

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2026

**MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y
TERRITORIO**

Grupo de Talento Humano



CONTENIDO

1. MARCO ESTRATÉGICO	3
1.1 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	3
1.2. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. OBJETIVO	6
3.1. Objetivos Específicos del Plan Estratégico de Talento Humano.	7
4. ALCANCE	7
5. MARCO NORMATIVO	8
6. RESPONSABLES.....	13
7. DEFINICIONES	13
8. DESARROLLO DEL PLAN.....	18
8.1 DIAGNÓSTICO	18
8.1.1. Resultados FURAG Dimensión Talento Humano	19
8.1.2. Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano	20
8.1.3. Planeación Estratégica Talento Humano (Planeación)	21
8.1.4. Planeación Estratégica Talento Humano (Ingreso)	22
8.1.5. Planeación Estratégica Talento Humano (Desarrollo)	23
8.1.6. Planeación Estratégica Talento Humano (Retiro)	24
8.1.7. Rutas de creación de valor	25
8.2. Planta de Personal y Caracterización de Talento Humano	26
8.2.1 Caracterización de los Empleos.....	27
8.2.2 Distribución por Niveles Jerárquicos	27
8.2.3 Composición de la planta por Procesos	28
8.3. Medición de Clima Laboral	29
8.4. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN	29

8.4.1. Estrategias	29
8.4.2. Prioridades identificadas para la Gestión Estratégica de Talento Humano	30
8.4.3. Plan de Previsión de Recursos Humanos -Plan de Formalización del empleo	30
8.4.4. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	32
8.4.4.1. Cumplimiento de Estándares Mínimos de Seguridad y Salud En El Trabajo	32
8.4.5. Plan de capacitación	33
8.4.6. Plan de Bienestar	33
8.4.7. Plan de Vacantes	34
8.5. RIESGOS	34
8.6. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	35
8.7. SIGEP	36
8.8. CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL	36
8.9. GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS	37
8.10. DISCAPACIDAD	37
9. RECURSOS	37
10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	38

1. MARCO ESTRATÉGICO

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	N/A
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	Convergencia Regional
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	Por Definir
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	Fortalecimiento Institucional y Gestión Social
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Misión

Somos una entidad de carácter nacional, que formula, coordina y despliega la política pública de hábitat y desarrollo territorial, articulando el ordenamiento del territorio urbano y rural con el acceso al agua apta para el consumo humano y el saneamiento básico, la gestión de residuos sólidos hacia basura cero y la economía circular; así como soluciones habitacionales adecuadas que en conjunto den respuesta diferencial y adecuada al territorio y mejoren la calidad de vida de la población en Colombia, promoviendo una cultura de diálogo para la organización social.

Visión

Para el año 2035, lograremos condiciones de hábitat más dignas y sostenibles en Colombia, fundamentadas en el reconocimiento de nuestra diversidad natural y cultural y en un ordenamiento territorial centrado en la gestión del agua. A través de la formulación y desarrollo de la política pública integral Nuestro Hábitat Biodiverso, buscaremos promover un diálogo constante que favorezca la adaptación al cambio climático y la variabilidad climática, al mismo tiempo que se disminuyan las desigualdades socioeconómicas. Esta visión está orientada a fortalecer las

capacidades institucionales a nivel local y a contribuir de manera significativa a la construcción de la paz en el país.

1.2. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** reconoce al talento humano como el elemento más valioso de las entidades públicas, en la medida en que su compromiso, desempeño y sentido de propósito resultan esenciales para alcanzar los objetivos institucionales, garantizar los derechos y responder de manera efectiva a las necesidades de la ciudadanía. Por ello, el talento humano constituye un factor crítico de éxito para el cumplimiento de la misión estatal y para la consolidación de una gestión pública íntegra, eficiente y orientada al valor público.

En el **Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio**, la gestión de la Dimensión de Talento Humano se rige por las políticas de **Gestión Estratégica de Talento Humano** y de **Integridad**, enmarcadas en el componente de **Gestión y Desempeño Institucional del MIPG**. Estas políticas promueven una administración pública basada en el mérito, la transparencia y la incorporación progresiva de herramientas de transformación digital que fortalezcan la gestión de personas.

La **Política de Gestión Estratégica de Talento Humano** orienta la planeación, ejecución y mejora de los procesos asociados al ciclo de vida laboral —ingreso, desarrollo y retiro— asegurando que cada etapa se gestione bajo criterios de mérito, igualdad de oportunidades y eficiencia. De esta manera, se busca garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales mediante un equipo de servidores públicos competente, ético, empoderado digitalmente y comprometido con los valores del Ministerio. Asimismo, se promueve el bienestar integral, la formación continua y la adopción de soluciones tecnológicas que faciliten la toma de decisiones basadas en datos y optimicen la experiencia del talento humano.

Por su parte, la **Política de Integridad** impulsa el fortalecimiento de una cultura organizacional fundamentada en principios éticos, valores públicos, morales y comportamientos íntegros. A través de la apropiación del **Código de Integridad**, en donde los servidores públicos incorporan prácticas que favorecen la transparencia, participación ciudadana, la rendición de cuentas, la meritocracia y el ejercicio idóneo de la función pública, apoyándose en herramientas digitales que permiten una mayor trazabilidad, visibilidad y acceso a la información.

Para la **vigencia 2026**, el Ministerio implementará estrategias orientadas a profundizar la interiorización del Código de Integridad, la aplicación práctica de la

probidad, fortalecer la gestión de los conflictos de interés y consolidar entornos laborales basados en la prevención de la corrupción y la transparencia. Estas acciones se articularán con iniciativas de transformación digital que faciliten la detección temprana de riesgos, la administración automatizada de información y la adopción de mecanismos de integridad más eficientes. Con ello se busca asegurar que el interés general prevalezca sobre intereses particulares, reforzar la confianza ciudadana y garantizar que el actuar institucional se alinee plenamente con los valores y principios éticos que rigen al Ministerio.

Asimismo, desde una visión humanista de la gestión administrativa, el Ministerio reconoce que la dignidad, los derechos humanos y el respeto por la diversidad cultural, étnica y territorial deben ser pilares fundamentales en la relación con los servidores públicos. Este enfoque implica valorar las múltiples identidades y formas de expresión presentes en la entidad, promoviendo entornos laborales inclusivos y libres de discriminación. En este marco, se reconoce también el papel legítimo y constructivo de las organizaciones sociales y de los colectivos sindicales, cuya participación contribuye al fortalecimiento del diálogo social, la defensa de las garantías laborales y la mejora continua de la calidad de vida de los trabajadores a través de escenarios como la negociación colectiva. Estos espacios permiten avanzar hacia una administración pública más justa, participativa y alineada con los principios de equidad, corresponsabilidad y bienestar integral.

2. INTRODUCCIÓN

El **Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano** se enmarca en la política de Desempeño Institucional del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, orientado al fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos para mejorar la productividad organizacional y la gestión pública. Este plan promueve la prevención de riesgos en la salud laboral, el respeto por la desconexión laboral, la diversidad, la equidad, la inclusión y la consolidación de una cultura de integridad.

Lo anterior, alineado con el desarrollo de competencias laborales que contribuyen con la construcción del servidor 4.0 que impulsa desarrollo y crecimiento Institucional, la productividad con servicios de calidad, la gestión del cambio, la integridad, el diálogo y concertación de toma de decisiones para la mejora del estado y la transformación digital.

El propósito de este Plan es servir como herramienta para la **planeación, desarrollo y evaluación de la gestión estratégica del talento humano**, mediante estrategias aplicadas a cada etapa del ciclo de vida del servidor público (ingreso,

permanencia, desarrollo y retiro), contribuyendo así al fortalecimiento de las competencias, el bienestar y la calidad de vida laboral, en pro de una administración pública más eficiente.

