

INFORME EVALUACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

ANDRÉS ELÍAS JARAMILLO RIVERA
Coordinador

LUZ MERY PINEDA CASTELLANOS
Profesional Especializado

Diciembre de 2018



PRESENTACIÓN

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 fue 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.

Las estrategias para determinar las acciones que se implementaron en el Plan Estratégico de Talento Humano, son el 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 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 se confirma que el eje fundamental para lograrlo, es su capital humano, y que éste, es el motor primordial para responder de forma positiva en las acciones y estrategias implementadas el transcurso de la vigencia.

El documento Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuró así:

- Objetivo General y Objetivos del Plan Estratégico.
Planificación del Recurso Humano: Provisión de empleos, selección de Personal, Sistema de Administración del Talento Humano.
- Planes: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión, Plan 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. OBJETIVOS

1.1. General

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2018 se constituyó como principal herramienta para la toma de decisiones del Grupo de Talento Humano en lo referente a planear y desarrollar estrategias para 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.

1.2. 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.

2. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

2.1 Planificación del Recurso Humano.

2.1.1. Provisión de Empleos. En el ciclo de vida del servidor público la etapa de ingreso se realiza a través de la provisión de empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, estrategia fundamental para que el Ministerio cuente



con el talento humano necesario para cumplir las metas y objetivos institucionales.

2.1.2 Plan Anual de Vacantes.

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

El Plan Anual de Vacantes se encuentra publicado en la Web del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio en el siguiente link: <http://portal.minvivienda.local/sobre-el-ministerio/talento-humano/plan-anual-de-vacantes>

3. Sistema de Administración de Personal. Aplicativo Nómina "Kactus".

Durante la vigencia 2017, las novedades de nómina se digitaban para alimentar el sistema de forma manual, la información exógena se generaba con diferentes reportes que se descargaban del sistema de nómina para luego también de forma manual consolidarla para ser entregada a la Subdirección de Finanzas y Presupuesto.

Dada la necesidad de adelantar los desarrollos del aplicativo Kactus, en el año 2018 se lograron avances, así:

- Los terceros envían las novedades en un formato preestablecido para realizar el cargue por archivo plano y la información exógena se parametrizó para que sea extraída directamente del aplicativo Kactus.
- Se dio inicio al manejo de certificaciones laborales, desprendibles de pago y certificados de ingresos y retenciones, directamente desde el proceso de auto-ayuda, con la herramienta del aplicativo de recursos humanos Kactus (Self Service), lo cual reduce el uso de papel y minimiza la operatividad del Grupo de Talento Humano.
- Se genera información para la expedición automatizada de actos administrativos de vacaciones y horas extras.

3.1 Gestión de la caracterización del Talento Humano.

Descripción actualizada, desagregada y amplia de todos los servidores públicos que conforman 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 (21 de diciembre de 2018)				CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Fecha de corte (21 de diciembre de 2018)			
Concepto	No. Total cargos de planta	No. de cargos provistos	No. de cargos vacantes	Concepto	No. Total cargos de planta	No. de cargos provistos	No. de cargos vacantes
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	78	73	5	Empleos de Carrera administrativa	292	232	60

Tabla: Elaboración propia MVCT

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

Tabla: Elaboración propia MVCT

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

Tabla: Elaboración propia MVCT

4. Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.

Atendiendo las disposiciones normativas contenidas en el Decreto 815 de 2018 y las Resoluciones 629 y 667 de 2018, así como las necesidades del servicio de algunas dependencias del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se tramitó al interior de la entidad la Resolución No. 0877 de 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"*.

Se encuentra publicado en la Web del Ministerio en el siguiente link: <http://portal.minvivienda.local/NormativaInstitucional/0877%20-%202018.pdf>

5. Gestión del Empleo.

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

5.1 Selección de Personal.

Para el ingreso de los empleos de la planta de personal en el Grupo de Talento Humano se realizan las siguientes acciones:

- El estudio de hojas de vida verificando el perfil y el cumplimiento de los requisitos del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales.
- Verificación del Registro de Información. Mantener actualizado los datos de vinculación y desvinculación de los funcionarios del Ministerio en el aplicativo SIGEP.

5.2 Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.

