70	8

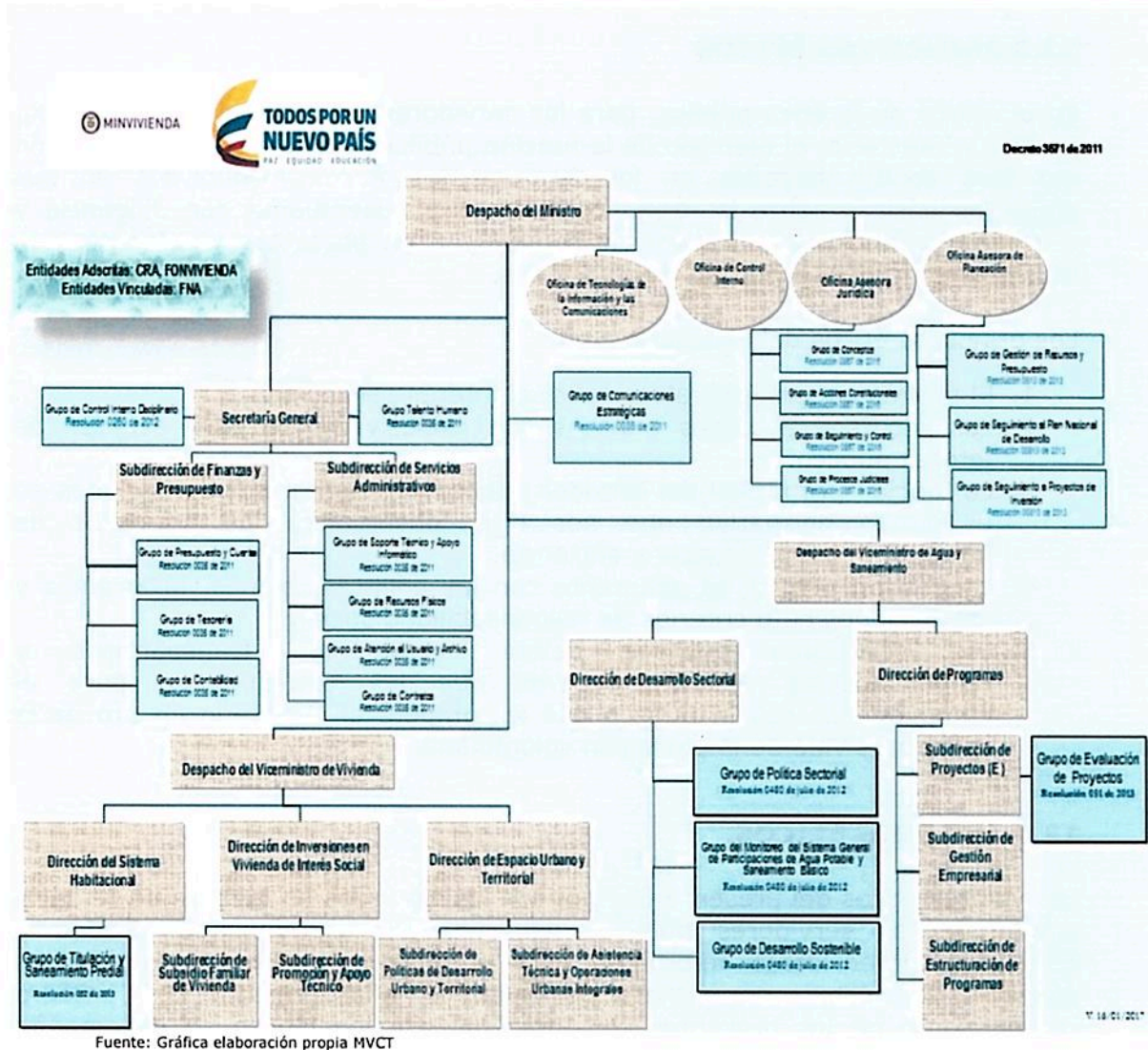
10.2.2 Empleos de Carrera Administrativa

CONCEPTO	TOTAL NÚMERO DE CARGOS DE LA PLANTA	NÚMERO DE CARGOS PROVISTOS	NÚMERO DE CARGOS VACANTES
Empleos de carrera administrativa. Fecha de corte (26 de mayo de 2017)	292	247	45

Fuente: Gráfica elaboración propia MVCT

11. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Gráfica 1. Estructura Organizacional.



12. CÓDIGO DE ÉTICA

12.1 Finalidad. Preservar los acuerdos, compromisos, principios y lineamientos de comportamientos éticos en las diferentes actividades en las que ejercen sus funciones los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

12.2 Objetivo. Encaminar acciones y estrategias para que cada uno de los servidores públicos, interiorice, divulgue y practique los valores y principios enunciados en la Constitución Política, las demás normas vigentes y el presente Código de Ética.

12.3 PRINCIPIOS ÉTICOS

En el marco de la ética pública, para los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el ejercicio de la función pública se orienta a la satisfacción del bien común basados en los fundamentos éticos fortalecidos en sus creencias básicas sobre la forma correcta para desempeñar con diligencia y celeridad la función pública que se constituyen en preceptos y referentes en todas las actitudes, prácticas y actuaciones.

