

Plan Estratégico de Talento Humano



MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD
Y TERRITORIO

2018

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

Edgar Enrique Ramirez Jurado
Profesional Especializado

Yina Patricia Lominett Padilla
Profesional Universitario

Ligia Irene Toro Benavides
Profesional Especializado

Liliana López Blanco
Profesional Universitario

Dora Olivia Palacios Aranguren
Técnico Administrativo

Rafael Dionicio Sastoque Rey
Técnico Administrativo

Judy Alexandra Quijano Mesa
Secretaria Ejecutiva

Edgar Felipe Rodriguez Suárez
Técnico Administrativo

Luis Carlos Oyuela Molano
Técnico Administrativo

Lida Yeraldin Robles Sánchez
Auxiliar Administrativo

Noris Mercedes Martinez Osorio
Contratista

Olga Beatriz Hernández Bayona
Contratista.

John Byron Isaza Salazar
Contratista

Maria José Valenzuela Gaviria
Contratista

"TALENTO HUMANO DEJAMOS HUELLA CON FELICIDAD"

Calle 18 No. 7 – 59 Bogotá, Colombia
Conmutador (571) 332 34 34 • Ext: 3903
www.minvivienda.gov.co



CONTENIDO	Página
INTRODUCCIÓN	5
1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES	6
2. OBJETIVOS	
2.1 Objetivo General	7
2.2 Objetivos Específicos	8
3. ALCANCE	8
4. NORMATIVIDAD ASOCIADA	8-13
5. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA	
5.1 Disposición de Información	15-25
6. DIAGNÓSTICOS	
6.1 Matriz Estratégica del Talento humano	24- 25
6.2 Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión -FURAG	26
7. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
7.1 Proceso de Gestión del Talento Humano	26
7.2 Política de Gestión Estratégica	28
7.3 Desarrollo del Plan Estratégico	29
7.4 Objetivo Estratégico	30
8. ESTRUCTURA FUNCIONES Y MAPA DE PROCESOS DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO	
9. PLANIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO- ESTRATEGIAS	
9.1 Plan Anual de Vacantes	29
9.2 Plan de Previsión	30
9.3 Gestión del empleo	31
9.4 Gestión del Rendimiento	32
9.5 Gestión de la Compensación	34
9.6 Gestión del Desarrollo	
9.6.1 Plan Institucional de Capacitación	35
9.6.2 Inducción	40
9.6.3 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	40
9.6.4 Reinducción	41
10. Gestión de las Relaciones Humana y Sociales	
10.1 Programa de Bienestar Social	42
10.4 Plan de incentivos.	45
10.5 Plan de Desvinculación Asistida	45
10.6 Plan de Clima Laboral	46
11. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	47 -49
12. CERTIFICACIÓN LABORAL PARA PENSIÓN Y BONO PENSIONAL	49
13. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	49-53



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para la vigencia 2018, hace parte del Plan Estratégico Integrado de Planeación y Gestión Institucional. El propósito es la alineación con los objetivos estratégicos del Ministerio, materializada con acciones incluidas en el Plan de Acción instrumento que resulta pilar para la evaluación de resultados de la gestión en el Grupo de Talento Humano.

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

Las estrategias para determinar las acciones que se implementarán en el Plan Estratégico de Talento Humano resultan del resultado obtenido en:

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

Así podemos concluir que este Plan Estratégico contribuye significativamente en los logros y cumplimiento de Políticas, Planes, Programas y Proyectos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, teniendo en cuenta que el eje fundamental para lograrlo, es su capital humano, y que éste, es el motor primordial para responder de forma positiva en esta significativa tarea.

El documento está estructurado por los siguientes componentes:

- Referentes Estratégicos orientadores y normativa asociada.
- Planeación de la Gestión Estratégica.
- Disposición de Información.
- Diagnósticos.
- Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Planificación del Recurso Humano – Estrategias.
- Planes Temáticos: Planes: Institucional de Capacitación, Inducción, Reinducción, Bienestar, Incentivos, Desvinculación Asistida, Evaluación del Desempeño Laboral, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Herramientas de seguimiento y evaluación.

1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

Para la formulación y construcción del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2018 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se tomó como insumos los componentes prioritarios del Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional, la dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG que es el corazón del modelo con la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), desde un enfoque sistémico que describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, el Plan de Acción del Grupo de Talento Humano.

1.1. Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo expedido por la Ley 1753 del 09 de junio de 2015, documento que establece los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas por el Presidente de la República, 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 incorporan 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

1.2. Direccionamiento Estratégico del Ministerio.

Articulación de la Planeación de Recursos Humanos con la Planeación Estratégica Institucional del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

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

PERSPECTIVA BSC: Aprendizaje y Crecimiento.

FOCO ESTRATÉGICO: Gestión del Talento humano: Capacitado, suficiente, motivado.

POLITICA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO ASOCIADA: Gestión del Talento Humano.

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.