Durante la vigencia el procedimiento de Inducción y entrenamiento a nuevos funcionarios se realizó como se ilustra a continuación:



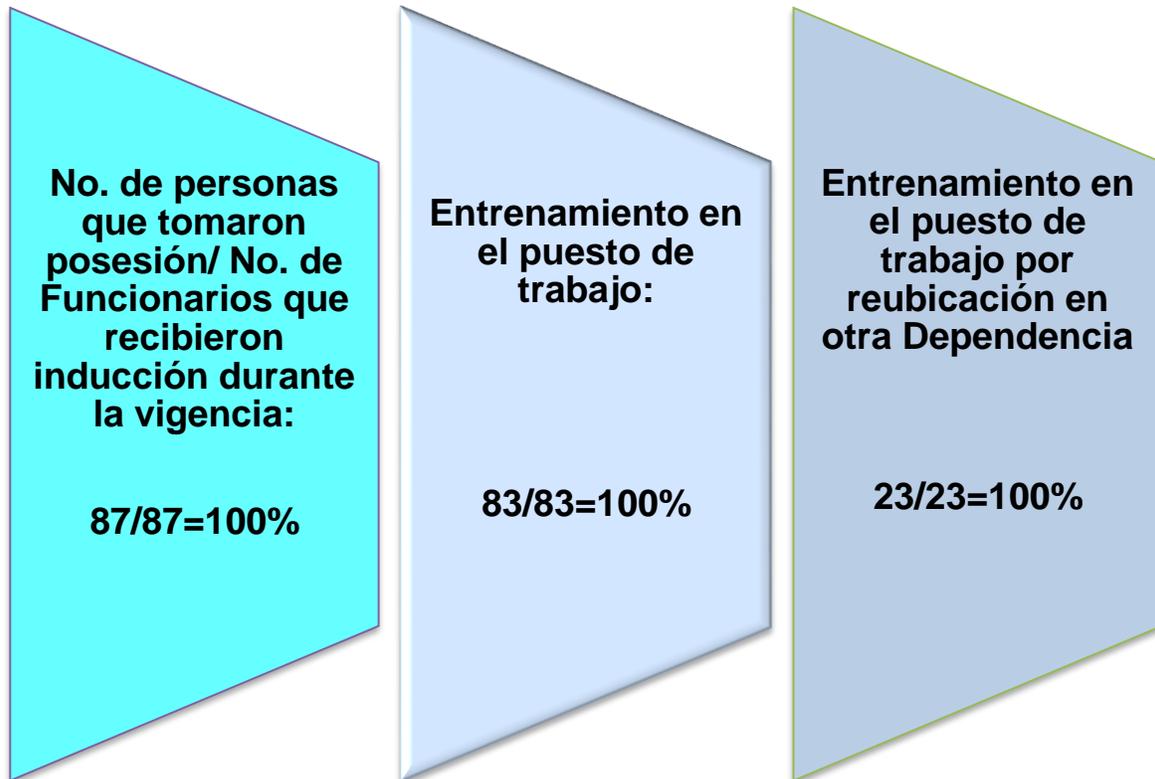


Gráfico: Elaboración propia MVCT

6. Gestión del Rendimiento.

Este componente hace referencia a la evaluación del desempeño.

6.1 Evaluación del Desempeño Laboral para Funcionarios de Carrera Administrativa.

En cumplimiento con las directrices del Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC, se realizó la primera evaluación parcial semestral correspondiente del 1º de febrero a 31 de julio de 2018 a cincuenta y dos (52) funcionarios de carrera administrativa. La funcionaria que no fue evaluada, es Yulieth Rossio Coronel Picon, quien se encontraba en comisión de estudios en el exterior.

6.2 Evaluación del Desempeño Laboral para Funcionarios de Libre nombramiento y remoción.

Todos los funcionarios de Libre nombramiento y Remoción suscribieron los compromisos laborales y competencias comportamentales para el período de evaluación del 1º de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019. De igual manera teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por el Grupo de Talento Humano realizaron la evaluación parcial semestral con corte a 31 de julio de la actual

vigencia; fueron evaluados por los jefes inmediatos, tanto en el componente funcional como en el comportamental de acuerdo a los puntos de control señalados en el procedimiento "GTH-P-03 Evaluación de desempeño y sistema de medición laboral 8.0".

6.3 Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad.

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

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

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

Para la evaluación de periodo de los funcionarios vinculados en provisionalidad que tiene fecha de corte el 31 de julio de 2018, se consolidó el informe final con base en la información de los formatos de medición reportados por cada una de las Dependencias, el cual se detalla así:

Número de funcionarios en provisionalidad: 183
Número de funcionarios en provisionalidad evaluados: 179
Número de funcionarios en provisionalidad no evaluados: 4

Los cuatro (4) funcionarios que no fueron evaluados con corte a 31 de julio de 2018, obedece a que se encontraban en evaluación de período inicial.



Número de funcionarios en provisionalidad que se encuentran en evaluación de periodo inicial (no han completado seis meses desde la fecha de vinculación): 4*.