Los principios éticos del Ministerio, son:

1. El interés general prevalece sobre el interés particular.
2. Los recursos y bienes públicos son exclusivamente para asuntos de interés público.
3. La función primordial del servidor público es orientar sus actuaciones en el marco normativo que nos rige, observando los principios de integridad, transparencia y eficiencia.
4. La gestión pública es coherente con las políticas, planes, programas y regulaciones bajo criterios de responsabilidad social.
5. Los servidores públicos deben actuar con transparencia y responsabilidad en los deberes que les corresponden para el cumplimiento del fin público que le compete al Ministerio en pro de la calidad de vida de la población colombiana.

12.4. VALORES ÉTICOS.

Los valores éticos del presente Código, son los acuerdos en las formas de ser y actuar de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; sirven como referentes para orientar las actitudes y prácticas deseables de éstos, por cuanto posibilitan el afianzamiento y el íntegro cumplimiento de los preceptos constitucionales y legales en su desempeño institucional.

Mediante Resolución No. 0918 del 19 de diciembre de 2012, se adoptó el Código de Ética, que incluye los siguientes valores:

1. **Transparencia.** Actuar siempre con rectitud, imparcialidad, legalidad y celeridad en todos y cada uno de los actos y aquellos inherentes a la comunicación y suministro de información.

2. **Honestidad.** Calidad humana que determina a la persona actuar en verdad y justicia. Coherente entre lo que decimos, hacemos y proyectamos.
3. **Justicia.** Reconocer los derechos que le asisten a cada persona, dando a cada uno lo que es suyo.
4. **Equidad.** Propiciamos la igualdad de condiciones, que consiste en no discriminar a nadie, dar a las personas los mismos derechos y oportunidades.
5. **Lealtad.** Implica alto compromiso en la fidelidad de los principios y valores éticos cuando las interacciones entre la comunidad, usuario y entidad han sido satisfechas.
6. **Respeto.** Reconocer, aceptar y valorar en forma equitativa la dignidad, el espacio y la autonomía de los demás. Implica fomentar el buen trato para fortalecer la cultura organizacional.
7. **Responsabilidad.** Cumplir integralmente y con excelencia nuestras competencias y deberes como servidores públicos.
8. **Solidaridad.** Trabajar en equipo en un ambiente de respeto y colaboración. Condición del servidor público con la ciudadanía y los compañeros de su entidad para manifestar sociabilidad y cooperación y justicia social.
9. **Servicio.** Brindar la información y atención oportuna de forma amable y eficaz a las personas, garantizando la satisfacción de necesidades y requerimientos de usuarios internos y externos.
10. **Tolerancia.** Aceptar recíprocamente las diferencias existentes entre las personas para mantener una convivencia armónica en nuestra sociedad. Proceso de aceptar la igualdad de derechos humanos respetando las diferencias para mantener óptimas relaciones personales.
11. **Compromiso.** Actuar con disposición, convicción y entrega en el cumplimiento de nuestras obligaciones y asumir como propios los objetivos funcionales y estratégicos de la entidad.
12. **Participación.** Propiciar espacios para tomar parte activa en el desarrollo de propuestas para la toma de decisiones cuyo propósito sea el cumplimiento misional.

13. **Sinceridad.** Es un valor/actuación, que pone en ejecución la verdad como el acto de decir, pensar, opinar, ser, de forma que otros no se confundan con lo que somos. El eje fundamental de la sinceridad es decir siempre la verdad.
14. **Colaboración.** Apoyar permanentemente la labor de todo el equipo de trabajo para alcanzar las metas y apoyarnos mutuamente en situaciones de contingencia.
15. **Pertenencia.** Considerar como propios los éxitos y las adversidades, como un compromiso personal de satisfacción y mejora continua en los procesos institucionales.
16. **Humildad.** Es el valor que permite actuar y asumir con naturalidad, los logros, producto de los dones, habilidades y talentos y sobre todo de quienes estuvieron a su lado para obtenerlo. Ser humilde permite generar confianza.

13. GESTIÓN INTEGRAL DEL RECURSO HUMANO

13.1. 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 formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar la política de Talento Humano a través de una gestión integral de las personas que promueva y facilite transformaciones y cambios permanentes, a partir de ellas, que se evidencien en acciones en los planes de ingreso, inducción, capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos, evaluación del

desempeño laboral y retiro laboral con la aplicación eficiente y oportuna de instrumentos de seguimiento al Plan de Acción.

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.

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 de la gestión de los funcionarios dentro de la entidad, generar sinergia en la necesidad de ser innovadores y protagonistas activos en la búsqueda de soluciones que permitan lograr óptimos resultados y relaciones de trabajo basadas en los valores éticos y en el direccionamiento eficaz y oportuno de los asuntos a su cargo.

14. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

El objetivo del Grupo de Talento Humano 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.

14.1. 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.

14.2. 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.

14.3. 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.

15. ESTRUCTURA, FUNCIONES Y MAPA DE PROCESOS

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 DE TRABAJO	No. de Funcionarios	No. de Contratistas	TOTAL Recurso Humano
Grupo de Talento Humano	16	3	19

Fuente: Gráfica elaboración propia MVCT

El Grupo de Talento Humano en el Sistema Integrado de Gestión se encuentra en el proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO; cuyo 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.