Definición de los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano, incluidos en el Plan Estratégico Institucional:

- ❖ Plan Anual de Vacantes
- ❖ Plan de Previsión del Empleo Público.
- ❖ Plan Institucional de Capacitación PIC.
- ❖ Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- ❖ Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- ❖ Plan Estratégico de Recursos Humanos.

2. OBJETIVOS

2.1. General

El presente documento tiene como objetivo presentar el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2018 como principal herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo referente a planear y desarrollar estrategias para incrementar la productividad, fortalecer las competencias, el bienestar integral y la calidad de vida de los

funcionarios en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

2.2. Específicos

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

3. ALCANCE

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

4. NORMATIVA ASOCIADA

Hace referencia a la normativa general y reglamentación que conoce y hace parte de las actividades y responsabilidades de la gestión del Grupo de Talento Humano.

Constitución Política de Colombia. 1991. TÍTULO V DE LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO. CAPÍTULO 2 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

"(...)

Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

(...)"

Carta Iberoamericana de la Función Pública –Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 2003. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003 Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la "Declaración de Santa Cruz de la Sierra") Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.

Principios rectores. Son principios de todo sistema de función pública, que deberán inspirar las políticas de gestión del empleo y los recursos humanos y quedar en todo caso salvaguardados en las prácticas concretas de personal, los de:

Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.

Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos.

Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.

Transparencia, objetividad e imparcialidad.

Pleno sometimiento a la ley y al derecho.

Así mismo la Carta Iberoamericana establece los REQUERIMIENTOS FUNCIONALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, así:

- **Planificación de recursos humanos.** Todo sistema de función pública necesita articular un instrumental de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación constituye el nexo obligado entre la estrategia organizativa

y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y las personas.

- Organización del trabajo.
- Acceso al empleo.
- Evaluación del rendimiento.
- Compensación.
- Desarrollo del talento humano.
- Responsabilidad laboral.
- Desvinculación.
- Relaciones humanas y sociales.
- Organización de la función de Recursos Humanos.
- Cambio cultural.

Artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establecen:

Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;

(...)

Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) *Identificación de las formas de 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 lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, 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*".

El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país", integró en un solo Sistema de Gestión los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, previstos en las Leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, el cual deberá articularse con el Sistema de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998.

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

Artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública establece: **Políticas de Gestión y Desempeño Institucional**. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público



3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

Artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015: **Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG**. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, tendrá como objetivos:

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones la mejora continua.
- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.
- Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**).

Ley 1801 del 29 de julio de 2016, Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016. *Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.*

Acuerdo 565 de 2016. *Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.*

Ley 1857 del 06 de julio de 2016. *Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.*

Decreto 726 del 26 de abril de 2018. *Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.*

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano- DAFP

Así mismo, la normativa aplicable al proceso GESTIÓN DE TALENTO HUMANO se encuentra indicada en el normograma del Sistema Integrado de Gestión SIG.

Talento humano: son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional. Texto tomado del Glosario de Términos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 11 de septiembre de 2017. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

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

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

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

5.1 Disposición de Información.

Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano:

Marco normativo: 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.

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

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.

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.

Política de Calidad

Contribuir a la construcción de equidad social y calidad de vida de los colombianos a través de la formulación, instrumentación, implementación y seguimiento de políticas en materia de vivienda, desarrollo urbano y territorial, agua potable y saneamiento básico, rigiéndose por los principios de la gestión pública, el uso eficiente de los recursos humanos, físicos y financieros, la satisfacción de los derechos y necesidades de las partes interesadas y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Calidad.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

La planeación estratégica de Talento Humano tiene como soporte los estándares de integridad que deben guiar todas las actuaciones en el ejercicio de la función pública establecidos en la Constitución Política y en Código Único Disciplinario, así como en los valores del servicio público-Código de Integridad: La Honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia.

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

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



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

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

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

A la fecha de elaboración del Plan Estratégico se están adelantando acciones y estrategias de socialización y apropiación en forma participativa con los funcionarios de la entidad los valores del Código de Integridad.

5.1.1. Caracterización de los servidores.

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

5.1.2. Caracterización de los empleos.

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

5.1.2.1 Planta de Personal

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

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

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

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

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 DEL 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 DEL VICEMINISTRO DE VIVIENDA	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: Tabla elaboración propia MVCT