FUNCIONARIOS VINCULADOS EN PROVISIONALIDAD EVALUADOS SEGÚN EL NIVEL	
NIVEL	No. DE FUNCIONARIOS
Asistencial	26
Técnico	8
Profesional	144
Asesor	1
TOTAL	179

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN LABORAL SEGÚN NIVEL	
NIVEL	No Funcionarios
NIVEL SOBRESALIENTE	175
NIVEL SATISFACTORIO	4
NO SATISFACTORIO	0

Tabla: Elaboración propia MVCT

6.4 Acuerdos de Gestión.

Los Acuerdos de Gestión son el instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el Gerente Público y su Superior Jerárquico de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual de la Entidad

Los componentes de la evaluación de los gerentes públicos comprenden:

1. **Compromisos Gerenciales:** Se refiere a los resultados que miden y los cuales ejecutará el Gerente Público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la Entidad; el peso en la evaluación es el 80%.

2. Competencias Comunes y del Nivel Directivo: Competencias comunes y competencias del nivel directivo requeridas, las cuales están contempladas en el Decreto 1083 de 2015. El peso en la evaluación es el 20%.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, adoptó mediante la Resolución No. 0195 del 10 de abril de 2017, la metodología e instrumentos para la gestión del Rendimiento con base en las directrices y los lineamientos de la Guía Metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

La guía metodológica para la evaluación de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos señala que el período de evaluación para medir la gestión es del 01 de enero a 31 de diciembre de cada vigencia.

7. Gestión del Desarrollo.

La gestión del desarrollo apunta al mejoramiento de la calidad humana y profesional de los funcionarios del Ministerio con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales del personal vinculado a la Entidad, a través del Plan Institucional de Capacitación PIC.

7.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.

EL Plan Institucional de Capacitación – PIC del Ministerio fue adoptado mediante Resolución No. 0179 de 2018, y fue elaborado de acuerdo con lineamientos expuestos en la nueva Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC del DAFP: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. El PIC de la Entidad ejecutó para esta vigencia un presupuesto de \$163.880.000.000; para su desarrollo se realizó una primera convocatoria pública de Selección Abreviada – Mínima cuantía No. SA-MC-GTH-005-2018, para el cual, a la fecha de cierre, el 10 de julio de 2018, no se recibieron propuestas; en consecuencia, el proceso se declaró desierto mediante Resolución No. 0501 de 2018.

Mediante Resolución No. 0604 del 17 de agosto de 2018, se adjudica el Proceso de Selección Abreviada de menor cuantía No. SA-MC-GTH-006-2018, para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación PIC del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través de la realización de seminarios, cursos y talleres a la Universidad EAN. Las temáticas contratadas son las que se indican a continuación: Rol del Servidor Público en la Generación de Valor Público; Planificación y Organización; Resolución de Conflictos y Negociación; Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo; Inteligencia Emocional y Liderazgo y Gerencia Estratégica

Asimismo de conformidad con la gestión adelantada con las entidades públicas de la Red Interinstitucional se realizaron las siguientes capacitaciones sin costo:



Entidad	Taller o curso Presencial	No. de Participantes
Subdirección de Alto Gobierno ESAP	Contratación Pública: 40 horas	10
	Diplomado en Defensa Judicial: 88 horas	2
	Seminario en Finanzas Públicas: 8 horas	2
Departamento Administrativo de la Función Pública	Taller Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas	33

Temática capacitación virtual	Número de Participantes
Atención y Servicio al Ciudadano	248

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación, atendió las capacitaciones que justificaron como propósito profundizar conocimientos en temas propios de la gestión administrativa por cambio de normatividad y/o políticas nacionales que inciden en el cumplimiento de metas, programas y/o proyectos institucionales; asimismo para mejorar el desarrollo de los procesos y/o reforzar las competencias en el desempeño laboral con la asistencia y participación activa de funcionarios en los siguientes eventos de formación: Prevención del Acoso Laboral y Comités de Convivencia Laboral, Aspectos Prácticos para la Elaboración de Estudios Previos y Manejo de los Convenios, VIII Congreso Nacional de Derecho Disciplinario; VIII Congreso Nacional en Derecho Administrativo; IV Congreso Nacional de Derecho Administrativo Laboral, Semana Innovación Tecnológica en Archivos.

8. 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, efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público para con su entidad.

El Plan de Bienestar se adoptó mediante Resolución No. 0136 del 28 de febrero de 2018 y se construyó teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la Encuesta de Bienestar Social aplicada a los funcionarios del Ministerio.