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

16. PLANIFICACIÓN DE RECURSO HUMANO

16.1 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 que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y el plan de vacantes para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Ver anexo 1. Documento Plan Anual de Vacantes y Formato en Excel Tabla 4-1 2017.

El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en el tema de los traslados, permutas o reubicaciones, se remite a lo establecido en los Decretos 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 648 de 2017.

De acuerdo con los lineamiento de la normativa vigente, las vacantes definitivas se deberán proveer por concurso de méritos, lo cual está sujeto a la disponibilidad presupuestal, sin embargo y como estrategia para garantizar el normal desarrollo de las actividades en cada una de las dependencias, el Ministerio podrá fortalecer procesos de selección interna hasta que se lleve a cabo el concurso con la CNSC, utilizando alguna de las siguientes estrategias:

1. Revisar las hojas de vida de los funcionarios que están vinculados en carrera administrativa, que cumplan los requisitos y puedan ser encargados.
2. Si no hubiere funcionarios con derechos de carrera para ser encargados se realizará vinculación en provisionalidad, una vez verificados los requisitos de los empleos establecidos en el Manual de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

16.2 Organización del Trabajo.

Como complemento al orden organizacional, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, *crea unos Grupos Internos de Trabajo y se determina 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

16.3 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. 1083 de 2015. Con el fin de

adicionar y dar trámites a las solicitudes de los Jefes de cada una de las dependencias de acuerdo con las necesidades del servicio, los nuevos compromisos de la Entidad establecidos por el Gobierno Nacional y las Leyes vigentes, se adicionaron perfiles en unos empleos de la Planta de Personal del Ministerio. Los siguientes son los actos administrativos vigentes:

- ✚ Resolución No. 0797 del 12 de diciembre de 2014, *"Por la cual se actualiza y ajusta el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales; y los requisitos de estudio y experiencia del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.
- ✚ Resolución No. 0064 del 29 de enero de 2015, *"Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales en unos empleos de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.
- ✚ Resolución No. 0670 del 21 de agosto de 2015 *"Por la cual se adiciona y modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.
- ✚ Resolución No. 0856 del 11 de noviembre de 2015 *"Por la cual se adiciona el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.
- ✚ Resolución No. 0120 del 03 de marzo de 2016 *"Por la cual se adiciona y modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.
- ✚ Resolución No. 0643 del 29 de agosto de 2016 *"Por la cual se adiciona el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.
- ✚ Resolución No. 0049 del 30 de enero de 2017 *"Por la cual se adiciona el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.
- ✚ Resolución No. 0090 del 30 de enero de 2017 *"Por la cual se adiciona el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.

- ✚ Resolución No. 0102 del 20 de febrero de 2017 *"Por la cual se adiciona el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.
- ✚ Resolución No. 0237 del 08 de mayo de 2017 *"Por la cual se adiciona y modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio"*.

16.4 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).

A continuación se enuncian los procedimientos, que tiene implementados el Grupo de Talento Humano en el Sistema Integrado de Gestión-SIG, que permiten dar cumplimiento con nuestro objetivo misional:

1. Inducción y entrenamiento a nuevos empleados públicos.
2. Evaluación del Desempeño y Sistema de Medición Laboral.
3. Asignación de incentivos individuales.
4. Asignación de incentivos a mejores equipos de trabajo.
5. Aceptación de licencia ordinaria.
6. Asignación de prima técnica.
7. Programación y disfrute de vacaciones.
8. Actualización Manual de Funciones y Competencias Laborales
9. Elaboración y Ejecución de los Planes de Capacitación, Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Liquidación de Nómina de Empleados Públicos y de Prestaciones sociales por Retiro del Servicio.
11. Nombramiento Vinculación y Retiro del Servicio.
12. Acuerdos de Gestión.
13. Plan de Mejoramiento Individual
14. Procedimiento Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo.
15. Procedimiento SST- Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Cardiovascular.
16. Procedimiento SST- Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biomecánico.
17. Procedimiento SST - Identificación de Peligros, evaluación y valoración de Riesgos.

18. Procedimiento SST - Identificación de Requisitos Legales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
19. Procedimiento SST - Inspecciones de Higiene y Seguridad Industrial.
20. Expedición de Certificación Laboral.

16.5 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 mejorar la calidad laboral y el logro de los objetivos institucionales.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba son evaluados conforme a 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.

Mediante Resolución No. 0056 del 31 de enero de 2017, se conforma la Comisión Evaluadora para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

De igual manera y con el fin de mantener los estándares de calidad laboral, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio expidió la Resolución No. 0174 del 31 de marzo de 2017, *Por la cual se establecen los factores de acceso al nivel sobresaliente para los funcionarios de Libre nombramiento y Remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en el Sistema de Seguimiento y Evaluación al Cumplimiento de Compromisos Comportamentales para el periodo de evaluación 2017-2018.*

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 Periodo 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.

16.6 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.

16.7 Acuerdos de Gestión

16.7.1 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 Nuestranet¹ 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.

16.7.2 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.

Ver Anexo 2. Cronograma Plan de Trabajo Evaluación del Desempeño Laboral vigencia 2017

¹ Página de comunicación interna del MVCT

16.8 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 No. 229 de febrero 12 de 2016 *“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”*.²

16.9 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 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, el Plan de Estímulos e Incentivos, el Plan de Desvinculación Asistida, y el Teletrabajo.