La formulación del plan se fundamenta en la **Gestión Estratégica del Talento Humano**, sustentada en instrumentos como el **MIPG**, la **Caracterización de Servidores del Ministerio**, el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión **FURAG**, la **Matriz Autodiagnóstico GETH** sugerida por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública - DAFP, el **Plan Estratégico Institucional (PEI)**, el **Programa Nacional de Bienestar 2023–2026**, el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030**, los **planes de acción de auditoría**, los **diagnósticos organizacionales** y los **resultados de encuestas de satisfacción** del año 2025, así como en las **mejores prácticas nacionales e internacionales en gestión del talento humano**.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla de la siguiente manera:

1. **Contextualización del Ministerio**: Se presentan los referentes y orientaciones estratégicas que enmarcan la gestión del Talento Humano.
2. **Información de base**: Incluye la caracterización de la planta y el diagnóstico del Talento Humano.
3. **Diagnósticos y análisis**: A partir de la información recopilada se realiza el análisis que permite identificar oportunidades y necesidades, y se definen herramientas para orientar la planeación.
4. **Planes y estrategias**: Se describen las actividades y estrategias adoptadas en el marco de la Política de Gestión y Desempeño Institucional.
5. **Seguimiento y evaluación**: Se establecen mecanismos para monitorear y medir el avance de las acciones implementadas.
6. **Mejora continua**: Finalmente, se presentan las acciones encaminadas a fortalecer la gestión del Talento Humano de manera sostenible.

3. OBJETIVO

Orientar la gestión estratégica del talento humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio mediante la planificación, desarrollo y evaluación integral del ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia, desarrollo y retiro), con el fin de fortalecer sus capacidades, competencias y conocimientos, garantizar el mérito, promover el bienestar, mejorar la productividad institucional y asegurar un servicio público eficiente, transparente y enfocado en el ciudadano, en articulación con las rutas y

lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3.1. Objetivos Específicos del Plan Estratégico de Talento Humano.

1. Implementar programas de capacitación, salud en el trabajo, formación y bienestar laboral orientados al fortalecimiento de competencias, la mejora del clima organizacional y la promoción del equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores del Ministerio.
2. Consolidar la implementación de la Política de Integridad y Legalidad mediante la aplicación del Código de Integridad, el fortalecimiento de la cultura ética y la gestión oportuna de los riesgos asociados al conflicto de interés.
3. Fortalecer la cultura institucional de promoción y prevención en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando condiciones laborales seguras, saludables y orientadas al bienestar integral.
4. Optimizar los sistemas de evaluación del desempeño para servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, vinculados en provisionalidad y gerentes públicos, como mecanismos para reconocer resultados, identificar brechas de mejora y aumentar la productividad institucional.
5. Promover una cultura organizacional sólida fundamentada en una gestión administrativa humanista, orientada al desarrollo ético, moral y al fortalecimiento de los valores propios de la función pública.
6. Asegurar la disponibilidad, confiabilidad y consolidación de información oportuna mediante bases de datos y sistemas digitales seguros, que faciliten el análisis y la toma de decisiones estratégicas en materia de talento humano.
7. Potenciar las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos, promoviendo su bienestar, calidad de vida laboral, equidad, inclusión e integridad como pilares fundamentales para el cumplimiento eficiente y transparente de los objetivos institucionales.

4. ALCANCE

La consolidación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se fundamenta en los resultados de los distintos diagnósticos institucionales y en el desarrollo articulado de los planes de Bienestar,

Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Formalización y Provisión de la Planta de Personal. Este proceso tiene como propósito crear, mantener y fortalecer las condiciones necesarias para una gestión humana integral, sostenible y orientada al mérito, basada en la calidez, el respeto por lo público y la vocación de servicio hacia la ciudadanía.

De esta manera, el Plan se constituye en un instrumento estratégico que garantiza la alineación del talento humano con los objetivos institucionales y con la misión del Estado colombiano, promoviendo una cultura organizacional ética, inclusiva y comprometida con la transparencia, la eficiencia y la generación de valor público.

El Plan impacta a la totalidad de los servidores públicos de la Entidad y se materializa a través de la implementación de acciones y actividades orientadas a:

- **Bienestar social e incentivos:** Estrategias que favorezcan la motivación, el clima laboral y el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Programas de promoción, prevención y protección que garanticen entornos laborales seguros y saludables.
- **Formación y capacitación:** Procesos que fortalezcan las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Formalización y provisión de la planta de personal:** Acciones que garanticen transparencia, mérito y eficiencia en los procesos de vinculación y administración de personal.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano contribuye al desarrollo integral de las y los servidores públicos, así como al bienestar de sus familias, generando un aumento en los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio al Estado.

En consecuencia, el Plan se constituye en un instrumento clave para armonizar los intereses de la sociedad con los derechos de todas las personas, fortaleciendo la confianza ciudadana y aportando a la construcción de una administración pública más humana, eficiente y transparente.

5. MARCO NORMATIVO[DO1]

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Constitución Política de Colombia	N/A	1991	<p>TÍTULO V DE LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO. CAPÍTULO 2 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (Política, 1991) (...) 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. (...)"</p>
Carta Iberoamericana de la Función Pública –Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.	N/A	2003	<p>Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003 Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de jefes de Estado y de Gobierno (Resolución No. 11 de la "Declaración de Santa Cruz de la Sierra") Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.</p> <p>Principios rectores. Igualdad; Mérito, Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas; Transparencia, objetividad e imparcialidad.</p> <p>Pleno sometimiento a la ley y al derecho.</p> <p>Así mismo la Carta Iberoamericana establece los REQUERIMIENTOS FUNCIONALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, así:</p> <p>Planificación de recursos humanos. Todo sistema de función pública necesita articular un instrumental de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación constituye el nexo obligado entre la estrategia organizativa y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización del trabajo; Acceso al empleo; Evaluación del rendimiento; Compensación; Desarrollo del talento humano; Responsabilidad laboral; Desvinculación; Relaciones humanas y sociales;

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			Organización de la función de Recursos Humanos.
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	1010	2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley	1221	2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley	1444	2011	Por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al presidente de la República para modificar la estructura de la Administración Pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones.
Ley	1801	2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
Ley	1857	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.
Ley	1955	2019	“POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022 “PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD”.
Ley	1960	2019	Artículo 3º. El literal g) del artículo 6º del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente”.
Ley	2016	2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
Ley 2195 de 2022	2195	2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
Decreto	3571	2011	Por el cual se establecen los objetivos, estructura, funciones del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se integra el Sector Administrativo de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Decreto	1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Decreto	884	2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones
Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	1499	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.
Decreto 815 del 08 de mayo de 2018	815	2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 612 de 2018	612	2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto	1604	2020	Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
Decreto	1298	2021	Por el cual se modifica la Planta del Personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Resolución	955	2017	Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Resolución	175	2017	Por la cual se adopta el teletrabajo suplementario como una forma de organización laboral en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
Resolución	235	2017	Por la cual se establece el horario de trabajo y atención al público en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Resolución	390	2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Resolución	327	2018	Por la cual se reglamentan los procedimientos administrativos para el trámite de comisiones autorizaciones de desplazamiento al interior y exterior del país.
Resolución	773	2018	Por la cual se suprime el Comité de Estímulos e Incentivos del Ministerio de Vivienda Ciudad y

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			Territorio.
Resolución	629	2018	Por la cual se determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista.
Resolución	667	2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución	849	2018	Por la cual se suprime el Comité de Ética del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.
Resolución	887	2018	Por medio de la cual se compila, adiciona, actualiza y ajusta las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico del manual específico de funciones y competencias laborales".
Resolución	312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución	930	2019	Por lo cual se deroga el Código de Ética y se adopta el Código de Integridad (Valores del servidor público) del Ministerio de Vivienda, Ciudad y territorio.
Resolución	955	2017	Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Acuerdo	6176	2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Circular Conjunta DAFP	100-005	2022	Avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030	N/A	2023	El cual indica que la gestión estratégica del talento humano promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles y cuantificables.