El presupuesto asignado fue de \$141.000.000. Para la ejecución se adelantó convocatoria pública de selección abreviada de mínima cuantía y finalizó con la suscripción de contrato de prestación de servicios No. 489 de 2018, entre el

Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y Logística y Eventos Recreación S.A.S. el 29 de junio de 2018, cuyo objeto fue *“Realizar y desarrollar los programas y actividades de bienestar social, estímulos e incentivos, dirigidas a quienes laboran en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio”*.

Las actividades desarrolladas son las que se indican a continuación:

- ✓ Vacaciones Recreativas.
- ✓ Caminata Ecológica
- ✓ Día de la Familia y Niños MVCT.
- ✓ Jornada de Capacitación para los Pre Pensionados.
- ✓ Actividad de Intervención Clima Laboral.
- ✓ Instructor de Música Instrumental y Vocal.
- ✓ Bonos de cine.

Así mismo se adelantó la contratación bajo la modalidad de Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión No. 746 de 2018, con la Caja de Compensación Familiar Cafam, cuyo objeto fue: *“Realizar y desarrollar los programas y actividades de bienestar social, estímulos e incentivos, dirigidas a quienes laboran en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio”*. Las actividades ejecutadas fueron:

- ✓ Actividad de Cultura Organizacional.
- ✓ Actividad de Reconocimiento Plan de Incentivos.

Adicionalmente, se desarrollaron actividades con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Cafam, las cuales se enuncian a continuación:

- Conmemoración fechas especiales: día mujer, hombre, madre, padre, secretarías, conductores, servidor público, día de amor y la amistad, cumpleaños MVCT, semana de la salud y entrega de refrigerios saludables en los días programados para el uso de la escalera.
- Entrega de reconocimientos en el concurso de conocimientos que realiza Oficina Control Interno Disciplinario.
- Reconocimiento por parte del Ministro a Rene Valenzuela del Grupo de Comunicaciones Estratégicas.

Otras actividades:

- Campañas: Colombia Libre de maltrato Animal, ¿Cómo quieres lucir? y Concurso de Halloween MVCT.
- Dos (2) actividades de socialización del Código de Integridad.
- Participación en los Juegos de la Función Pública (Voleibol).
- Programa Servimos DAFP.
- Incentivo Uso de la Bicicleta. (inscritos 4 funcionarios).
- Servicios a través de Oficinas Móviles: Cafam, boletas Teatro Santafé, Alpina, BBVA, Coasmedas y Favi.



- Integración de funcionarios a partir de las novenas de navidad.

9. Plan de Incentivos.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para el año 2018, mediante Resolución N° 0149 de marzo 06 de 2018, se adopta el Plan Anual de Incentivos para los equipos de trabajo y para los funcionarios por evaluación del desempeño laboral; en este acto administrativo se contemplaron los incentivos no pecuniarios para reconocer y premiar al mejor empleado de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, esto es, asistencial, técnico, profesional y asesor, con base en la evaluación del desempeño laboral del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018.

Teniendo en cuenta lo anterior, la identificación de los mejores funcionarios de carrera administrativa y el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción se realizó entre setenta y tres (73) funcionarios, así:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE FUNCIONARIOS
Carrera Administrativa	54
Libre Nombramiento y Remoción	19
Total funcionarios	73

Entre los incentivos no pecuniarios otorgados en virtud de la Resolución No 0149 de 2018, se encuentra:

- 1. Programa para turismo social:** Se podrán otorgar bonos con destino a viajes de descanso, turismo social, días de integración con el núcleo familiar del empleado seleccionado, por una cuantía que oscile entre uno y medio (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y no mayor a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

En ceremonia pública que se realizó el 14 de diciembre en las instalaciones del Centro de Convenciones de CAFAM (Floresta- Bogotá), la cual estuvo presente el señor Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio; se proclamó el mejor empleado seleccionado de carrera administrativa, los mejores empleados de carrera administrativa del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial y el mejor empleado seleccionado de libre nombramiento y remoción de la Entidad y, en cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución No.1015 del 13 de diciembre de 2018, Por la cual se otorgan incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera administrativa y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de esta cartera Ministerial, los seis (6) funcionarios beneficiados optaron por el bono para programa de turismo social.



10. Plan de Desvinculación Asistida.

La actividad de este plan aplica para todos los servidores públicos pre pensionado y para los que sean retirados del servicio por edad de retiro forzoso. Entre los aspectos importantes se incluyen capacitaciones en aspectos emocionales, ocupacionales y de información, financieros y familiares. En el mes de diciembre del presente año, se realizó el Taller *UNA VIDA SIN LÍMITES*, con la orientación de un profesional con amplia experticia en el tema.