16.9.1 Plan Institucional de Capacitación - PIC

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio cada año realiza una encuesta a todas las dependencias, con el fin de determinar las necesidades en materia de capacitación y con base en ésta información y la disponibilidad presupuestal estructura el Plan Institucional de Capacitación PIC, que para la actual vigencia fue adoptado mediante la Resolución No. 0112 del 27 de febrero de 2017.

El objetivo principal del PIC, es propiciar un ambiente de constante aprendizaje, donde a través de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos, fortalecer las nuevas tecnologías, métodos y estrategias, habilidades, valores éticos y competencias de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, para contribuir significativamente con altos índices de calidad en el cumplimiento de los planes, programas, en la mejora continua de la comunicación e interacción efectiva con los usuarios, grupos de interés y la comunidad en general de tal forma que incidan en la mejora de los procesos y en consecuencia en el cumplimiento de los Planes Estratégico, Institucional y el Plan de Acción.

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

² A la fecha no se ha expedido el Decreto para el 2017.



Objetivo del sector: Mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante estrategias de gestión de talento humano que permitan contar con personal competente, suficiente y motivado, para el logro de los objetivos del Sector.

Objetivo estratégico de la entidad: 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.

Iniciativa estratégica: Plan Institucional de Capacitación - PIC.

La fuente de financiamiento para la ejecución de las temáticas incluidas en el Plan Institucional de Capacitación afecta la ficha BPIN recursos de Inversión que se indica a continuación:

I. COMO AFECTA LA FICHA BPIN: APLICA SOLAMENTE PARA RECURSOS DE INVERSIÓN	
CÓDIGO BPIN:	2012011000330
CÓDIGO DEL PROYECTO DE INVERSIÓN:	4099-1400-5
NOMBRE DEL PROYECTO DE INVERSIÓN:	Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en el Desarrollo de las Políticas Misionales y de Apoyo Nacional.
OBJETIVO (S) ESPECIFICO DEL BPIN:	Fortalecer los diferentes Procesos de apoyo al interior del MVCT
ACTIVIDAD (ES) DEL BPIN A AFECTAR:	Operativizar y fortalecer los procesos de los Grupos de Trabajo a cargo de la Secretaria General del MVCT

Fuente: Elaboración propia MVCT

Los cursos y seminarios con costo desarrollarán las siguientes temáticas:

No.	Temáticas	No. Horas mínimas
1	Formación de Auditores Líderes en Calidad en el marco de la Norma ISO 9001:2015 con certificación IRCA	40
2	Elaboración e Interpretación de Indicadores y Estadísticas.	32
3	Actualización en Contratación Estatal.	32
4	Actualización de Office (Word, Excel, Power Point y Outlook)	32
5	Desempeño Comunicativo	20

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, Derechos Humanos, Gestión Financiera y/o presupuestal, Gestión del Talento Humano, Gestión Documental, Eficiencia Administrativa, Participación Ciudadana, Servicio al Ciudadano, Lucha contra la Corrupción, Gobierno de la Información, Cultura Organizacional y Comportamientos Éticos, 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 Legalidad y de la Integralidad, éstas tendrán como mínimo de 2 horas de duración.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, entendido como el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilitará el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y fortalecerá la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipos de trabajo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas, también tiene dispuesto impartir con costo capacitación o formación en temáticas de actualización y profundización en conocimientos propios de la gestión administrativa, atender el desarrollo de los procesos o para reforzar en los funcionarios las competencias en el desempeño laboral.

Otra de las estrategias, será fortalecer el Equipo de Formadores Internos, en cuanto a cantidad, de manera que las capacitaciones internas que se logren adelantar al interior de las dependencias del Ministerio, tengan un alto impacto y satisfacción entre los funcionarios y contratistas que reciben la información en temas misionales y de apoyo.