5.1.2.2 Composición de la Planta de Personal

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

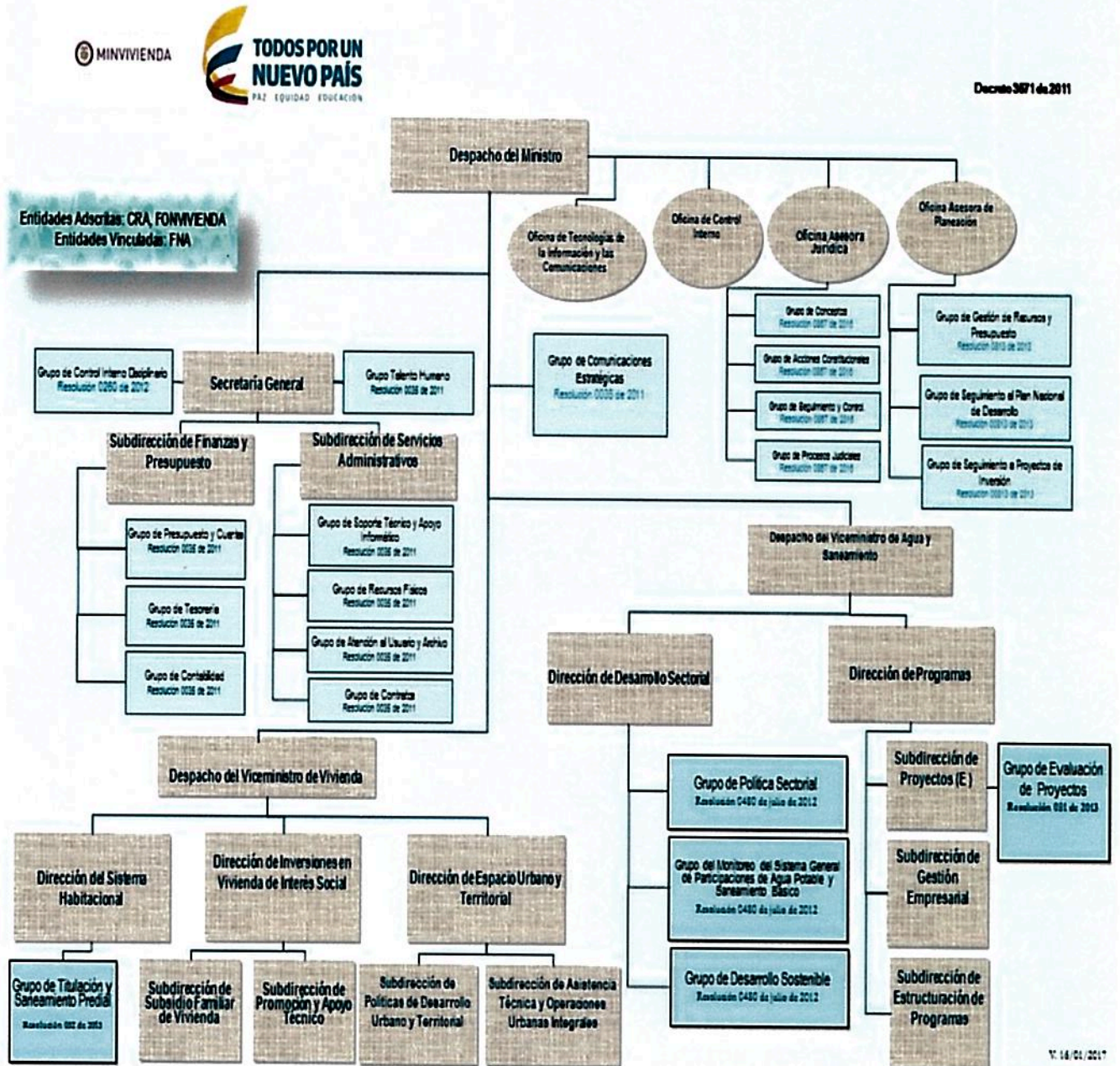
CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Fecha de corte (30 de abril de 2018)				CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Fecha de corte (30 de abril de 2018)			
Concepto	No. Total cargos de planta	No. de cargos provistos	No. de cargos vacante	Concepto	No. Total cargos	No. de cargos provisto	No. de cargos vacante
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	78	77	1	Empleos de Carrera administrativa	292	235	57

NÚMERO DE CARGOS POR NIVELES			
Nivel	No. de cargos	LNR	Carrera Administ
DIRECTIVO	20	20	0
ASESOR	46	36	10
PROFESIONAL	231	2	229
TECNICO	21	4	17
ASISTENCIAL	52	16	36
TOTALES	370	78	292

OCUPACIÓN DE LA PLANTA POR GÉNERO							
Nivel	No. de cargos	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Vacantes	% Vacantes
DIRECTIVO	20	12	60%	8	40%	0	0%
ASESOR	46	27	59%	18	39%	1	2%
PROFESIONAL	231	87	38%	98	42%	46	20%
TECNICO	21	6	29%	9	43%	6	29%
ASISTENCIAL	52	21	40%	26	50%	5	10%
TOTALES	370	153	41%	159	43%	58	16%

Tabla: Elaboración propia MVCT

5.1.2.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: Elaboración propia MVCT



5.2.2.4 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. 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".
- ✚ Resolución No. 0383 del 16 de junio 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. 0553 del 24 de agosto 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. 0588 del 14 de septiembre 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. 0636 del 28 de septiembre 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. 0709 del 24 de octubre de 2017 "Por la cual se modifica y y adiciona el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".
- ✚ Resolución No. 0845 del 07 de diciembre 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. 0926 del 19 de diciembre 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. 0029 del 10 de enero de 2018 "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. 0132 del 26 de febrero de 2018 "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. 0145 del 06 de marzo de 2018 "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".