11. Plan de Clima Organizacional.

Durante la vigencia se aplicó la medición para el mejoramiento del ambiente laboral del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, para lo cual se contrató a la firma People's Voice S.A.S, la cual posee la licencia de exclusividad para el uso de la propiedad intelectual de Great Place to Work®; luego de aplicar la encuesta se obtuvo resultados en los que se identificaron aspectos que se deben fortalecer en la vigencia 2019; las acciones y estrategias de intervención apuntan a cerrar las brechas identificadas.

A continuación en un registro fotográfico se evidencien algunos de los mejores momentos de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos:



Primera Jornada de Vacaciones Recreativas Mes de Junio



Caminata Ecológica Parque Chicaqué



Segunda Jornada de Vacaciones Recreativas Mes de Octubre



Día de la Familia y Niños MVCT



Taller Pre Pensionados



Actividad de Cultura Organizacional



Actividad de Reconocimientos Plan de Incentivos



Reconocimiento Equipo de Voleibol MVCT



Concurso Halloween MVCT



Campaña contra el Maltrato Animal



Participación Juegos de Integración de los Servidores Públicos DAFP y Coldeportes



Participación Novenas de Navidad MVCT



Instructor de Música e Instrumental – Presentación Grupo Musical MVCT - AGUAVÍ

12. Teletrabajo.

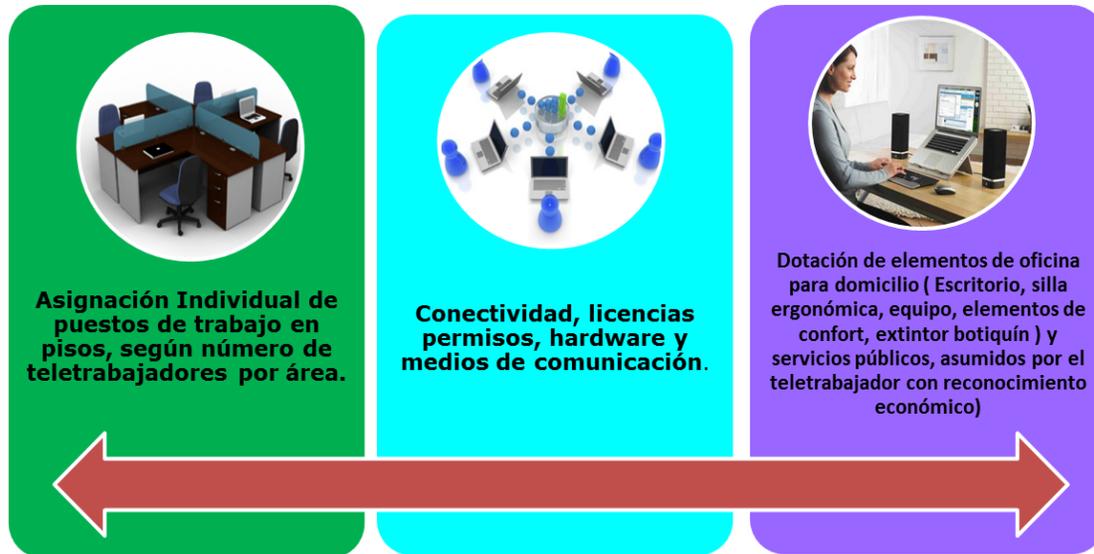
Mediante Resolución No. 0175 del 2017, se implementó la modalidad de Teletrabajo suplementario que consiste en tres (3) días en el domicilio y dos (2) días en oficina.

En la actualidad se cuenta con 17 teletrabajadores activos de 19 cupos aprobados por el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo. Se aprobó por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio la entrega de herramientas de trabajo y reconocimiento económico por concepto de conectividad y energía conforme lo establece la Ley 1221 de 2008 discriminados así:

- Equipo de cómputo convencional para domicilio.
- Extintor tipo ABC.
- Dotación de suministro De Botiquín.
- Reconocimientos económicos a través de acto administrativo, por valor de hasta \$45.000 mensuales por teletrabajador, reconocimiento económico por servicios de energía y conectividad de internet, liquidados proporcionalmente por los días efectivamente laborados.



RECURSOS ADOPTADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO.



Fuente: Elaboró Yina Lominett Padilla MVCT

De los 17 funcionarios teletrabajadores, dos (2) de ellos dada la condición de salud y con recomendación médica específica, están desarrollando las funciones en la modalidad de teletrabajo.