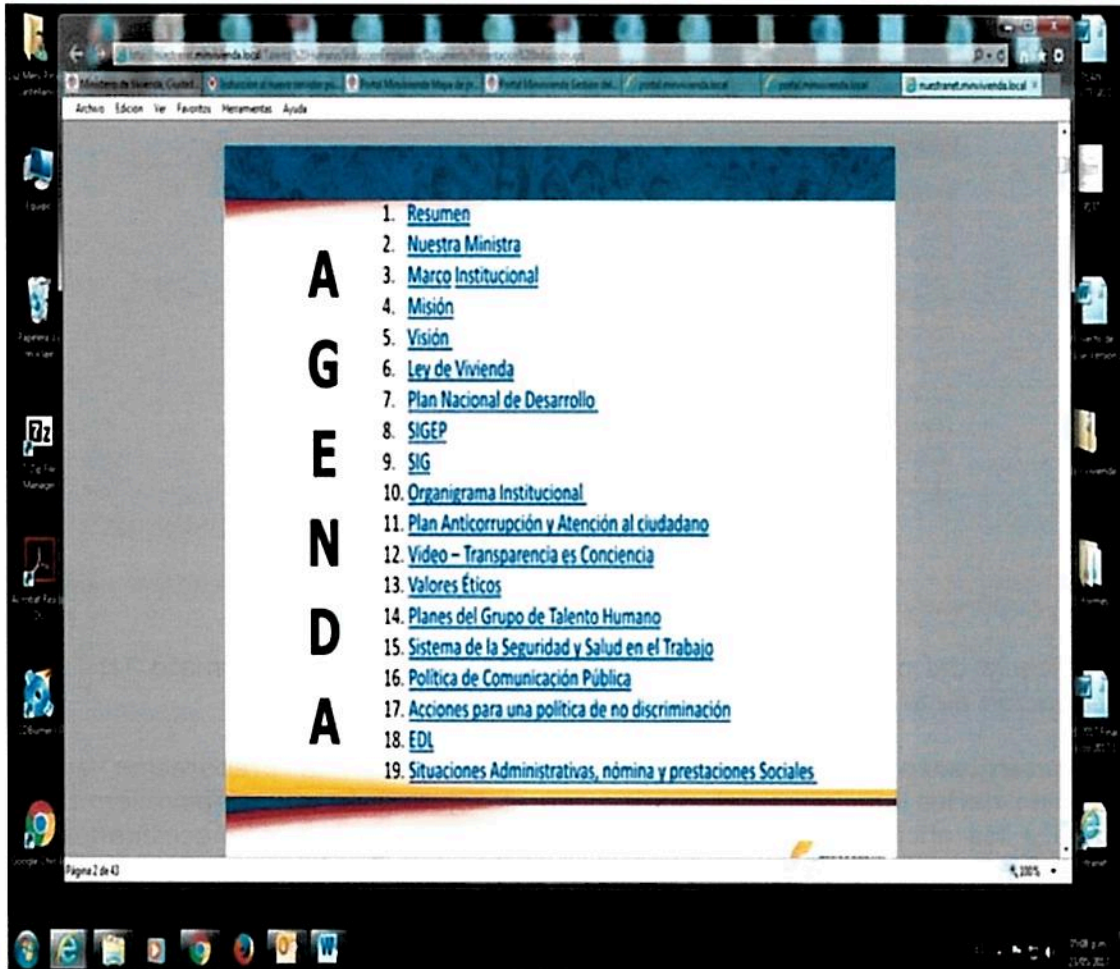
Las capacitaciones que desarrollen las dependencias a través de sus propios recursos o gestionen directamente, deberán ser reportadas por el Jefe de la Dependencia por escrito a la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, con los soportes de la ejecución, listado de asistencia, dentro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

16.9.2 Inducción y Entrenamiento 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:



Fuente: Imagen tomada de Nuestranet MVCT

El objetivo de la inducción es suministrar al nuevo funcionario información general, amplia y suficiente de la Entidad, que permita la ubicación del nuevo empleado público y la importancia de su rol dentro de la organización, para fortalecer su sentido de pertenencia con el Ministerio y su adaptación a la cultura del servicio público, con el fin de que desarrolle su trabajo de manera eficiente, segura y autónoma.

Así mismo, permite instruir al nuevo empleado público sobre los aspectos más relevantes de la entidad que puedan afectar directamente el desempeño de la labor a realizar. La inducción se inicia una vez se haya posesionado.

Una vez finalizado el proceso de inducción, como constancia de su realización se firmará el Formato TH-F-03 Acta de Inducción, la cual reposará en la historia laboral del nuevo empleado público.



Fuente: Imagen tomada de Nuestranet MVCT

La eficacia del proceso de inducción se evalúa a través del Formato TH-F-06, *Evaluación de la Inducción a los nuevos empleados públicos*.

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.

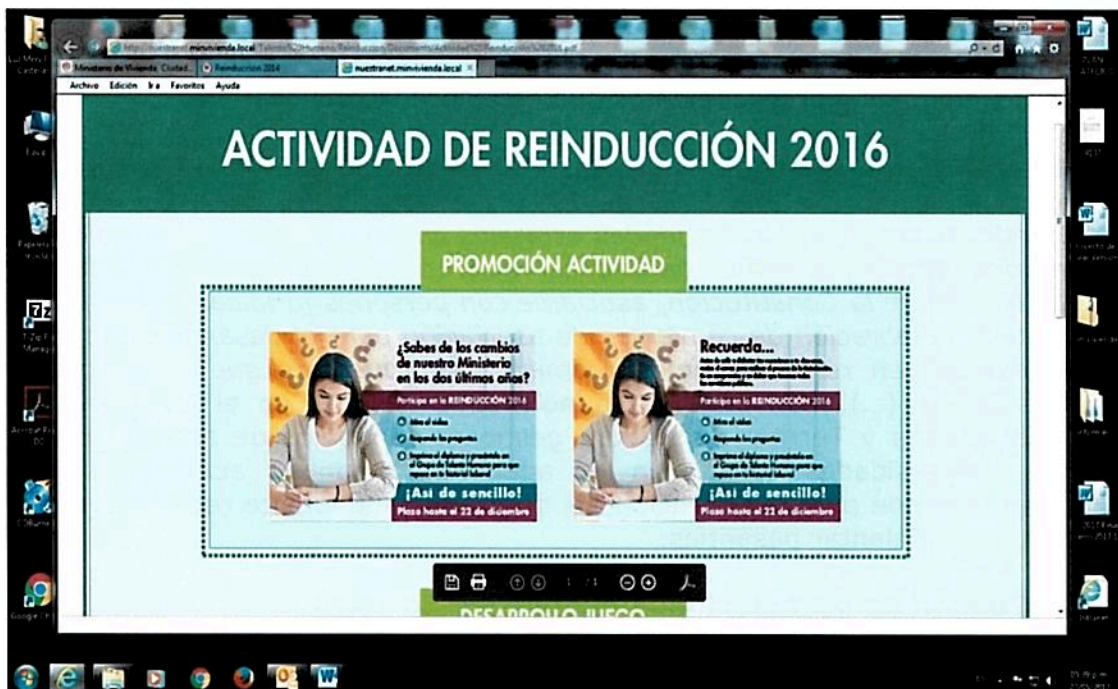
Al finalizar el proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo, se debe diligenciar el Formato TH-F-05, *Entrenamiento en el Puesto de Trabajo*, el cual se remitirá al Grupo de Talento Humano dentro del mes siguiente a la posesión del nuevo empleado público.