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

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

5.2.2.6 Acuerdo Sindical.

El sindicato de Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio SINTRAVIVIENDA y el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio firmó ACUERDO COLECTIVO el 20 de abril de 2017, el cual tiene vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de suscripción.

6. DIAGNÓSTICOS.

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

En abril de 2017, se diligenció la Matriz Estratégica de Talento Humano instrumento liderado por la Dirección de Empleo Público, la cual evidenció una calificación de 75,18 sobre un total de 100, ubicándose en el segundo nivel que corresponde a **TRANSFORMACIÓN**.

FASES	BÁSICA OPERATIVA	TRANSFORMACIÓN	CONSOLIDACIÓN	TOTAL
PORCENTAJE POR FASES	14,0%	53,2%	32,8%	75,18
TOTAL AGRUPADO	TRANSFORMACIÓN			

Elaboración DAFP METH

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


AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
	89,8

A continuación, en la tabla se ilustra el comparativo en los puntajes obtenidos en cada una de las rutas de valor en la MGETH, en las vigencias 2016 y 2017, así:

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



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

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

POLÍTICA		INDICADOR	RESULTADO INDICE DE DESEMPEÑO
DIMENSIÓN TALENTO HUMANO:			76,0
Talento Humano	Calidad de la planeación estratégica del talento humano		76,1
Talento Humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano		63,1
Talento Humano	Desarrollo y bienestar del Talento humano en la entidad		72,3
Talento Humano	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano		70,1
POLÍTICA DE INTEGRIDAD:			81,4
Integridad	Adecuación Institucional para la Integridad		82,4
Integridad	Acciones para promover ciudadanos corresponsables		82,2
Integridad	Acciones para promover la integridad de los servidores públicos		67,5

7. GESTIÓN INTEGRAL DEL RECURSO HUMANO

7.1. Proceso Gestión del Talento Humano

OBJETIVO

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

Uno de los objetivos de calidad del Ministerio establece: (...) *Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, mediante estrategias*

administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la competencia y el bienestar del personal.

MISIÓN

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

VISIÓN

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

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

Objetivos de Calidad.

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

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

7.2. Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

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

7.3 Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2018

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

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



Fuente: Elaboración propia del MVCT



7.4 Objetivo Estratégico.

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.

8. ESTRUCTURA, FUNCIONES Y MAPA DE PROCESOS DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

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

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

Grupo Interno de Trabajo	No. de Funcionarios	No. de Contratistas	Total Recurso Humano
Grupo de Talento Humano	16	4	20

Fuente: Gráfica elaboración propia MVCT

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

9. PLANIFICACIÓN DEL RECURSO HUMANO -ESTRATEGIAS

9.1 Plan Anual de Vacantes.

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

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

Anexo 1. Documento Plan Anual de Vacantes y Formato en Excel Tabla 4-1 2018.

9.2. Plan de Previsión.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleos necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras en la entidad. La información de este Plan se encuentra registrada en el documento:

Anexo 2. Tabla 3-3.

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado o permuta. De acuerdo con el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015, hay traslado cuando se provee con un empleado en servicio activo, un cargo en vacante definitiva, el empleo debe ser de la misma categoría con funciones y requisitos afines al que desempeña. También hay traslados cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. El traslado podrá hacerse cuando sea solicitado por el empleado interesado, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

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

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

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

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

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

9.3 Gestión del Empleo.

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

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

1. Evaluación de Desempeño y Sistema de Medición Laboral.
2. Aceptación de Licencia Ordinaria.
3. Asignación de incentivos a mejores equipos de trabajo.
4. Asignación de Prima Técnica.
5. Programación y disfrute de vacaciones.
6. Elaboración y Ejecución de los Planes de Capacitación, Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Liquidación de Nómina de Empleados Públicos y de Prestaciones Sociales por Retiro del Servicio.
8. Acuerdos de Gestión.
9. Nombramiento Vinculación y Retiro del Servicio.
10. Expedición de Certificación Laboral.
11. Inducción y entrenamiento a nuevos empleados públicos.
12. Procedimiento Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo.
13. Procedimiento SST- Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Cardiovascular.
14. Procedimiento SST- Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Biomecánico.
15. Procedimiento SST - Identificación de Peligros, evaluación y valoración de Riesgos.
16. Procedimiento SST - Identificación de Requisitos Legales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
17. Procedimiento SST - Inspecciones de Higiene y Seguridad Industrial.



9.4 Gestión del Rendimiento.

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

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

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

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

(...)

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

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

- a) Funcionarios en 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.

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.

9.4.2. Acuerdos de Gestión

9.4.2.1 Directivos y Gerentes Públicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ver Anexo 3. Cronograma Plan de Trabajo Evaluación del Desempeño Laboral vigencia 2018.