Durante la vigencia se realizaron los seguimientos establecidos para los teletrabajadores, entre ellos:

- ✓ Vistas domiciliarias
- ✓ Seguimiento por correo electrónico.
- ✓ Seguimiento específico con los jefes inmediatos conforme a la entrega de resultados, según lo estipulado en el acuerdo de voluntades planteado para cumplimiento de sus labores por productos.
- ✓ Verificación de compromisos, productos pactados y formatos de evaluación de desempeño de cada teletrabajador.
- ✓ Entrega de extintor, suministro de botiquín y equipo de cómputo convencional, (9 entregas).

Beneficios durante su ejecución:

1. Incremento de la productividad global en un 50% adicional, sobre el 100% esperado.
2. Fortalece el trabajo en equipo.
3. Funcionarios felices y con mejores hábitos y estilos de vida saludables.
4. Disminución en tiempos de desplazamiento que se aprovecha en actividades laborales, toda vez que la jornada laboral inicia a la hora establecida previamente con el Jefe inmediato.

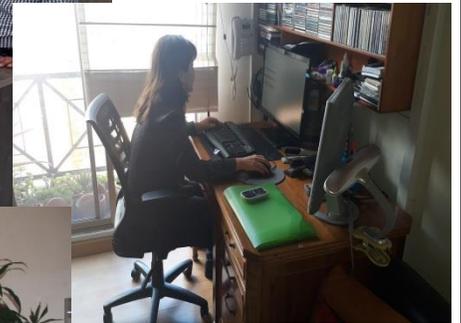
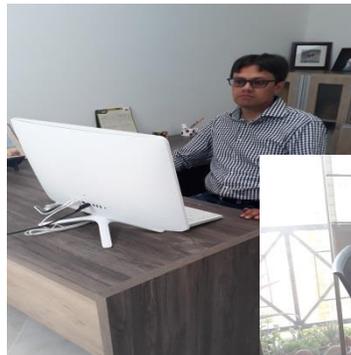
Ejecución implementación Teletrabajo:

Relación demográfica:

Mujeres: 16

Hombres: 1

Toral: 17 funcionarios



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

Teletrabajadores con alguna condición médica reportada: 4

Teletrabajadores de carrera administrativa: 5.

Teletrabajadores de Libre Nombramiento y Remoción: 1

Teletrabajadores con modalidad de vinculación provisionalidad: 11

Fuente: Elaboró Yina Lominett Padilla MVCT

Conclusiones:

Analizada la evolución del teletrabajo se puede concluir que esta modalidad laboral se desarrolla satisfactoriamente en relación al desempeño de las funciones, calidad de vida, disminución de tiempos de desplazamientos y cumplimiento de metas y objetivos propuestos por cada funcionario, reflejados en el incremento de la productividad laboral.

Sin embargo las herramientas tecnológicas y el método de conexión que tiene a disposición la entidad, deben fortalecerse para un óptimo desarrollo de esta modalidad, situación que se analizará en la siguiente vigencia para tomar los correctivos requeridos.

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

En la vigencia 2018, se resalta la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad. Actualmente el Ministerio cuenta con una valoración de la implementación calificada en 99 puntos de los 60 estándares que comprenden la Resolución No. 1111 de marzo de 2017, lo que indica que está en el rango Aceptable de la norma técnica y que se cumple con la reglamentación del Ministerio de Trabajo.

Enfoque	Acción	Actividad realizadas
Liderazgo y compromiso gerencia	Liderazgo y Compromiso	Se divulga, política objetivos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a la dirección, se diseña plan de trabajo conforme a la normatividad vigente.
	Administración documental	Actualización de los documentos del Sistema mediante estructura de calidad y controlarlos. Actualización de la retención de los documentos del SG_SST en el listado maestro de documentos
Planeación diseño y administración del SST	Funciones y Responsabilidades en SST	Socialización de las funciones y responsabilidades en SST por medio de inducción y reinducción en la plataforma virtual Chamilo.
	Capacitación y entrenamiento	Revisión del Programa con el Copasst y la alta dirección
	Requisitos Legales	Actualización y fortalecimiento de procedimiento de identificación y validación de los requisitos legales en SST
		Fortalecimiento de la Matriz Legal y validar el cumplimiento periódicamente
		Fortalecimiento de la Matriz Legal y validar el cumplimiento periódicamente

Enfoque	Acción	Actividad realizadas
Administración de los riesgos	Identificación de Peligros y valoración del riesgo	Fortalecimiento del procedimiento de identificación de peligros y valoración del riesgo
		Diseño verificación y validación de las matrices identificación de peligros y valoración de riesgos de la entidad.
		Sensibilizar al personal frente a sus peligros y riesgos inherentes
	Evaluación de la accidentalidad	Realizar y actualizar las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, analizar tendencia de los dos últimos años.