6. RESPONSABLES

La Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano tiene la responsabilidad de diseñar, formular, implementar, y dirigir la ejecución de los procesos, normas y procedimientos para la administración del recurso humano. Así mismo, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño es la instancia encargada de orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

7. DEFINICIONES

Accidente Laboral: accidente sufrido por un trabajador durante su horario laboral y en su puesto de trabajo o en el trayecto de ida y vuelta hacia el mismo.

Aplazamiento de Vacaciones: ocurre cuando el jefe de la entidad o la persona delegada por este, habiendo otorgado las vacaciones, y sin que el servidor público haya iniciado el disfrute, las aplaza por razones del servicio.

ARL: Administradora de Riesgos Laborales, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Ausentismo: es toda ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes anexos al mismo, incumpliendo las condiciones estables en el contrato de trabajo.

Bonificación por Servicios Prestados: Son a los que tienen derecho los empleados públicos a que se refiere al título será equivalente del 35% al 50% del salario, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación.

Carga laboral: es la cantidad de tiempo que demanda el desempeño de las actividades de un empleo y que permite determinar las necesidades del personal

Carrera Administrativa: Sistema técnico de administración del personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servidor público.

Certificado de Inexistencia: Certificado de insuficiencia e inexistencia de personal en la planta o entidad.

Certificado de Ingresos y Retenciones: Documento que los empleadores entregan a sus colaboradores en el cual se detallan los pagos y descuentos legales producto de la relación laboral, legal o reglamentaria.

Cesantías: Prestación legal que corresponde a un mes de salario por un año de trabajo y es entendido como el seguro de desempleo y se pagan por lo general en la liquidación después de finalizado el contrato del trabajador con la empresa.

CETIL: Certificación Electrónica de Tiempos Laborados, su objetivo es consolidar la información de historia laboral requerida para los trámites de reconocimiento de prestaciones pensionales optimizando el proceso de expedición por parte de los empleadores de las certificaciones laborales.

Clima laboral y organizacional: calidad o propiedad del ambiente y cultura organizacional que perciben o experimentan los miembros de una organización y que influye en su comportamiento.

CCL: Comité de Convivencia Laboral es un grupo de apoyo conformado por funcionarios en el que se busca reconocer y controlar el riesgo psicosocial o situaciones de acoso laboral en la entidad.

Código de Integridad: Código general del servicio público y base para que las entidades públicas promuevan sus propios procesos y apropiación en su cotidianidad a través de la inclusión de principios de acción.

Comisión del Personal: Instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004 por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y respeto por las normas y derechos de carrera.

COOPAST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la entidad o institución a través de actividades, promoción, información y divulgación.

Cultura organizacional: relación directa entre los aspectos que rodean a los empleados y las diferentes ventajas que brinda la organización hacia los mismos como actitudes, percepción, ética, las creencias, los valores, la experiencia y la psicología del grupo.

DAFP: Departamento de la Función Pública, es la entidad que se encarga de que ese servicio al público, la gestión y la administración se de manera eficiente y

transparente, además verifica la modernización y el mejoramiento continuo de las instituciones públicas y de sus funcionarios.

Desvinculación Laboral: es el proceso que rompe vínculo existente con un colaborador y se da por medio de la terminación del contrato o por otras razones que hagan imprescindible el rompimiento de este.

Empleado de carrera: es una persona que, tras culminar su periodo de prueba, si lo tuvo que surtir, se encuentra desempeñando un cargo cuya permanencia se encuentra sujeta a la calificación de servicios periódica.

Empleado de Libre Nombramiento y Remoción: es una persona natural que está vinculado a un cargo donde la permanencia y retiro depende de la discrecionalidad del empleador.

EPS: Entidad Promotora de Salud, son las entidades responsables de la afiliación y el registro de los afiliados y el recaudo de sus cotizaciones, por delegación del Fonde de Solidaridad y Garantía. Su función básica es organizar y garantizar, directa o indirectamente, la prestación del Plan de Salud Obligatorio (POS) a los afiliados y girar, dentro de los términos previstos en la presente ley, la diferencia entre los ingresos por cotizaciones de sus afiliados y el valor de las correspondientes unidades de pago por capacitación al Fondo de Solidaridad y garantía.

EVA: Espacio Virtual de Asesoría, capacitaciones gratuitas promovidas por función pública para servidores públicos y ciudadanos interesados en temas de administración pública **Evaluación de desempeño Laboral:** herramienta para la medición de las capacidades y habilidades de los empleados a la hora de cumplir sus objetivos en la empresa.

Fondo de Cesantías: Es un mecanismo establecido por la ley que garantiza el pago de la prima de antigüedad e indemnización a los empleados con contrato por tiempo indefinido por parte de los empleadores, todas las empresas con más de 5 trabajadores deben afiliarse a un fondo de cesantías.

Fondo de Pensión: es un patrimonio que ha sido establecido para dar cumplimiento exclusivamente a los planes de jubilación de una empresa, son una especie de cuenta de ahorro en donde se van reuniendo las aportaciones más los intereses que genera la inversión, **FURAG:** Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión, es la herramienta en línea de reporte de avances en la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

Indemnización por Despido: compensación económica que recibe un trabajador a consecuencia de un despido no justificado.

Indicadores: instrumentos de medida que permite analizar la relación entre dos o más variables con el fin de determinar el avance o retroceso en el logro de un objetivo en un periodo determinado.

Inducción y/o Reinducción: Proceso dirigido a orientar la integración del servidor público a la cultura institucional en virtud en cualquiera de los asuntos a los que se refieren sus objetivos.

Interrupción de Vacaciones: se interrumpen las vacaciones de un servidor cuando configúre las necesidades del servicio, por incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente, por maternidad o aborto, por el otorgamiento de una comisión o el llamamiento a filas. Cuando ocurra la interrupción justificada en el goce de las vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha oportunamente se señale para tal fin. La interrupción, así como la reanudación deberá decretarse mediante una resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario que se le haya dado tal facultad.

Jornada laboral: periodo de tiempo durante el cual los empleados se encuentran a disposición de la administración en desarrollo de las funciones que les corresponde ejercer.

Jubilación: se entiende pro el cese de actividad laboral de un trabajador activo, motivado por el hecho de haber llegado a la máxima edad o bien por impedimentos físicos como enfermedades crónicas graves o incapacidad.

Licencia de Maternidad: es un descanso remunerado de 18 semanas que la ley confiere a la mujer por tener un hijo que es pagado por el empleador y reconocido por la EPS.

Licencia de Paternidad: es un descanso remunerado reconocido por el código 236 del código sustantivo del trabajo que beneficia al padre cotizante por los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente son generalmente 8 días hábiles.

Licencia por Luto: se otorga cuando ha fallecido algún familiar dentro del grado de parentesco que la ley exige y es remunerada por el empleador con una duración de 5 días hábiles.