9.5 Gestión de la Compensación

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, por ser una entidad del orden nacional, debe dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto No. 330 de febrero 19 de 2018. *“Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por lo empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones”.*

9.6. Gestión del Desarrollo

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

² Página de comunicación interna del MVCT



9.6.1 Plan Institucional de Capacitación - PIC

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

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

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

Objetivo 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:

Código BPIN: 2017011000134

Código del Proyecto de Inversión: 4099-1400-8-11

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

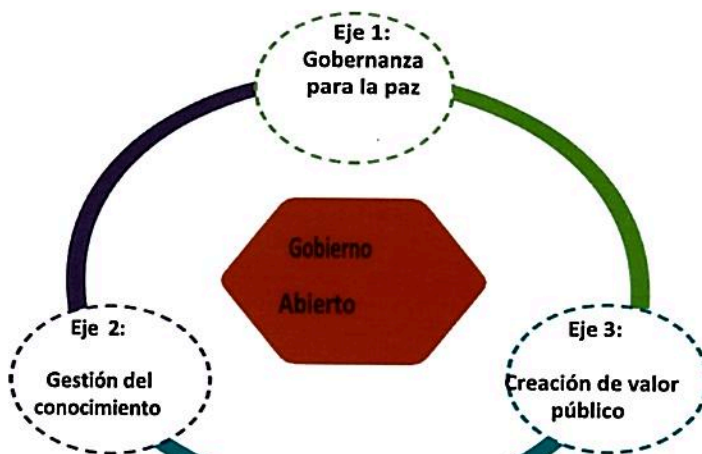
Para la actual vigencia fue adoptado el documento Plan Institucional de Capacitación PIC, mediante Resolución interna No. 0179 del 20 de marzo de 2018.

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20Institucional%20de%20Capacitacion/PIC-2018/Documents/Documento%20PIC%202018.pdf>

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20Institucional%20de%20Capacitacion/PIC-2018/Documents/Resolución%200179%20PIC%202018.pdf>

La estrategia de capacitación estará enfocada en adelantar los cursos, seminarios y talleres con costo que fueron identificadas en el diagnóstico de necesidades organizacionales teniendo como referencia los ejes temáticos y competencias que se indican a continuación:

Esquema de los ejes priorizados:



Fuente: DAFP 2017

EJE/ COMPETENCIA	TEMÁTICA	MODALIDAD/ METODOLOGÍA	#FUNCIONARIOS
GOBERNANZA PARA LA PAZ SER	Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo	Presencial TALLER bajo la Metodología de Educación experiencial	Máximo 40
	Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo	Presencial TALLER bajo la Metodología de Educación experiencial	Máximo 40
	Inteligencia Emocional y Liderazgo para Directivos	Presencial TALLER bajo la Metodología de Educación experiencial	Máximo 20
GOBERNANZA PARA LA PAZ HACER	Resolución de Conflictos y Negociación	CURSO/SEMINARIO (UNO)	Máximo 20
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO HACER	Planificación y Organización	CURSO/SEMINARIO (UNO)	Máximo 20
VALOR PÚBLICO HACER	Gerencia Estratégica	CURSO/SEMINARIO Uno (1)	Máximo 20
VALOR PÚBLICO SABER	Rol del Servidor Público en la Generación de Valor Público	CURSO/SEMINARIO Uno (1)	Máximo 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, Gestión Financiera y/o presupuestal, Gestión del Talento Humano, Gestión Documental, Gestión Administrativa, Rendición de Cuentas y/o Participación Ciudadana, Mejoramiento de Servicio al Ciudadano, Lucha contra



la Corrupción, Gobierno de la Información, Cultura Organizacional 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 Integridad, éstas tendrán como mínimo de 2 horas de duración.

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

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

Proyecto de Bilingüismo

En el Ministerio de vivienda, ciudad y Territorio para el primer semestre de la vigencia inició con 52 aprendices en los siguientes niveles de inglés, atendiendo los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública, los lineamientos y contenidos del programa de formación virtual – SENA Sofía Plus:

Nivel	Número de Aprendices que Adelantan el Proyecto de Bilingüismo
Beginner	2
1	7
2	11
3	10
4	8
5	2
6	4
7	2
8	0
9	6
Total	52