16.9.3 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 institucional, aplicando para estas capacitaciones diferentes metodologías de aprendizaje no presencial en el marco de las políticas y directrices de la Presidencia de la República con el fin de profundizar y reflexionar sobre temas como posconflicto, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, atención al ciudadano, transparencia, ética, comunicación y buen servicio y mejora continua, el cual busca la excelencia en la calidad de los procesos institucionales.

En la vigencia 2016, se realizó un concurso didáctico pedagógico que incluyó las temáticas de los principales cambios normativos internos y externos en materia de vivienda y administración de personal, en el cual participó la totalidad de los empleados de la planta de personal del Ministerio y se otorgó un Diploma que reposa en la historia laboral de cada funcionario de la Entidad.



Fuente: Imagen tomada de Nuestranet MVCT

16.9.4 Prestación del servicio 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 Honórem 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, desempeñaran las funciones en las áreas de naturaleza jurídica con dedicación exclusiva en jornada de tiempo completo durante nueve (9) meses.

16.9.5 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, expidió el Manual Operativo Prácticas Laborales en el Sector Público documento que define los lineamientos, directrices y procedimientos para la Operación del Programa **ESTADO JOVEN**; el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, entidad rectora de políticas públicas, como escenario de práctica, gestionará y adelantará en la medida de lo posible, las acciones que están indicadas en el documento antes mencionado para la viabilidad de aplicar y postularse como entidad pública del orden nacional, de acuerdo con los requisitos, tiempos y procedimientos que establece la convocatoria.

No obstante y 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 podrá gestionar convenios de asociación con algunas Universidades con el fin de adelantar pasantías académicas con estudiantes donde para la obtención del título correspondiente requieren como pre requisito adelantar pasantías.

16.10 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.

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.



Los Objetivos específicos del Plan de Bienestar Social:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos del Ministerio, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores institucionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso, sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida del funcionario y su grupo familiar, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.

- Estimular en todas las dependencias del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, la participación y consolidación del bienestar institucional, colectivo e individual.
- Reconocer a los funcionarios de carrera administrativa los resultados de desempeño en nivel de excelencia, a través del plan de incentivos.
- Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos.

Para la vigencia 2017, el Plan de Bienestar Social se encuentra enfocado desde la psicología positiva y de la felicidad, definiéndose como el comportamiento organizacional positivo que estudia las competencias humanas desarrolladas y gestionadas de los propósitos o sueños de los colaboradores y sus resultados, favoreciendo la satisfacción vital, bienestar y calidad de vida laboral que potencializa el crecimiento de la competitividad (Luthans 2002).

Para este fin, se planteó como lema: **"Talento humano dejamos huella con felicidad"** que abarca las dimensiones (socio-emocional, espiritual física y mental).

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se ha formulado el Plan de Bienestar Social para la actual vigencia el cual fue adoptado mediante Resolución No. 0169 del 30 de marzo de 2017. La formulación de actividades contó con la participación activa de los funcionarios de la entidad, quienes a través de encuesta proporcionaron información sobre sus hobbies, entretenimientos, pasatiempos y actividades recreativas que les gustaría desarrollar extra laboralmente.

16.10.1 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.



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.

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 y concursar en el proceso de selección y evaluación, para premiar los resultados de los tres mejores equipos trabajo.

Ver Anexo 3. Plan de Incentivos.

El Ministerio, mediante Resolución No. 0700 de noviembre 18 de 2013, conformó el Comité de Estímulos e Incentivos de la entidad, el cual está integrado por:

1. El Secretario General o su delegado, quien lo preside.
2. El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica.
3. Los representantes principales o suplentes de los empleados ante la Comisión de Personal.
4. El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, quien asiste con derecho a voz, sin voto y ejerce la Secretaria Técnica del Comité.

16.10.2 Plan de Desvinculación Asistida.

Desvinculación o retiro: De conformidad con la guía denominada "*Lineamientos para la Administración Pública*", del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 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 pretende preparar a los funcionarios de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, antes de su desvinculación por reconocimiento de la pensión de jubilación, por cumplimiento de la edad de retiro forzoso o por otras causales, ayudándoles a fortalecer sus competencias con el fin de facilitar su reconversión laboral y/o la creación de su propia empresa, teniendo en cuenta sus intereses.