Manual de Funciones y Competencias: Instrumento de gestión del Talento Humano que rige por las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y los requisitos exigidos para su desempeño.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional en término de calidad e integridad del servicio con el fin de que se entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los grupos de valor, está compuesto por 7 dimensiones y 19 políticas dentro de las cuales esta Talento Humano en ambos procesos de manera que esta interrelacionado con todos los procesos misionales y objetivos de la entidad.

OPEC: Oferta pública de empleos de Carrera, es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en los Manuales de Funciones y Competencia laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PAE: Plan o Proyecto de Aprendizaje en Equipo, es la guía que muestra cómo se alcanzaran los objetivos que fueron definidos, se hace a nivel de equipo y de acuerdo con este plan cada uno de los miembros debe definir objetivos individuales, este plan define acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello, así como los tiempos o plazos para su desarrollo.

PETH: Plan Estratégico de Talento Humano, es una herramienta de gestión alienada con la política de gestión estratégica de talento humano y con la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, según los principios de eficiencia y eficacia, así mimo construyendo en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario público: requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

PIC: Plan Institucional de Capacitación, es el plan de capacitaciones a seguir según las necesidades de formación y tecnicismo que se requieren los cargos y áreas de la entidad.

Plan de Bienestar: es un conjunto de decisiones empresariales que busca que cada empleado de la entidad satisfaga sus necesidades personales, sociales, económicas y culturales, fomentando la productividad y la motivación mientras mejora constantemente el ambiente laboral.

Reincorporación: deber de asumir funciones, correspondiente al servidor público que tras encontrarse en alguna situación administrativa que implicó separación de sus funciones.

Renuncia: Acto unilateral, libre y espontáneo del empleado, mediante el cual expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa, para que la administración aceptando esa solicitud lo desvincule del servicio.

Reubicación: modificación de las condiciones del empleo en lo que respecta a lugar y funciones, producto del ius variandi y en el marco de una planta global.

SGSST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en un desarrollo del proceso logístico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es un sistema de información de la administración pública y de los ciudadanos que contiene información de carácter institucional tanto como nacional como territorial relacionado con tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano. También contiene información del talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a los 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 estas.

Vinculación Laboral: Comprende a la afiliación del personal activo a los diferentes derechos que tienen como empleados tales como: seguridad social, ARL, pensiones, cesantías, y cumplir con formalizadas y requisitos que exige la ley laboral contrato de trabajo bajo una dependencia o subordinación.

8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1 DIAGNÓSTICO

Los diagnósticos se encuentran incorporados en cada uno de los planes del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y constituyen la base para la formulación de los instrumentos de la Gestión Estratégica del Talento Humano. Entre estos se incluyen el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Anual de Vacantes y el presente Plan Estratégico de Talento Humano.

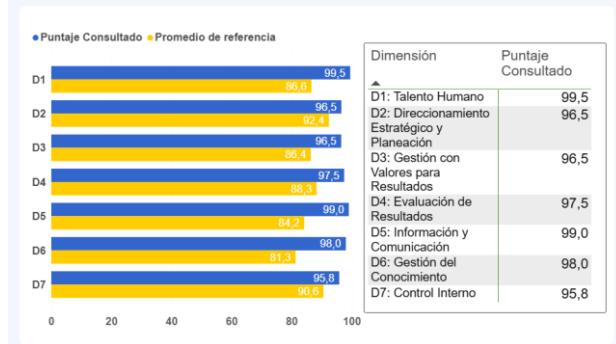
En este apartado se presentan los resultados del autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, estructurados en la matriz que se muestra a continuación. Dicho análisis abarca las rutas de creación de valor definidas en el

MIPG: capacitación, bienestar, caracterización del talento humano, evaluación del desempeño, clima laboral, riesgo psicosocial, encuesta de ambiente y desempeño institucional, así como los planes temáticos proyectados para la vigencia. Este ejercicio permite identificar avances, brechas y oportunidades de mejora para orientar la toma de decisiones estratégicas en materia de talento humano.

8.1.1. Resultados FURAG Dimensión Talento Humano

De acuerdo con la puesta en marcha e implementación de las 7 dimensiones con sus 19 políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en el mes de Julio emitió los resultados de la evaluación realizada al desempeño de las 7 dimensiones con sus respectivas políticas de la vigencia 2023, lográndose los siguientes resultados a nivel del Ministerio:

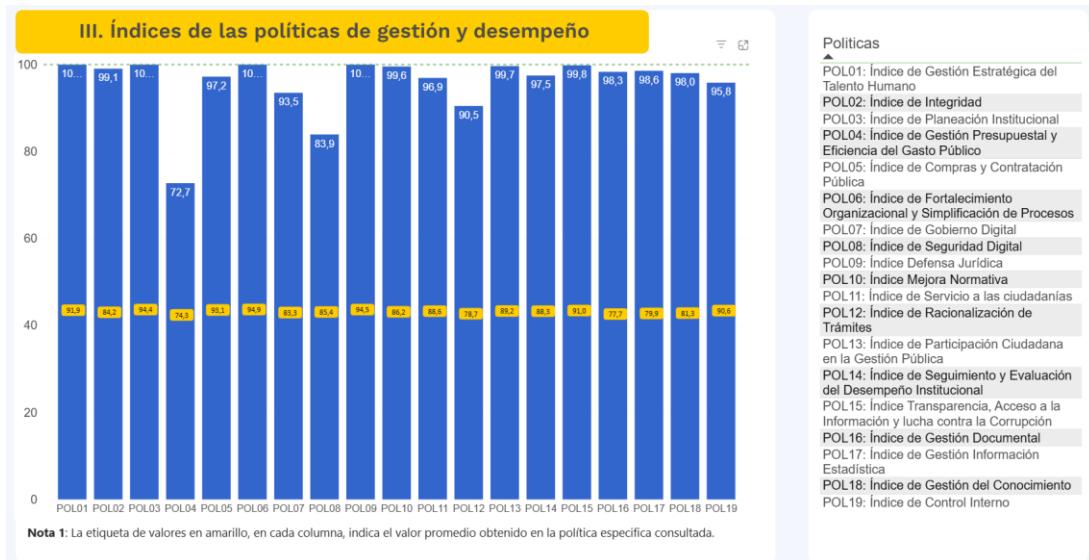
Gráfico 1: *Índices de las dimensiones de gestión y desempeño*



Como se puede apreciar en el anterior gráfico, la principal dimensión del modelo que es la de talento humano para la vigencia evaluada, obtuvo un resultado de 99,5% siendo la dimensión con el mejor resultado respecto a las demás dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En el mismo orden, frente a la evaluación de la dimensión de talento humano el DAFP evaluó la aplicación de los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional en el Ministerio, que hacen parte integral de la referida dimensión: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad, las cuales obtuvieron los resultados que se presentan a continuación:

Gráfico 2: *Índices de las políticas de gestión y desempeño*



En el anterior gráfico, se puede apreciar que, para la vigencia evaluada, la política Gestión estratégica de Talento Humano obtuvo un resultado de 100% y la política de integridad con un resultado en el desempeño del Ministerio puntuando en un 99,1%.

8.1.2. Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano

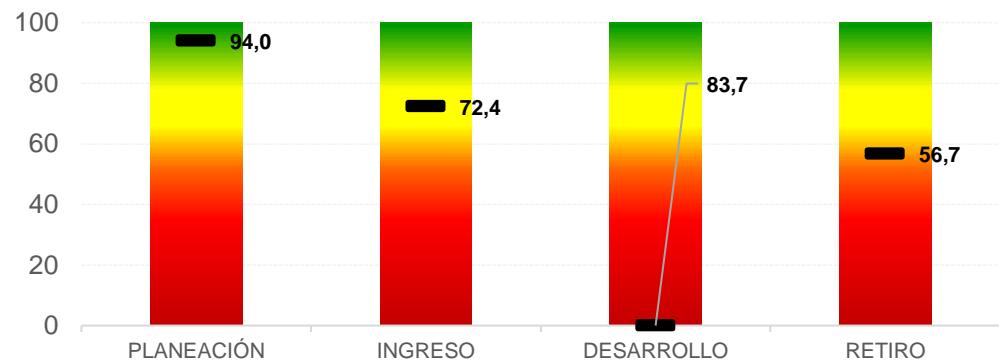
La Matriz GETH “es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Permite también identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano”.