Fuente: Elaboración Ligia Toro Ballesteros MVCT

En cumplimiento con lo establecido en el Capítulo VI del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución No. 1111 de 2017 (Mintrabajo), Minvivienda implemento y mantiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual es un proceso lógico por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de la entidad.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2018

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

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

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

Fuente: Elaboración Ligia Toro Ballesteros MVCT

PVE RIESGO BIOMECÁNICO 2018

ACTIVIDADES DEL PVE	CONSOLIDADO ANUAL		PORCENTAJE ANUAL
	PROGRAMADO	EJECUTADO	%
Caracterización del PVE	13	13	100%
Taller de prevención en DME	3	3	100%
Taller de manipulación de manejo de cargas	1	1	100%
Taller Higiene Postural	124	124	100%
Pausas activas	14	14	100%
Escuelas terapéuticas	20	20	100%
Inspecciones a puestos de trabajo a población objeto del programa o a solicitud	133	133	100%
Valoraciones Musculo esqueléticas	20	20	100%
Seguimiento a PVE	9	9	100%
TOTAL DE ACTIVIDADES	337	337	100%

Fuente: Elaboración Ligia Toro Ballesteros MVCT

Programa de Entorno Laboral Saludable y Riesgo Cardiovascular 2018

ACTIVIDADES DEL PVE	CONSOLIDADO ANUAL		PORCENTAJE ANUAL
	PROGRAMADO	EJECUTADO	%
Caracterización PVE	5	5	100%
perfil lipídico	42	42	100%
Actividad entorno laboral Saludable (valoraciones Plan de entrenamiento)	45	45	100%
Tamizaje de riesgo Cardiovascular	24	24	100%
Sensibilización de riesgo Cardiovascular	40	40	100%
Capacitación en nutrición y temas afines	2	2	100%
Actividades integrales enfocadas a la prevención de riesgo Cardiovascular	17	17	100%
Seguimiento del PVE	3	3	100%
Día de la escalera	3	3	100%
TOTAL DE ACTIVIDADES	181	181	100%

Fuente: Elaboración Ligia Toro Ballesteros MVCT

Actividades Riesgo Psicosocial 2018

ACTIVIDADES DEL PVE	CONSOLIDADO ANUAL		PORCENTAJE ANUAL
	PROGRAMADO	EJECUTADO	%
Asesoría y asistencia técnica al comité de Convivencia laboral	4	4	100%
Capacitación manejo de la tensión laboral	5 sedes programadas	5 sedes ejecutadas	100%
Capacitación en Comunicación asertiva	5 sedes programadas	5 sedes ejecutadas	100%
Capacitación en Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas Contexto laboral	5 sedes programadas	5 sedes ejecutadas	100%
Capacitación en Prevención de Consumo de Sustancias Psicoactivas Contexto familiar	5 sedes programadas	5 sedes ejecutadas	100%
Actualización Diagnostico de Riesgo Psicosocial	5 sedes programadas	5 sedes ejecutadas	100%





13. Proyecto de Bilingüismo.

El Proyecto de Bilingüismo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para la vigencia 2018 inició con 52 estudiantes en los siguientes niveles:

NIVEL	NÚMERO DE APRENDICES EN EL PROYECTO
Beginner	2
1	7
2	11
3	10
4	8
5	2
6	4
7	2
9	6
TOTAL	52

Fuente: Propia del MVCT

Durante la vigencia se realizaron las siguientes actividades:

1. Charlas informativas con el fin de dar a conocer el Proyecto de Bilingüismo y la nueva metodología que se usará en esta nueva convocatoria.



Fuente: Archivo fotográfico MVCT

2. Charlas con los instructores del SENA para los antiguos y nuevos aprendices con el objetivo de:

- Dar a conocer el manejo de la plataforma virtual Sena-Sofía Plus.
- Aclarar las funciones de los tutores virtuales y responsabilidades de los aprendices en el cumplimiento de las tareas y uso correcto de los links en la plataforma.
- Aportar recomendaciones precisas sobre el uso de la plataforma virtual.
- Aclarar dudas e inquietudes de los nuevos aprendices.
- Aclarar las funciones de los tutores virtuales y responsabilidades de los aprendices.
- Recibir sugerencias con el fin de mejorar la experiencia en el manejo de la Plataforma.
- Ofrecer a los aprendices alternativas de solución viables a las dificultades y/o sugerencias presentadas.