Fuente: Propia del MVCT



Fuente: Archivo fotográfico MVCT

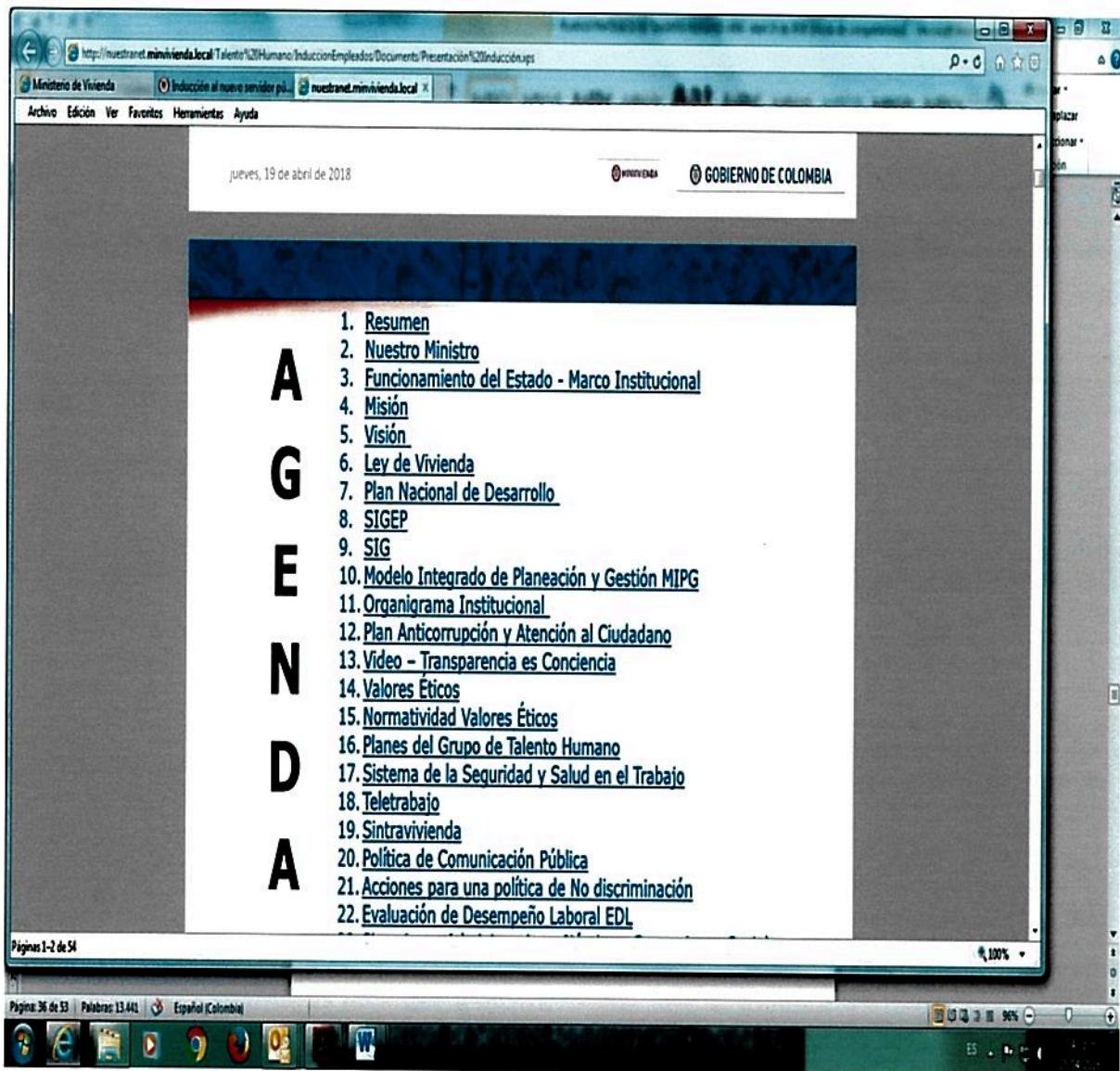
9.6.2 Inducción a nuevos Empleados Públicos.

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

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

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 orientar 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.

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

9.6.3 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Busca la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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

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

9.6.4 Reinducción.

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

En la vigencia 2018, se realizará la reinducción a través de estrategias dinámicas que incluyen actividades por parte de las dependencias que evidencien de apropiación en temas misionales de Vivienda, Agua, Contratación, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Código de Integridad, Código Único Disciplinario, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, entre otras.

9.6.5 Vinculación de Auxiliar Jurídico ad Honorem

En el marco de la Ley 1322 de 2009, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio expidió la Resolución No. 0212 de 2015, mediante la cual se reglamentó el procedimiento para la selección e ingreso de los Auxiliares Jurídicos Ad 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, desempeñarán las funciones en las áreas de naturaleza jurídica con dedicación exclusiva en jornada de tiempo completo durante nueve (9) meses.

En el marco de lo dispuesto en el artículo 355 de la Constitución Política, los Decretos 777 y 1403 de 1992 y el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, indican que: (...) *Las entidades estatales cualquiera sea su naturaleza y orden administrativo podrán, con la observación de los principios señalados en el artículo 209 de la Constitución, asociarse con personas jurídicas particulares,*



mediante la celebración de convenios de asociación para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigna a aquéllas la ley (...). Con base en la normativa descrita en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a comienzos del mes de enero se gestionó un convenio de asociación con la Universidad Santo Tomás, con el fin de adelantar pasantías académicas con estudiantes que para la obtención del título correspondiente requieren como pre requisito adelantar pasantías.

10. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales (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.

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. 0136 del 28 de febrero de 2018. La formulación de actividades contó con la participación activa de los funcionarios de la entidad, quienes a través de encuesta Formato TH-F 11, proporcionaron información sobre sus hobbies, entretenimientos, pasatiempos y actividades recreativas que les gustaría desarrollar extra laboralmente.