El autodiagnóstico es tomado del Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro (4) subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, a saber: planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

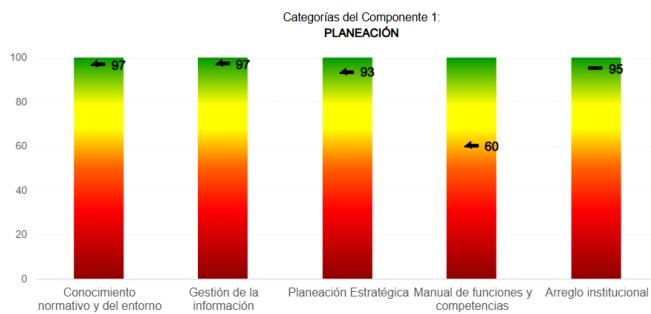
En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio la puntuación total obtenida en la matriz de Política de GETH fue de 83,0



Así mismo se presentan los resultados por componentes, los cuales fueron: El componente de Planeación: 94,0; el componente de Ingreso: 72,4; Desarrollo 83,7 y Retiro 56,7.



8.1.3. Planeación Estratégica Talento Humano (Planeación)

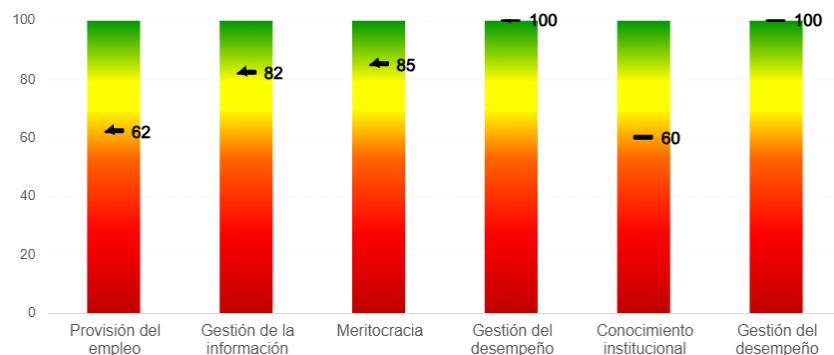


Las actividades de la planeación estratégica de talento humano reflejan un enfoque integral en el que el cumplimiento normativo se consolida como eje central, considerando la normatividad vigente y los lineamientos de Función Pública, la CNSC, la ESAP y la Presidencia. El uso del SIGEP para servidores y contratistas garantiza transparencia y confiabilidad en la información, además de ofrecer reportes en tiempo real sobre variables de la planta de personal, lo que fortalece el análisis y la toma de decisiones.

De igual forma, los diagnósticos de clima organizacional, capacitación, bienestar e incentivos sirven como insumos para la planeación, que se materializa en planes específicos como el Anual de Vacantes, Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, inducción y reincorporación, evaluación de desempeño y monitoreo del SIGEP, alineados con el Decreto 612 de 2018.

Finalmente, la existencia de un manual de funciones y competencias actualizado y de un área estratégica de talento humano refuerza la gestión por competencias y asegura coherencia entre las políticas institucionales y las necesidades de los servidores.

8.1.4. Planeación Estratégica Talento Humano (Ingreso)



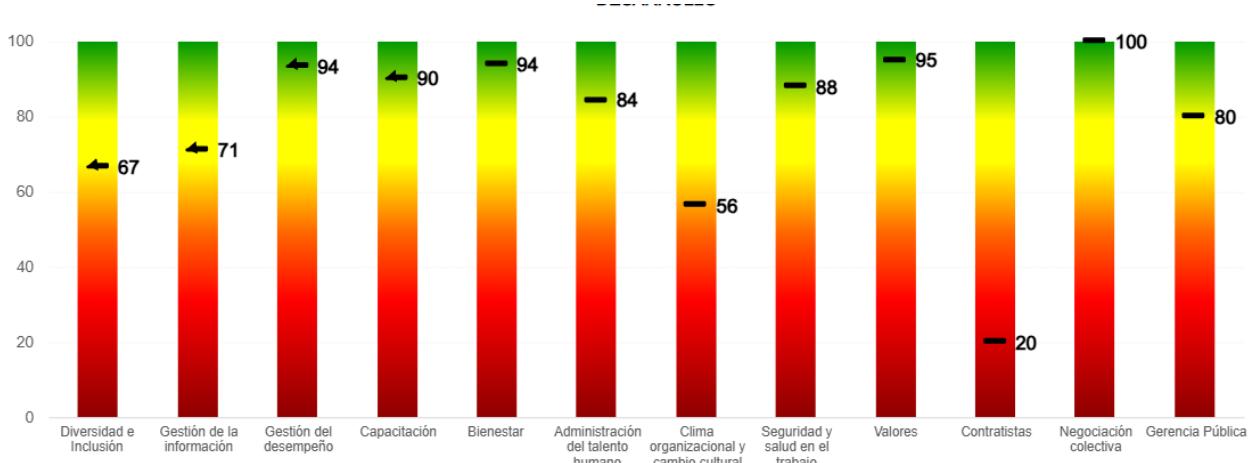
Se adelantaron acciones para cubrir temporalmente las vacantes mediante encargos y, cuando fue necesario, a través de nombramientos provisionales, garantizando la continuidad del servicio y el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes.

Se mantuvieron actualizadas las listas de elegibles y se verificó la existencia de servidores con derecho preferencial para ser encargados, asegurando transparencia y cumplimiento normativo en los procesos de provisión.

En gestión documental, se preservó la trazabilidad de la historia laboral de los servidores y se hizo seguimiento a las vacantes y tiempos de cubrimiento, con énfasis en cargos de gerencia pública para una administración eficiente del personal.

Finalmente, se implementaron mecanismos de evaluación de competencias, se remitieron solicitudes a la CNSC, se verificó la evaluación de período de prueba y se desarrolló la inducción institucional para los nuevos servidores, promoviendo su integración a la entidad.

8.1.5. Planeación Estratégica Talento Humano (Desarrollo)



La gestión estratégica del talento humano es fundamental para la eficiencia, transparencia y logro de los objetivos institucionales, articulándose con la planeación estratégica y los lineamientos de Función Pública, la CNSC, la ESAP y la Presidencia.

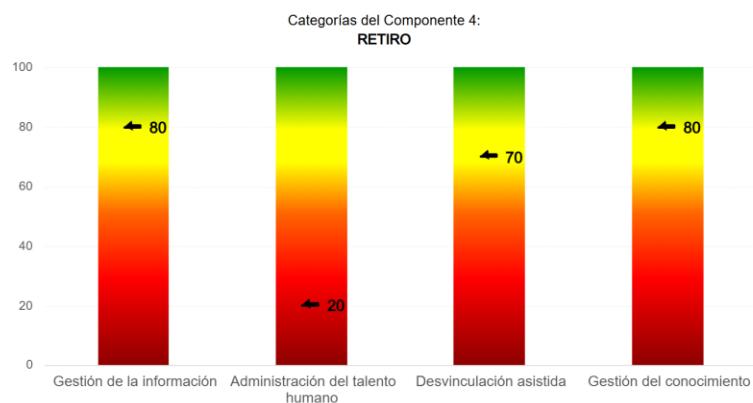
El SIGEP constituye la herramienta central para consolidar y actualizar información confiable sobre servidores y contratistas, facilitando reportes estratégicos de la planta, perfiles de empleo y condiciones especiales.