3. Acompañamiento personalizado a los aprendices en los niveles de Inglés Beginner, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 9.

4. Encuesta de percepción aplicada a los aprendices del Proyecto.

El Proyecto de Bilingüismo para el segundo semestre implementado en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, inició con 13 aprendices, que de acuerdo a la prueba de diagnóstico se ubicaron en los siguientes niveles:

NIVEL	NÚMERO DE APRENDICES
3	2
4	3
5	2
6	5
7	1
Total	13

Fuente: Propia del MVCT

En las diferentes actividades que se implementaron se destacan:

1. **Charlas informativas.**



Fuente: Archivo fotográfico MVCT



Fuente: Archivo fotográfico MVCT

2. Afiches realizado para la campaña de "The English Week"



Ubicados en la sede Calle 18 y en Sede La Botica

Fuente: Archivo fotográfico MVCT

3. Realización de club de conversación.



Fuente: Archivo fotográfico MVCT

4. Evaluación del proceso de formación.

Los aprendices manifestaron en la encuesta aplicada por el estudiante que presto acompañamiento en el proyecto de biliguismo, los siguientes resultados:

- Satisfacción con la plataforma virtual SENA Sofía-plus, la cual es de fácil acceso y sus temáticas acordes al nivel en el que se encuentran.
- La actitud positiva, atención personalizada y conocimientos del estudiante que realizó el acompañamiento a los aprendices.
- Las clases presenciales y club de conversacion realizados son apropiados.

14. Programa Estado Joven.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, entidad rectora de políticas públicas, como escenario de práctica, gestionó y adelantó el procedimiento para participar en la cuarta convocatoria del Programa Estado Joven; se vincularon dos (2) practicantes en cada semestre por el término de cinco meses, del 01 de febrero y hasta el 30 de junio y, del 01 de agosto y hasta el 31 de diciembre de 2018, quienes apoyaron con diversas actividades en el Grupo de Talento Humano y en el Grupo de Comunicaciones Estratégicas.

Campañas como: LAS 8 ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN y "NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"



Registro fotográfico, Halloween y día del amor y la amistad



Fuente: Archivo fotográfico MVCT

En el marco del Convenio Interinstitucional de Cooperación No. 002 del 26 de enero de 2018, celebrado entre el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y la Universidad Santo Tomás, cuyo objeto fue permitir la práctica de los estudiantes, con el fin de cumplir con los requisitos académicos, para posteriormente obtener el título correspondiente, se recibió a dos (2) pasantes: uno del Programa de Administración de Empresas y otro de Economía para apoyar algunas actividades en el Grupo de Talento Humano y en la Oficina de Control Interno respectivamente.

15. Acuerdo Colectivo - Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio- Sintravivienda

El suscrito el 20 de abril del año 2017, se suscribió acuerdo sindical entre el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y la Organización Sindical SINTRAVIVIENDA.

En el año 2018, se llegó al cumplimiento de la totalidad de los puntos que hacen parte del Acuerdo Colectivo, se adelantaron las gestiones acordadas con la organización sindical que logró establecer un diálogo directo entre la administración y el sindicato. Así mismo, en la presente vigencia se han efectuado periódicamente los seguimientos pactados.

16. Certificaciones laborales para trámite de pensión Inurbe.

En virtud a lo señalado en el Decreto 3571 del 2011, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, recibió de los liquidados Instituto de Crédito Territorial, I.C.T., Unidad Administrativa Especial de Asuntos del I.C.T U.A.E. y el Instituto Nacional de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana INURBE, 18.000 expedientes laborales en físico y 860 rollos microfilmados que contienen historias laborales de los ex servidores públicos de las entidades ya citadas.

De conformidad con la Resolución 0035 del 31 de Octubre de 2011 emitida por Minvivienda, el Grupo de Talento Humano tiene a su cargo la expedición de las

certificaciones de información laboral y de factores salariales para trámite de pensión y/o bono pensional.

El 26 de abril de 2018 el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Ministerio del Trabajo expedieron el Decreto No. 726, "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 las 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".

Así las cosas, con la Creación del Sistema CETIL, a partir se expedirán todas las certificaciones de tiempos laborados y salarios de tiempos laborados con el fin de ser aportadas a las entidades que reconozcan prestaciones pensionales a través del diligenciamiento de un formulario único electrónico, así como para la elaboración de cálculos actuariales.

17. Herramientas de seguimiento y evaluación.

17. 1 Seguimiento mensual a las metas del Plan de Acción.

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

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

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

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

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

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

305/305 = 100%

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

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



305/305 = 100%.

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