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20de%20Bienestar%20Social/PBS2018/Paginas/default.aspx>

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20de%20Bienestar%20Social/PBS2018/Documents/Resolución%20Adopción%20Plan%20de%20Bienestar%20Social%20e%20Incentivos%20No.%200136-18.pdf>

Para la vigencia 2018, 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).

10.1 Apoyo Parcial para Educación Formal.

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

La 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 el monto de la disponibilidad de los recursos que son asignados en el Plan de Bienestar Social en cada vigencia.

10.2. Teletrabajo.

En atención con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, expedida por el Ministerio de Trabajo, en relación a las normas para promover el Teletrabajo, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio mediante Resolución No. 0818 del 20 de octubre de 2015, estableció las condiciones para el desarrollo y puesta en marcha del proyecto piloto encaminado a determinar la viabilidad de implementar el teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Ministerio, utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones el cual inició con un número de diez (10) tele trabajadores.

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 al Ministro la implementación del teletrabajo suplementario en la Entidad, posibilitando que los funcionarios, puedan desarrollar en algunos días su jornada laboral desde su domicilio.

Mediante Resolución interna No. 0175 de abril de 2017, se adoptó en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio el teletrabajo suplementario como una forma de organización laboral e inicia como parte de la estrategia para sumar logros estratégicos de la entidad.

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

En este documento se encuentra evidenciado las fechas programadas para el seguimiento y evaluación de los diez y ocho (18) funcionarios que se encuentran vinculados en esta modalidad laboral. Los seguimientos y evaluación, se clasifican en:

- Visitas domiciliarias.
- Seguimiento psicosocial.
- Seguimiento tecnológico.
- Evaluación de desempeño laboral.
- Seguimiento con Jefe Inmediato.
- Productividad.

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

10.3 Programa ESTADO JOVEN.

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



10.4 Plan de Incentivos

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

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

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para la actual vigencia, mediante Resolución N° 0149 del 06 de marzo de 2018, se adopta el Plan Anual de Incentivos para los equipos de trabajo y para los funcionarios por evaluación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente.

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

Anexo 4. Plan de Incentivos.

10.5. Plan de Desvinculación Asistida.

Desvinculación o retiro: El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia en tiempos de modernización del Estado, por las decisiones de reducir las plantas de cargos que conllevan desajustes en la vida personal. Así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Este plan mediante la estrategia de preparar a los funcionarios de la planta de personal, antes de su desvinculación por reconocimiento de la pensión de jubilación, por cumplimiento de la edad de retiro forzoso o por otras causales,

a través de charlas dinámicas y talleres lúdicos los ayuda a fortalecer sus competencias, sentimientos, actitudes y emociones en esta etapa de su vida laboral con el fin de facilitar el acoplamiento en lo personal, familiar y profesional cuando finalice la vinculación y/o también las orientaciones para la creación de su propio proyecto de vida, teniendo en cuenta sus hobbies y proyecciones a mediano plazo.

Anexo 5. Plan de Desvinculación Asistida.

10.6 Plan de 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 objetivo es conocer las percepciones compartidas de los funcionarios en relación con las características de la entidad, tales como:



La estrategia a implementar en la presente vigencia una vez se aplique la encuesta de diagnóstico de Clima Laboral, se continuará con acciones y actividades de intervención que tiene como objetivos:

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

La Propuesta de Intervención, desde el enfoque Positivo y teoría de la felicidad, tiene por objeto intervenir las categorías que resulten críticas en el diagnóstico realizado.

Seguimiento y Evaluación. Con base en los resultados del diagnóstico se proponen estrategias para incluir en el plan de intervención para mejorar el clima laboral del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, que en principio 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 roles interrelacionados con la misión, visión y Código de Integridad.

Anexo No. 6 Plan de Clima Laboral.

11. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

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

Por lo anterior se establece la estructura el Plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la siguiente manera:

1. **Liderazgo y Compromiso Gerencial:** En el cual se realiza la actualización de política objetivos y se definen los recursos humanos técnicos y financieros.
2. **Planeación diseño y administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Comprende la administración de la documentación, funciones y responsabilidades en el sistema, capacitación y entrenamiento, requisitos legales, comunicación, participación y consulta.

3. **Administración de los riesgos.** Comprende la identificación de peligros y valoración de los riesgos, gestión del cambio y evaluación de accidentalidad.
4. **Contratistas.** Hace referencia a la socialización de todos los temas inherentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,
5. **Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.** Comprende Sistemas de Vigilancia epidemiológica de riesgo Biomecánico, Riesgo Cardiovascular y Riesgo Psicosocial, diagnóstico de condiciones de salud, evaluaciones médicas ocupacionales y actividades de promoción y prevención.
6. **Subprograma de Higiene Industrial.** Comprende tareas de alto riesgo, programa de inspecciones, programas de seguridad vial, programa de orden y aseo, elementos de protección personal y actos y condiciones inseguras.
7. **Emergencias.** Comprende el plan de emergencias socialización simulacros, y actividades de prevención y promoción
8. **Evaluación y Monitoreo:** Comprende las investigaciones de accidente, revisión por la alta dirección, auditorias e indicadores.
9. **Mejoramiento Continuo.** Comprende las acciones preventivas, correctivas y oportunidades de mejora.