El proceso se apoya en diagnósticos como la matriz GETH, necesidades de capacitación, evaluaciones de desempeño, clima organizacional, encuestas del DANE y acuerdos sindicales, lo que permite ajustar acciones a las necesidades reales de la entidad.

La planeación se materializa en planes específicos de vacantes, capacitación, bienestar, salud y seguridad en el trabajo, desempeño, inducción y clima organizacional, junto con un manual actualizado de funciones y competencias.

En conjunto, estas herramientas optimizan la administración de personal, fortalecen competencias, mejoran el bienestar y aseguran la sostenibilidad de la gestión institucional.

8.1.6. Planeación Estratégica Talento Humano (Retiro)



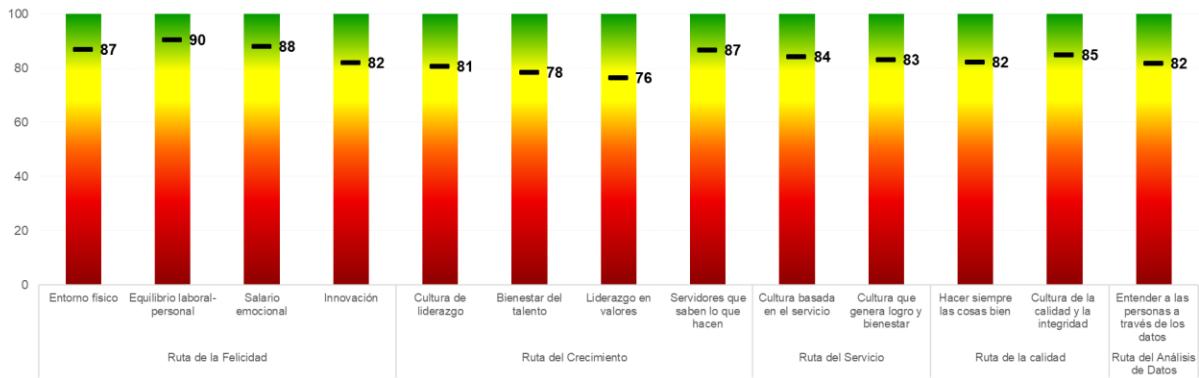
El ciclo laboral de los servidores públicos concluye con su retiro o desvinculación, proceso que adquiere relevancia en la modernización del Estado por su impacto en la vida de los trabajadores y en la planta de personal. Para su adecuada gestión se desarrollan acciones como el seguimiento al reporte de los informes de empalme reportados por los servidores que se retiran del servicio. Se proyecta para la presente vigencia implementar de manera integral el programa de desvinculación asistida.

También se trabaja en la gestión del conocimiento, mediante entrevistas e informes de retiro que orientan estrategias de retención, así como en el reconocimiento institucional, con programas de agradecimiento que refuerzan el sentido de pertenencia y la reputación de la entidad.

El acompañamiento emocional y social se brinda a través del Plan de Desvinculación Asistida, que facilita la transición y contribuye al bienestar de los servidores. Finalmente, la transferencia de conocimiento asegura el relevo de saberes y la continuidad institucional.

En conjunto, se proyecta que estas acciones garanticen un retiro digno y acompañado, se fortalezca la memoria organizacional y se aporte a la sostenibilidad de la gestión institucional.

8.1.7. Rutas de creación de valor



En el resultado del autodiagnóstico de la política gestión estratégica de talento humano (GETH) podemos observar las puntuaciones obtenidas en las cinco rutas de creación de valor. Para la Ruta de la felicidad 87; Ruta del crecimiento 80; Ruta del servicio 84; Ruta de la calidad 83 y Ruta del análisis de datos 82.

En este sentido, se proyecta avanzar con dedicación en la Ruta del Crecimiento y del Servicio, la Ruta de la Calidad y la Ruta de Análisis de Datos, orientadas a fortalecer la cultura de servicio, fomentar el liderazgo, consolidar una cultura de calidad e integridad y aprovechar el uso de la información para comprender mejor a las personas. Asimismo, se plantea dar especial atención a la implementación de los ajustes necesarios para garantizar el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.



La información del autodiagnóstico sirvió como base para diseñar y estructurar los diferentes planes y priorizar el componente de ingreso, de esta manera se implementarán actividades para lograr avances en la gestión estratégica del talento humano

8.2. Planta de Personal y Caracterización de Talento Humano

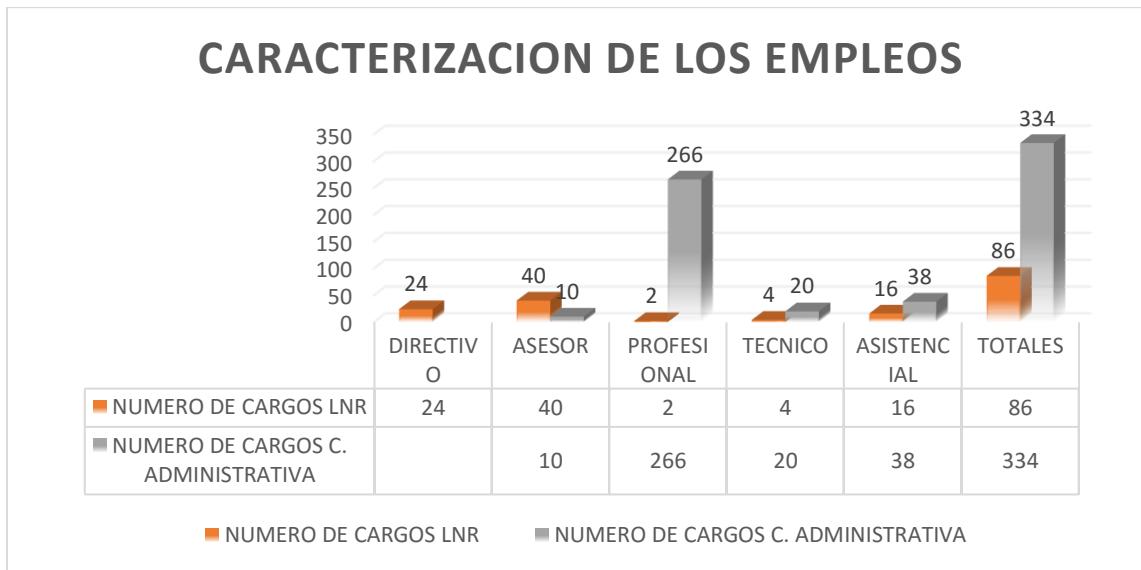
Con fecha 21 de enero de 2026 se reporta la siguiente información de caracterización del talento humano. Del total de 420 empleos se tienen ocupados 334 correspondiente al 79,5%, frente a un 20,5% de vacancia (88) empleos.