Ver. Anexo 4. Plan de Desvinculación Asistida

16.10.3 Clima laboral

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, aplica cada dos años a todos los funcionarios de la entidad un instrumento de medición de clima organizacional denominado: "*Encuesta de diagnóstico de clima laboral*", el cual mediante la modalidad de preguntas abiertas, le permite conocer el clima laboral de la entidad y a su vez tomar las acciones para el mejoramiento del mismo.

El estudio diagnóstico del clima laboral del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio realizado en el año 2016, estuvo a cargo de la Caja de Compensación Familiar CAFAM, estudio que analizó las siguientes variables: Orientación Organizacional, Imagen Corporativa, Clientes Externos, Comunicación Estratégica, Condiciones de Trabajo, Competitividad, Relaciones de Equipo, Profesionalismo, Equilibrio Familia y Trabajo, Competitividad.

Los resultados obtenidos de acuerdo con cada una de las variables objeto de estudio fueron las siguientes: **Orientación Organizacional 88%; Imagen Corporativa 90%; Equilibrio Familia y Trabajo 83%; Profesionalismo 84%; Relaciones de Equipo 75%; Competitividad 76%; Condiciones de trabajo 73%; Comunicación Estratégica 76%; Clientes externos 94%.**

A partir de la presente vigencia se plantearán las actividades de intervención como resultado del diagnóstico de clima laboral realizado en el año 2016.

Objetivos de la Intervención:

- a. Desarrollar la estrategia de pensamiento sistémico a través del funcionamiento simultáneo de cuatro niveles: acontecimiento, pautas de conducta, sistemas y modelos mentales.
- b. Dar a conocer la importancia del cambio y desarrollar una visión de mejoramiento, logrando que todos la entiendan conectándola con sus propias funciones laborales.
- c. Capacitar a colaboradores y líderes en la toma de decisiones diferentes y simplificadas que aporten valor agregado a la visión estratégica de la entidad.

La Propuesta de Intervención, desde el enfoque Positivo y teoría de la felicidad, tiene por objeto intervenir categorías como la relaciones interpersonales, estabilidad-cambio, categorías que examinadas desde el enfoque holístico permitan gestionar cambios organizacionales en el Ministerio Vivienda, Ciudad y Territorio, así mismo aprovechar las competencias de los colaboradores a desarrollar habilidades profesionales e individuales que mejoren el clima.

Seguimiento y Evaluación. Con base en los resultados del diagnóstico se propone el plan de intervención para mejorar el clima laboral del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, para ello se utilizará la estrategia de conversación de Thomas y Roberts (2007) y el Modelo de Senge (2002); según este modelo, se realizará un proceso de entrenamiento y capacitación para definir nuevos roles interrelacionados con la misión, visión y valores organizacionales, posteriormente se aplicará la misma encuesta para medir el impacto organizacional del cambio.

Ver anexo 5. Plan de Clima Organizacional 2017.

16.11. 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 Coordinadora 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 la disponibilidad de los recursos asignados en el Plan de Bienestar Social para la vigencia.

16.12. 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 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 el cual inicia con un número de diez (10) tele trabajadores.

El proyecto contempló las siguientes etapas: (i) Planeación y determinación; (ii) Diligenciamiento de formulario, estudio de solicitudes y preselección de aspirantes; (iii) Práctica de pruebas técnicas y selección de teletrabajadores; (iv) Capacitación y sensibilización, acuerdo de voluntades, definición de indicadores de medición y aceptación; (v) Ejecución y seguimiento de la prueba piloto, y (vi) Evaluación, las cuales se desarrollaron durante el término de un año prorrogable hasta por seis (6) meses.

Mediante Resolución No. 0734 del 4 de octubre de 2016, se prorrogó el término de duración del Proyecto encaminado a determinar la viabilidad de implementar el teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, hasta por seis (6) meses, es decir hasta el 5 de abril de 2017.



Fuente: Fotografía tomada del archivo del MVCT.

Desarrollo del proyecto:

El Proyecto contempló la conformación de un Comité Líder, asignándole dentro de sus funciones, entre otras: (...) *Recomendar al Ministro, de acuerdo a los resultados y las buenas prácticas obtenidas en el Proyecto la implementación del teletrabajo en la modalidad suplementaria al interior de la Entidad.*

En sesión del 24 de marzo de 2017, el Comité Líder del Proyecto, previo informe final de evaluación a cargo de la Coordinadora del Grupo de Interno de Trabajo de Talento Humano, en calidad de Directora del Proyecto, aprobó recomendar a la Ministra la implementación del teletrabajo suplementario en la Entidad, posibilitando que los funcionarios, puedan desarrollar en algunos días su jornada laboral desde su domicilio. En consecuencia, mediante Resolución interna No. 0175 de abril de 2017, se adopta el teletrabajo suplementario como una forma de organización laboral en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio e inicia como parte de los logros estratégicos de la entidad.

La difusión y desarrollo de actividades en torno a esta modalidad se encuentra plasmado en un plan y cronograma de trabajo, el cual se ejecuta durante la actual vigencia.

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

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora

continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos de la Entidad.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), permitirá articular actividades para promover y mejorar las condiciones de salud de los servidores públicos con actividades de prevención, control, autocuidado y educación en salud, para evitar la aparición de enfermedades y accidentes laborales.

En cumplimiento con lo establecido en el Capítulo VI del Decreto 1072 de 2015, el Grupo de Talento Humano por medio de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua. Las etapas de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se describen a continuación:





Fuente: Gráfica elaboración propia MVCT

16.14. 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.

El 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:

- Liderazgo y compromiso gerencial
- Desarrollo y ejecución SST
- Administración de riesgos
- Compras y adquisiciones
- Medicina preventiva y del trabajo
- Seguridad industrial
- Atención y preparación en emergencias

- Evaluación y monitoreo
- Mejoramiento continuo

16.15. Programa de Entorno Laboral Saludable.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, fortalece el Programa de Entorno Saludable y Riesgo Cardiovascular, el cual está inmerso en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y está 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**, encauzado a la participación activa por parte de los servidores públicos para generar en ellos grandes beneficios.



Fuente: Fotografía tomada del archivo del MVCT.

A continuación se socializa el alcance de los beneficios que se obtiene con la ejecución de este programa:

Beneficios	
Servidores Públicos	Minvivienda
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora la salud y la calidad de vida. ▪ Fortalece el estado de ánimo, previene la ansiedad y la depresión. ▪ Mejora su condición física, mejor resistencia, fuerza, flexibilidad y vitalidad. ▪ Reduce el riesgo de padecer enfermedades como obesidad, hipertensión, diabetes, osteoporosis. ▪ Disminuye el riesgo por lesiones osteoarticulares. ▪ Mejora la autoestima y satisfacción personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminuye el ausentismo laboral. ▪ Incrementa la productividad laboral y la satisfacción por el trabajo. ▪ Menores costos por causa de incapacidades. ▪ Mayor responsabilidad social. ▪ Mejor imagen corporativa. ▪ Mejoran las relaciones interpersonales de los servidores públicos. ▪ Optimizar espacios y recursos.

Fuente: Gráfica elaboración propia MVCT

16.16 Código de Buen Gobierno.

Mediante Resolución No. 0821 del 17 de diciembre de 2013, se adopta el Código de Buen Gobierno en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Este Código de Buen Gobierno, recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección y administración acorde con la legislación normativa interna y externa, la política de transparencia en todas las actuaciones administrativas y la orientación del comportamiento ético de los servidores públicos del Ministerio.

De conformidad con lo previsto en el artículo 41 de la citada resolución, el Comité de Ética es el encargado de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética, encaminada hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia,

integridad y servicio a la ciudadanía por parte de todos los servidores de la Entidad.

El Comité de Ética está integrado por:

1. El Secretario General.
2. El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
3. El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica o su delegado.
4. El Coordinador del Grupo de Comunicaciones Estratégicas.
5. Un representante de los empleados públicos, ante la Comisión de Personal.
6. Un representante de los empleados públicos, ante el Comité de Convivencia Laboral.
7. Un delegado del Señor Ministro, quien actúa como Presidente del Comité.

17. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO E INFORMACIÓN

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 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 Recursos Humanos:

17.1 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 para que sea incorporada en el aplicativo SINAPSIS.

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.

17.2 Indicadores formulados en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) Proceso Gestión del Talento Humano.

En nuestro Proceso Gestión del Talento Humano, a la fecha se tienen formulados los siguientes indicadores:

1. Impacto de las Capacitaciones (Efectividad).
2. Plan Integral de Bienestar Social (Eficiencia).
3. Plan Institucional de Capacitación –PIC. (Eficiencia).
4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Eficiencia).
5. Cumplimiento Sistema Evaluación del Desempeño Laboral. (Eficacia).

17.3 Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Actualizado mediante el Decreto 943 de 2014 y Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP-1000:2009.

El componente de Talento Humano se desarrolla a través del módulo de Control de Planeación y Gestión que incluye:

1. Acuerdos, Compromisos, y Protocolos Éticos.
2. Desarrollo del Talento Humano.



Fuente: Manual Técnico del MECI para el Estado Colombiano, DAFP, 2014

17.4 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 institucionales y sectoriales.

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.

18. 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 de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el sistema 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 a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos (fuente <http://www.sigep.gov.co/>)

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 de Recursos Humanos 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.



CONSTANZA MARTINEZ GUEVARA
Coordinadora Grupo de Talento Humano

Elaboró: Luz Mery Pineda Castellanos, Profesional Especializado Grupo de Talento Humano
Revisó: Equipo de Funcionarios del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano



ANEXOS

Anexo 1. Documento Plan Anual de Vacantes y Formato en Excel Tabla 4-1 2017.

Anexo 2. Cronograma Plan de Trabajo Evaluación del Desempeño Laboral 2017:

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Evaluacion%20de%20Desempeño%20Laboral/Documents/Plan%20Sistemas%20de%20Medición%20Laboral%202017.pdf>

Anexo 3. Plan de Incentivos.

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20de%20Bienestar%20Social/PBS-2017/Documents/Plan%20de%20Incentivos%202017.pdf>

Anexo 4. Plan de Desvinculación Asistida.

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20de%20Bienestar%20Social/PBS-2017/Documents/Plan%20de%20Desvinculación%20Asistida%202017.pdf>

Anexo 5. Plan de Clima Organizacional 2017.

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20de%20Bienestar%20Social/PBS-2017/Documents/Plan%20de%20Clima%20Organizacional%202017.pdf>