Anexo No. 7 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11.1 Programa de Entorno Laboral Saludable.

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

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

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

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

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

13. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO, INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN.

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

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

13.1 Seguimiento mensual a las metas del Plan de Acción.

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

Las metas del Plan de Acción que hacen parte del Plan Estratégico Institucional son:

1. Porcentaje de avance del Plan Anual de Empleos Vacantes actualizado y publicado.
2. Porcentaje de avance del Plan Institucional de Capacitación, formulado, implementado y publicado en la Intranet.
3. Porcentaje de avance del Programa de Bienestar Social e Incentivos, formulado, implementado y publicado en la Intranet.
4. Porcentaje de avance del Plan Anual de Seguridad y Salud.
5. Porcentaje de avance del Plan Estratégico de Recursos Humanos formulado, implementado y publicado en la página Web del Ministerio.

13.2 Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano.

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



Fuente: Función Pública, 2017.

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

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



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



PLAN DE ACCIÓN A LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Conociendo el talento</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más altos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (en azul o rojo)</p> <p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Diagnóstico del estudio técnico presentado por la ESAP para la modernización del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.	abr-18	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Estudio técnico actualizado para la modernización institucional del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, para aprobación y viabilización del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.	sep-18	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Diagnóstico de las historias laborales del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.	sep-18	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Convocar una mesa de trabajo interdisciplinaria para formular las acciones necesarias para la sistematización de las historias laborales en la	dic-18	
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

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

13.3 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. Plan Institucional de Capacitación-PIC.
2. Plan Integral de Bienestar Social.
3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Plan Anual de Empleos Vacantes.
5. Plan Estratégico de Recursos Humanos

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

A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y a través de la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo el monitoreo a la operación del Ministerio teniendo en cuenta la medición de los resultados logrados cualitativos y cuantitativos en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros, por parte de la Oficina de Control Interno.

Las actividades de autocontrol también se pueden dar en el día a día de la gestión institucional a través de evaluaciones periódicas o autoevaluación, auditorías internas o externas, con el propósito de detectar debilidades y generar estrategias de mejoramiento oportunamente.

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

El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, es el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la implementación de las políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la vigencia.

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

13.6. 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.

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

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

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

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

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

Al cierre de las actividades realizadas en la vigencia se realiza una evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano que está incluida como meta en el Plan Estratégico Institucional.


CONSTANZA MARTÍNEZ 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 2018.

<http://portal.minvivienda.local/Documents/Sobre%20el%20Ministerio/Talento%20humano/Plan%20anual%20de%20Vacantes/PLAN%20ANUAL%20DE%20VACANTES%20VIGENCIA%202018.pdf>

<http://portal.minvivienda.local/Documents/Sobre%20el%20Ministerio/Talento%20humano/Plan%20anual%20de%20Vacantes/ANEXO%20TABLA%204-1%20-%202018%20-%20PLAN%20ANUAL%20DE%20VACANTES.pdf>

Anexo 2. Documento Plan de Previsión de Recursos Humanos y Tabla 3-3 2018.

<http://portal.minvivienda.local/Documents/Sobre%20el%20Ministerio/Talento%20humano/Plan%20anual%20de%20Vacantes/PLAN%20DE%20PREVISION%20DE%20RECURSO%20HUMANO%20VIGENCIA%202018.pdf>

<http://portal.minvivienda.local/Documents/Sobre%20el%20Ministerio/Talento%20humano/Plan%20anual%20de%20Vacantes/ANEXO%20TABLA%203-3%20-2018%20-%20PLAN%20DE%20PREVISION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS.pdf>

Anexo 3. Cronograma Plan de Trabajo Evaluación del Desempeño Laboral 2018: <http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Evaluacion%20del%20Desempeño%20Laboral/Documents/Plan%20Sistemas%20de%20Medición%20Laboral%202018.pdf>

Anexo 4. Plan de Incentivos:

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20de%20Bienestar%20Social/PBS2018/Documents/Documento%20Plan%20de%20Incentivos%20MVCT%202018.pdf>

Anexo 5. Plan de Desvinculación Asistida:

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20de%20Bienestar%20Social/PBS2018/Documents/Documento%20Plan%20de%20Desvinculación%20Asistida%20MVCT%202018.pdf>

Anexo 6. Plan de Clima Organizacional:

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20de%20Bienestar%20Social/PBS2018/Documents/Documento%20Plan%20de%20Clima%20Organizacional%20MVCT%202018.pdf>

Anexo 7. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

<http://nuestranet.minvivienda.local/Talento%20Humano/Plan%20Sistema%20de%20Gestion%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo/SGSST/Paginas/default.aspx>