8.2.1 Caracterización de los Empleos

La distribución y caracterización de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se presenta a continuación:

8.2.2 Distribución por Niveles Jerárquicos

La distribución y caracterización de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, se presenta a continuación:



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

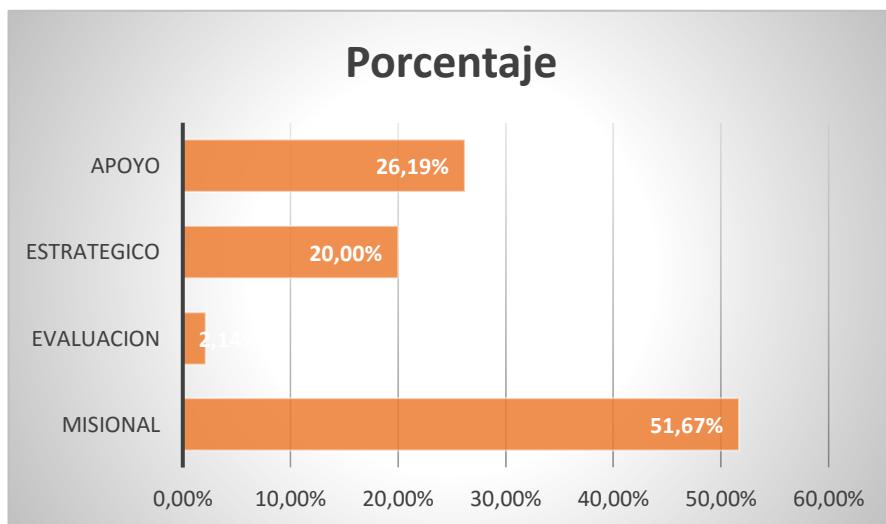
Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel profesional el que más aporta al total de la planta (63%), seguido del nivel asistencial (13%), asesor (12%), directivo (6%), técnico (6%).



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.2.3 Composición de la planta por Procesos

A continuación, se presenta la distribución porcentual de la planta aprobada para el año 2026, que está compuesta por un 51,67% de personal misional, un 26,19% de apoyo, un 2,14% de evaluación y estratégico 20%. Estos cargos cuentan con los recursos presupuestales de funcionamiento necesarios para garantizar su permanencia:



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.3. Medición de Clima Laboral[DO2]

En el marco de la vigencia 2026, el Grupo de Talento Humano tiene previsto adelantar el proceso de caracterización de los servidores públicos de la entidad, con el propósito de obtener información actualizada, veraz y completa que permita identificar las necesidades, percepciones, competencias y condiciones laborales del personal vinculado.

Durante el desarrollo del proceso, se garantizará la participación de todas las dependencias, así como el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación y las directrices institucionales, asegurando la integralidad y la trazabilidad de la información recolectada.

8.4. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN

A continuación, se presenta un referente mínimo para la formulación de la estructura que operativiza el plan:

Matriz Operativa del Plan						
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Gestión Estratégica de Talento Humano	Secretario General - Coordinador Grupo de Talento Humano	Implementación del Plan Estratégico de Talento Humano.	Cumplir el 100% del plan Institucional la planificación de las actividades.	Avance en la ejecución del Plan estratégico de Talento Humano.	01/02/2026	31/12/2026

8.4.1. Estrategias

La Gestión estratégica del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio se basa en los siguientes principios fundamentales conforme a los lineamientos de MIPG:

- Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.

- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio a todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedural como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada, debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados a obtener, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades.

8.4.2. Prioridades identificadas para la Gestión Estratégica de Talento Humano

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, ha priorizado las siguientes actividades a realizar para la vigencia 2026, con el fin de propender por el cumplimiento de los objetivos institucionales, el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano en las fases de ingreso, desarrollo retiro.

8.4.3. Plan de Previsión de Recursos Humanos -Plan de Formalización del empleo

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida" 2022-2026", que propone la "Modernización y Transformación del Empleo Público", se busca fortalecer la carrera administrativa mediante criterios meritocráticos. El artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide dicho Plan, resalta la necesidad de avanzar hacia la formalización del empleo público, con criterios de

equidad, mérito y vocación de permanencia. Esto incluye la provisión de cargos en las plantas de personal mediante nuevas modalidades de acceso, ampliación de las plantas permanentes y la creación de plantas temporales, todo dentro del marco fiscal de mediano plazo y sujeto a la disponibilidad presupuestal.

En línea con las apuestas del Gobierno Nacional para el fortalecimiento, modernización y profesionalización institucional, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio considera viable fortalecer su labor mediante la creación de una planta temporal.

Para la vigencia 2026, el Ministerio continuará con los trámites técnicos y administrativos necesarios junto con el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE), el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el objetivo de crear una planta temporal que refuerce tanto los temas misionales como de apoyo de las diferentes dependencias.

En cuanto a la provisión de la planta temporal, se seguirá el siguiente orden de prioridades:

- Uso de listas, previa autorización de la CNSC, conforme a los parámetros establecidos por dicha entidad.
- A través de la figura de encargo, en caso de que existan servidores con derechos de carrera que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 909 de 2004.
- Si las opciones anteriores se agotan, se realizará un proceso de selección adelantado por la entidad, cuya convocatoria se publicará en la página web del Ministerio.

En ese orden de ideas el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, alineado con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y las políticas del Gobierno Nacional, avanza en la creación de mecanismos que contribuyan a fortalecer sus funciones misionales y de apoyo. Este proceso se llevará a cabo mediante un enfoque ordenado y transparente, asegurando el cumplimiento de los criterios establecidos por las autoridades competentes y optimizando los recursos

disponibles, con el objetivo de garantizar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de la misión institucional.

8.4.4. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Actividades enmarcadas en el ciclo Planear, Hacer, Verificar, Actuar- PHVA, las cuales están orientadas a impactar la prevención y la promoción de la salud de los trabajadores del Ministerio, desde sus diferentes subprogramas.

8.4.4.1. Cumplimiento de Estándares Mínimos de Seguridad y Salud En El Trabajo.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una disciplina que trata de prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones^[1].

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio desde el año 2015 consciente de su responsabilidad moral y legal, de acuerdo con la normativa aplicable a la materia, ha gestionado las actividades tendientes a la implementación del Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, incorporando los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de febrero de 2019 del Ministerio de Trabajo.

Dando cumplimiento a lo establecido en el Capítulo VI del Decreto 1072 de 2015 y las fases definidas para esta vigencia en la Resolución No. 0312 de 2019, el Equipo de Trabajo en Talento Humano a través de los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST, realizó la evaluación inicial de la implementación del Sistema y acorde con los resultados obtenidos se estableció el plan de mejoramiento y el cronograma de trabajo para la vigencia 2026, el cual está enfocado en actividades de prevención y promoción desde el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, acordes con los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica que establece la Entidad, teniendo en cuenta el diagnóstico de condiciones de salud, ausentismo y los riesgos prioritarios a intervenir. Adicionalmente se ejecutarán actividades de mitigación de riesgos y peligros conforme al Programa de Higiene y Seguridad en el Trabajo dentro del marco de lo exigido por la normatividad legal vigente, según lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de

riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

"Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo" (MINTRABAJO, 2008).

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio establece para 2026 una serie de actividades tendientes a la disminución de los riesgos psicosociales tales como:

- Actualización de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y organizacional.
- Atención a grupos focales.
- Intervención Individual.
- Orientación, asesoría y capacitación, al Comité de Convivencia Laboral.
- Aplicación de baterías de riesgo psicosocial, socialización resultados e intervenciones correspondientes.

8.4.5. Plan de capacitación

Para ampliar los conocimientos y habilidades en los servidores públicos, fomentar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y capacidades, incrementar su productividad y potenciar su desempeño laboral el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio adelantará capacitaciones en los siguientes ejes conforme a las necesidades de aprendizaje, para facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el Ministerio:

1. Paz total, memoria y derechos humanos.
2. Territorio, vida y ambiente.
3. Mujeres, inclusión y diversidad.
4. Transformación digital y cibercultura.
5. Probidad, ética e identidad de lo público.
6. Habilidades y competencia.

8.4.6. Plan de Bienestar.

Para garantizar el bienestar, la satisfacción y el desarrollo de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se promoverán estrategias

basadas en los componentes de los siguientes ejes, los cuales están articulados con los objetivos de Desarrollo Sostenible:

- Promover el equilibrio psicosocial
- Salud mental
- Diversidad e inclusión.
- Transformación digital.
- Identidad y vocación por el servicio público.

Para identificar, planear consolidar, ejecutar las necesidades de personal en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y dar cumplimiento a las normas que regulan el Sistema General de Carrera Administrativa en Colombia, se contempla adelantar las siguientes acciones.

8.4.7. Plan de Vacantes.

Para la vigencia 2026, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio proyecta finalizar los trámites de nombramiento en periodo de prueba, posesión, prórrogas y derogatorias, en el marco del Proceso de Selección para Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1430 de 2020. Además, se procederá con la autorización para el uso de listas de elegibles vigentes, que, según lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cumplan con las condiciones de "Mismo Empleo" y/o "Empleo Equivalente", conforme al Acuerdo 19 de 2024 de la CNSC y demás normas aplicables al Sistema General de Carrera Administrativa.

Para la provisión transitoria de los empleos vacantes, tanto definitivos como temporales, se continuará utilizando el nombramiento en derecho preferencial por encargo o nombramiento provisional. Asimismo, debido a las estrictas necesidades del servicio, se recurrirá a la reubicación de empleos y servidores dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas necesidades de manera eficiente.

8.5. RIESGOS

En el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, los riesgos del Grupo de Talento Humano son definidos a partir de la planeación institucional siguiendo los lineamientos emitidos por la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio. Para la vigencia 2026 el Grupo de Talento Humano identificó los siguientes:

1. Posibilidad de afectación económica por sanción de un ente de control debido a Incumplimiento de los estándares mínimos del SGSST.

2. Posibilidad de afectación económica por posible sanción de un ente de control, derivada del incumplimiento de actividades en la gestión estratégica del talento humano debido a falencias en la planeación, desarrollo de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano y la supervisión de estas ejecutadas por un tercero contratado por el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
3. Posibilidad de afectación económica por inoportunidad en el trámite de transcripción y cobro de incapacidades debido a falta de control y seguimiento a las fases de transcripción y cobro de incapacidades dentro de los términos establecidos en la normatividad legal vigente.
4. Posibilidad de afectación reputacional por resultados negativos frente a las metas establecidas en el Plan estratégico de talento humano debido a la baja participación de los colaboradores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, e insatisfacción de estos, por falencias en las estrategias de difusión, convocatoria y ejecución de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Posibilidad de afectación reputacional por fuga del capital intelectual debido al inoportuno seguimiento a los mecanismos de conservación de la gestión del conocimiento.
6. Posibilidad de afectación económica por presuntas carteras, multas, sanciones o intereses, debido a la recepción extemporáneas de novedades y a la no generación de nóminas adicionales.
7. Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio a nombre de terceros con el fin de realizar nombramientos de personal sin el cumplimiento de los requisitos.

De manera periódica, el-la coordinador-a del Grupo de Talento Humano verifica que la implementación de los controles asociados a los riesgos (por parte de los profesionales) se realice de manera adecuada y estén operando de manera efectiva; permitiendo así la mitigación de los riesgos, evitando la materialización de estos e identificando oportunidades de mejora conforme a la cuarta Dimensión Evaluación de Resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

8.6. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El buen desempeño que tengan cada uno de los servidores al interior del Ministerio se reflejará en el desempeño institucional y en el cumplimiento de las metas de este. Por esta razón el MVCT sigue los lineamientos impartidos del Gobierno nacional para realizar en sus servidores la evaluación del desempeño; definida como una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las

contribuciones individuales y el comportamiento de los evaluados; midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

De acuerdo con lo anterior, desde el Grupo de Talento Humano del MVCT se ha definido el procedimiento "EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y SISTEMA DE MEDICIÓN LABORAL" GTH-P-03; a través del cual se fijan los lineamientos al interior del ministerio para realizar la evaluación del desempeño laboral de los Servidores de carrera administrativa y en período de prueba; de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de Gerencia Pública y realizar la medición laboral de los Servidores vinculados en provisionalidad. Este procedimiento inicia con la ejecución de la fase de concertación de compromisos laborales, contribuciones individuales y competencias comportamentales de los Servidores sujetos de evaluación o medición laboral y finaliza con la calificación definitiva en firme o de periodo de estos, efectuada por los responsables de evaluar en los términos y condiciones establecidas en la normatividad vigente.

8.7. SIGEP

En el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP y durante la vigencia 2024 en la evaluación FURAG correspondiente a la vigencia 2023, el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización de la información tenemos una valoración del 81 al 100%; para el 2026 se proyecta realizar actualizaciones periódicas con las novedades presentadas en la entidad.

8.8. CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL

Para el 2026 se proyecta realizar la encuesta de clima laboral cumpliendo con el Decreto 1083 de 2015 y así obtener resultados que permitan evaluar y posteriormente intervenir los grupos con riesgos alto, medio y bajo; este proceso se organizará teniendo en cuenta el modelo de cultura de integridad, de calidad de vida laboral, organizaciones emocionalmente inteligentes y con el diagnóstico de riesgo psicosocial, se realizará el acompañamiento a los grupos identificados con afectación, a través de actividades de mejora e intervención del clima laboral asociados al plan de bienestar social que impacten la salud emocional de los colaboradores. (MINTRABAJO, 2008), *así mismo capacitaciones en trabajo en equipo, comunicación assertiva, acoso laboral, desconexión laboral, mobbing, inclusión laboral, manejo de la tensión laboral y salud mental.* [DO3]

En el caso de cultura organizacional se trabajará el modelo de Cultura de la Integridad, legalidad y transparencia propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de los siguientes pasos:

- Realizar diagnóstico de cultura laboral y resistencia al cambio.
- Realizar el análisis del diagnóstico que permita establecer las necesidades puntuales.
- Implementar acciones teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico para realizar y ajustar el modelo de intervención.

8.9. GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS

En el 2025 se efectuarán sesiones con los gerentes públicos para trabajar las temáticas propias de los resultados del diagnóstico “Detección de necesidades de aprendizaje Organizacional Directivo”, desde una perspectiva de la escuela de la alto Gobierno de la ESAP, teniendo en cuenta las siguientes temáticas:

- Probidad, ética e identidad de lo público,
- Transformación digital y cibercultura.
- Mujeres, inclusión y diversidad.

8.10. DISCAPACIDAD

El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio reconoce su responsabilidad en la promoción de la integración laboral de personas en situación de discapacidad. En este contexto, se han implementado diversas estrategias durante los periodos 2023-2024 para facilitar la incorporación al mercado laboral y en el 2025 se continúa con la implementación de Política de Discapacidad y la promoción de la inclusión y diversidad.

9. RECURSOS

El presupuesto anual estimado para la planta aprobada de 420 empleos para la vigencia 2026 es de 61.003.400.000 SESENTA Y UN MIL TRES MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS, destinado a cubrir los gastos de personal y garantizar su financiación adecuada en el marco de las previsiones presupuestarias.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Los mecanismos para realizar el seguimiento y evaluación a la Gestión Estratégica de Talento Humano en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio son:

Matriz Operativa del Plan							Seguimiento	
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano .	Desarrollo de las actividades definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano	Cumplir el 100% del plan de Bienestar Social e Incentivos	Avance en la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.	01/02/2026	31/12/2026		

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	30/01/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIDG	Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano
02	29/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIDG	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano