



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
PERIODO 2019-2022**

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, D.C.,



CONTENIDO	Página
INTRODUCCIÓN	4
1. NORMATIVA ASOCIADA	5
2. MARCO CONSTITUCIONAL	6
2.1 Misión	6
2.2 Visión	7
3. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	7
4. OBJETIVOS DEL (PETH)	7
4.1 Objetivos General del PETH	7
4.2 Objetivos específicos del PETH	7
4.3 Indicadores estratégicos	9
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DEL PETH	9
5.1 Disposición de la información	9
5.1.1 Caracterización de los servidores	10
5.1.2 Planta de personal	10
5.1.3 Composición de la planta de personal	11
5.1.4 Organización del trabajo	12
5.1.5 Acuerdo Sindical	12
5.2 DIAGNÓSTICO	13
5.2.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del talento Humano a través de la matriz GETH	14
5.2.2 Medición Formulario Único Reporte Avances de la Gestión FURAG	14
6. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	16
6.1 Proceso Gestión del Talento Humano	16
6.2 Objetivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano de cara al PND	16
6.3 Política de Integridad	17
6.4 Planeación Estratégica Talento Humano (Requerimiento, ingreso y desarrollo)	19
6.4.1 Manual de funciones y oferta pública de empleos	19
6.4.2 Proceso de Inducción y reinducción	20
6.4.3 Decreto 612 de 2018	21
6.4.3.1 Formular y ejecutar plan de vacantes	21
6.4.3.2 Formular y ejecutar el plan de previsión de recursos humanos.	23
6.4.3.3 Formular y ejecutar Plan Institucional de Capacitación.	23
6.4.3.4 Formular y ejecutar Plan de Incentivos Institucionales.	26
6.4.3.5 Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.	27
6.4.4 Actividades de bienestar	28
6.4.5 Fortalecer las competencias laborales, conocimientos y aptitudes de los servidores	29
6.4.6 Indicadores de gestión	30
6.5 Planeación estratégica talento humano (retiro)	34



6.5.1 Preparación Desvinculación	
6.6 Planeación Estratégica del Talento Humano (Evaluación y seguimiento)	34
6.7 Rutas para crear valor público	36



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) está orientado a plantear estrategias de calidad que permitan gestionar adecuadamente el talento humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio a través del ciclo de vida del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) de manera tal que el MVCT logre trazar la ruta de una gestión pública efectiva a través de la transformación de la administración pública del ministerio

El propósito es la alineación con los objetivos estratégicos del Ministerio, materializada con acciones incluidas en el Plan de Acción instrumento que resulta pilar para la evaluación de resultados de la gestión en el Grupo de Talento Humano.

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

La información para determinar las acciones que se implementarán en el Plan Estratégico de Talento Humano resultan de:

- 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 incluidas en el Sistema integrado de Planeación y Gestión.
- Las metas o productos del Plan de Acción del Grupo de Talento Humano

El documento Plan Estratégico de Talento Humano, está estructurado así:

- Normativa asociada.
- Planeación de la Gestión Estratégica.
- Disposición de Información.
- Diagnósticos.
- Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Planificación del Recurso Humano – Estrategias.
- Documentos que hacen parte del Plan Estratégico: Planes: Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Herramientas de seguimiento y evaluación.



1. NORMATIVA ASOCIADA- MARCO LEGAL

Para la formulación y diseño del Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, se tiene como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales:

Normativa	Descripción
Constitución Política de Colombia. 1991. TÍTULO V DE LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO. CAPÍTULO 2 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.	“(…) Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. (…)”
Carta Iberoamericana de la Función Pública –Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 2003. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003 Respalda por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.	Principios rectores. 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. Pleno sometimiento a la ley y al derecho. Así mismo la Carta Iberoamericana establece los REQUERIMIENTOS FUNCIONALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, así: Planificación de recursos humanos. Todo sistema de función pública necesita articular un instrumental de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación constituye el nexo obligado entre la estrategia organizativa y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y las personas. <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; Organización de la función de Recursos Humanos.➤ Cambio cultural.
Ley 1955 de 2019	“POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022 “PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD”.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1221 de julio 16 de 2008	<i>Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.</i>
Ley 1444 de mayo 04 de 2011	<i>Por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al presidente de la República para modificar</i>



	<i>la estructura de la Administración Pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones.</i>
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	<i>Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.</i>
Ley 1857 del 06 de julio de 2016	<i>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.</i>
Decreto No.3571 del 27 de septiembre de 2011	<i>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.</i>
Decreto 1604 de 2020	<i>Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio</i>
Decreto 1298 de 2021	<i>Por el cual se modifica la Planta del Personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.</i>
Decreto 0884 de abril 30 de 2012	<i>Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones</i>
Decreto 1072 de 2015.	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	<i>Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.</i>
Decreto 1499 de 2017	<i>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.</i>
<i>Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015</i>	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</i>
DECRETO 1415 DE 2021	<i>"Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados"</i>
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	<i>Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.</i>
Decreto 815 del 08 de mayo de 2018	<i>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.</i>
Decreto 1026 del 31 de agosto de 2021	<i>Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, Yel mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura</i>
Decreto 612 de 2018	<i>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.</i>
Resolución No. 0955 del 22 de diciembre de 2017.	<i>Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.</i>
Resolución 0312 de 2019	<i>Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</i>
Resolución 0930 del 18 de diciembre de 2019	<i>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.</i>
Resolución 0175 del 06 de abril de 2017	<i>Por la cual se adopta el teletrabajo suplementario como una forma de organización laboral en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio</i>
Resolución 0235 del 08 de mayo de 2017	<i>Por la cual se establece el horario de trabajo y atención al público en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.</i>



Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	<i>Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación</i>
Resolución 0327 del 10 de mayo de 2018	<i>Por la cual se reglamentan los procedimientos administrativos para el trámite de comisiones autorizaciones de desplazamiento al interior y exterior del país.</i>
Resolución No 0773 del 18 de octubre de 2018	<i>Por la cual se suprime el Comité de Estímulos e Incentivos del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.</i>
Resolución 0629 de julio 19 de 2018	<i>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.</i>
Resolución 0667 de agosto 3 de 2018	<i>Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.</i>
Resolución No 0849 del 08 de noviembre de 2018	<i>Por la cual se suprime el Comité de Ética del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.</i>
Resolución 0887 de 2018 MVCT	<i>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".</i>
Resolución 1913 de 25 de noviembre de 2021	<i>Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020, prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020 y 222, 738 y 1315 de 2021</i>
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC	<i>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.</i>
Circular externa No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.	<i>Guía metodológica que contiene las fases de concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del Gerente Público.</i>

Tabla No 1 elaboración propia MVCT: Marco Legal

2. MARCO INSTITUCIONAL

2.1. MISIÓN

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

2.2. VISIÓN

En el año 2021, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio habrá logrado disminuir el déficit de vivienda urbana del país y mejorar la cobertura de los servicios de Agua Potable y Saneamiento Básico urbano y rural, contribuyendo al mejoramiento de la



calidad de vida de los colombianos y consolidando un mejor sistema de Ciudades amables y productivas, a través de políticas, programas y proyectos participativos y de Entidades modernas.

3. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Por consiguiente, aplica a la población del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVOS DEL PETH

4.1. OBJETIVO GENERAL DEL PETH

El presente documento tiene como objetivo presentar el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio como principal herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo referente a planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano con estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público del Ministerio en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; para contribuir a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar, calidad de vida feliz, saludable para los funcionarios y lograr una administración pública más eficiente.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PETH

1. Desarrollar actividades de Bienestar para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida, la integración familiar, el ambiente laboral, la motivación y el clima organizacional de los funcionarios del Ministerio.
2. Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio de cultural del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus 7 valores.
3. 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.
4. Fortalecer los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la Entidad para el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación.
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. Contar con información consolidada, oportuna y con indicadores en bases de datos y sistemas digitales seguros y a disposición para la toma de decisiones.

4.3. INDICADORES ESTRATÉGICOS

Los siguientes son los indicadores que se establecieron para medir el avance del cumplimiento de los objetivos estratégicos:

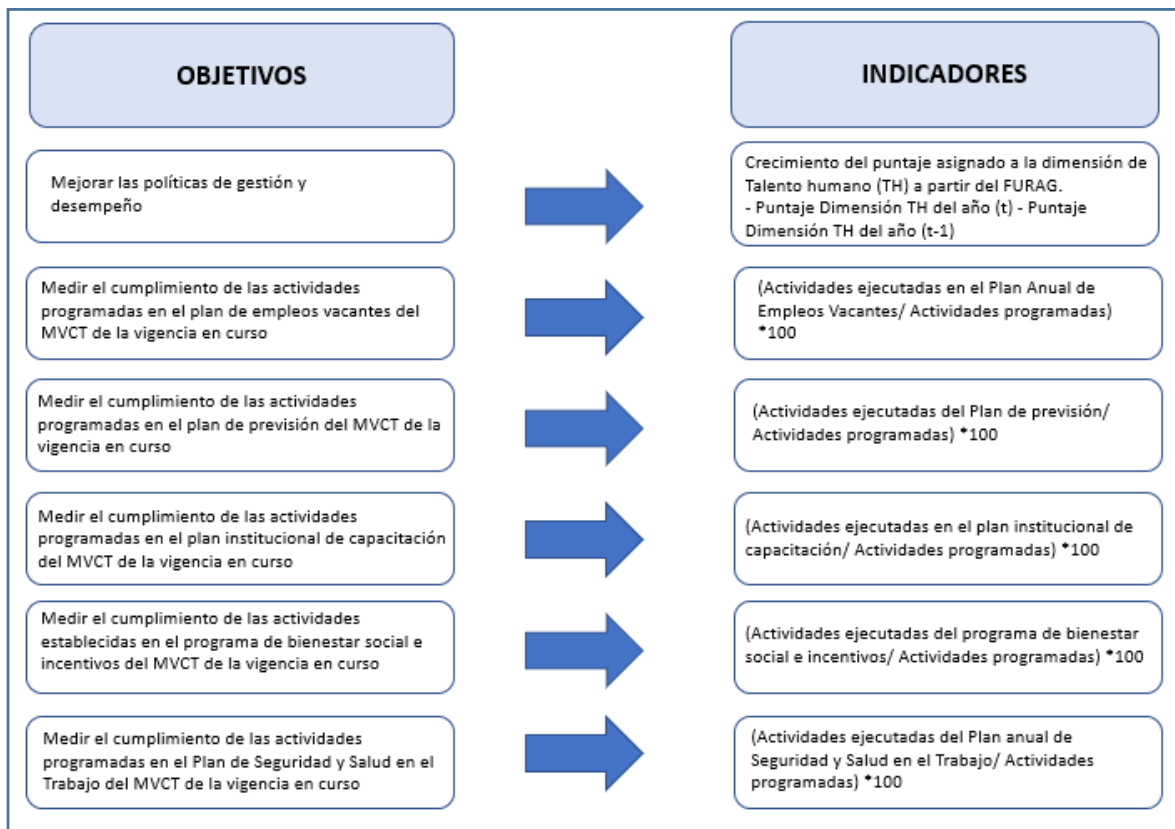


Imagen No 1 elaboración propia MVCT: Objetivos / Indicadores

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma



de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo¹.

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

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

5.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, debe tener información oportuna y actualizada que sirva como insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, para lo cual se cuenta con las siguientes herramientas:

5.1.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

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

5.1.2. PLANTA DE PERSONAL

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio adoptó su planta de personal mediante el Decreto 3576 de 2011 en el que se crearon un total de 370 empleos. Ahora bien, en diciembre de 2020 se modificó la planta de personal mediante el Decreto 1605 creando 5 empleos adicionales de los cuales 4 pertenecen al nivel directivo y 1 al nivel asesor, teniendo con corte a 30 de abril de 2021, un total de 375 empleos creados en la entidad. Esta modificación referida, responde a la modificación de la estructura de la entidad, que se realizó mediante la expedición del Decreto 1604 del 3 de diciembre de 2020, con el fin de atender la competencia asignada mediante la Ley 1955 de 2019 (Ley que adoptó en Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022) al ministerio, relacionada con la formulación y ejecución de la política de vivienda rural.

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



Mediante la expedición del Decreto 1604 del 3 de diciembre de 2020, que modificó la estructura del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se crearon las siguientes dependencias para atender la competencia de vivienda rural: 1. Dirección de Vivienda Rural 2. Subdirección de Política y Apoyo Técnico 3. Subdirección de Acompañamiento y Evaluación 4. Subdirección de Subsidio y Ejecución de Vivienda Rural (esta se encuentra ubicada en la DIVIS).

Adicionalmente, con la expedición de ese decreto, se ajustó la denominación de algunas dependencias del Viceministerio de Agua y Saneamiento Básico: La Dirección de Desarrollo Sectorial se denominará en adelante Dirección de Política y Regulación; la Dirección de Programas, se denominará en adelante, la Dirección de Infraestructura y Desarrollo Empresarial; la Subdirección de Gestión Empresarial se denominará Subdirección de Desarrollo Empresarial y la Subdirección de Estructuración de Programas se denominará Subdirección de Programas.

5.1.3. COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

El MVCT tiene un total de 375 empleos incluyendo los 5 creados con la modificación de planta mediante la expedición del Decreto 1605 del 3 de diciembre de 2020, 52 cargos se encuentran sin presupuesto asignado, es decir, que no se cuenta con los recursos para que éstos sean provistos. En consecuencia, únicamente pueden ser ocupados en la entidad, un total de 323 empleos.

EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL MVCT

NIVEL	No. TOTAL DE EMPLEOS PLANTA	No. DE EMPLEOS SUSCEPTIBLES DE SER OCUPADOS	No. DE EMPLEOS SIN PRESUPUESTO
Directivo	24	24	0
Asesor	47	46	1
Profesional	231	188	43
Técnico	21	18	3
Asistencial	52	47	5
TOTAL	375	323	52

Imagen No 2, Fuente: Imagen elaboración propia MVCT

Así mismo de los 323 empleos susceptibles de ser ocupados en la entidad, con corte a 31 de agosto de 2021, están ocupados un total de 303 empleos y 20 se encuentran vacantes.



5.1.4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. *GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO*

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

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

5.1.5. ACUERDO SINDICAL

El sindicato de Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio SINTRAVIVIENDA y el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el día 14 de abril de 2021, siendo las 5:30 pm, se reunieron en la Sede la Botica del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, en el que por medio de las partes llegaron a un acuerdo colectivo con los siguientes antecedentes:

- a) Qué SINTRAVIVIENDA mediante comunicación con radicado No 2021ER0024814 del 26 de febrero de 2021, presentó pliego de peticiones para iniciar una negociación colectiva de trabajo, en donde también informó sobre la conformación de su comisión negociadora.
- b) Que las partes se reunieron el 9 de marzo de 2021, fecha en la que se instaló la mesa de negociación y se dio inicio formal a la etapa de arreglo directo.
- c) Que las partes surtieron sendas sesiones de negociación los días 9, 11, 15, 17, 18, 23, y 25 de marzo de 2021 y 7 y 8 de abril de 2021. Durante cada jornada de negociación las partes de manera progresiva fueron logrando acuerdos.
- d) Que las partes llegaron a un acuerdo total y definitivo sobre la totalidad puntos del pliego de peticiones presentado por SINTRAVIVIENDA.
- e) Que las partes suscriben el presente UN ACUERO COLECTIVO

El acuerdo colectivo y la resolución 0163 del 23 de abril de 2021 “por el cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2021, celebrada entre SINTRAVIVIENDA y el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio”



5.2. DIAGNÓSTICO

5.2.1. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH.

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

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

Imagen No 4, Fuente: Imagen elaboración propia MVCT



5.2.2. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.

Tasa de crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG. Link:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoizGE2MzQ1YTQYWI3ZC00YTdiLWJkY2ItNzI2YmU3YzQ1ZTk5IiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iINTlwlTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9&pageName=ReportSection396d1cd03a850a004c59>

En el comparativo de los resultados de Furag años 2019 – 2020, en la dimensión de Talento Humano, se observa un crecimiento de aproximadamente 5 puntos con respecto al año 2019

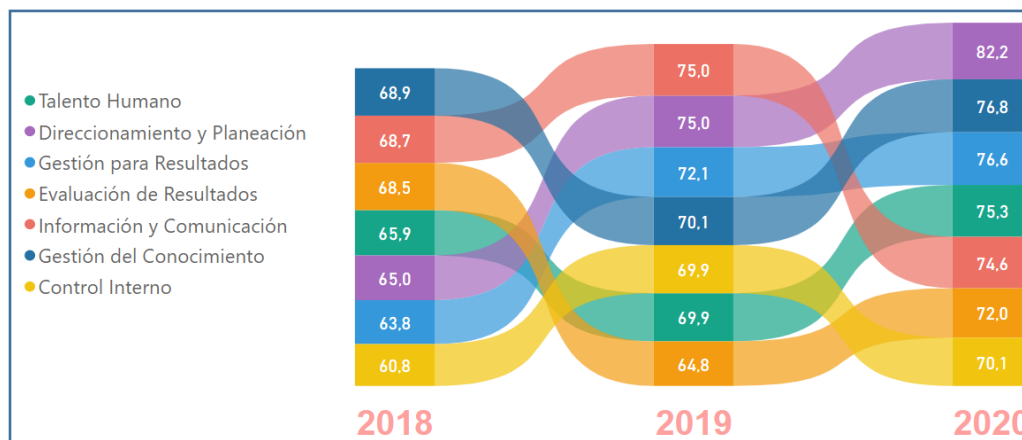


Imagen No 5, elaboración propia MVCT: Formulación FURAG

El resultado se debe, ya que, las dos políticas de la dimensión de Talento Humano tuvieron puntajes positivos o incrementos con respecto al año 2019. Gestión Estratégica de Talento Humano tuvo un puntaje de 76,8 en el año 2020, para el año 2019 tuvo un puntaje de 73,9; esto refleja un incremento en la política de 3 puntos; con respecto a la política de Integridad el puntaje para el año 2020 fue de 72,1; para el año 2019 fue de 63,4, lo cual tuvo un incremento de 9 puntos.

Es importante resaltar que los resultados los cuales se han venido dando en la dimensión de Talento Humano, son fruto del trabajo, perseverancia y dedicación. Sin embargo, comparándonos con otros sectores a nivel nacional, los puntajes obtenidos están por debajo del promedio, por lo que se viene trabajando y ejecutando un plan de acción el cual contemplé generar que, el indicador de Talento Humano obtenga un puntaje por encima del promedio del sector administrativo.



Imagen 6: Puntajes Gestión Estratégica del Talento Humano MVCT

El puntaje de la política de la Gestión Estratégica del Talento Humano del MVCT fue de 76,8 y el promedio del sector administrativo es de 80,6. El reto para el año 2022 consiste en generar planes de acción para recortar la brecha y generar una puntuación que supere el promedio del sector administrativo.



Imagen 7: Puntajes política de integridad MVCT

El puntaje de la política de Integridad del MVCT fue de 72,1 el promedio del sector administrativo es de 78,4. El reto para el año 2022 consiste en generar planes de acción para recortar la brecha y generar una puntuación que supere el promedio del sector administrativo



6. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

6.1. OBJETIVO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO DE CARA AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND)

El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del emprendimiento y la legalidad. Legalidad con semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como el fruto, para construir el futuro de Colombia.

Para construir la Colombia que queremos, la Gestión Estratégica del Talento Humano del MVCT debe ser partícipe de la construcción, por ende, es importante que se relacione en uno de los pactos que comprende el PND.

Dentro del desarrollo de la lectura del PND, se vio pertinente incluir la GETH en el pacto transversal llamado: pacto por una gestión pública efectiva, un pacto que busca mejorar la eficiencia del Estado y de la gestión pública para lograr resultados estratégicos. Un importante reto que tiene la Gestión del Talento Humano del MVCT ya que gestiona el activo más importante que es el talento humano y que son los servidores quienes ejecutan y accionan el trabajo. Por consiguiente, se tiene una gran responsabilidad de lograr una transformación de la administración pública la cual es la línea base que logrará entender, mejorar, cualificar y retener el mejor talento humano posible para alcanzar eficientemente las metas propuestas por el MVCT, El Gobierno Nacional y responderle con calidad, equidad y transparencia a la Ciudadanía Colombiana.

6.2. PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para dar inicio al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es importante revisar el objetivo y alcance que tiene el proceso de la Gestión del Talento humano para el año 2018, los cuales se describen de la siguiente manera:

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

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

Conforme a este objetivo y alcance que comprende la coordinación de Talento Humano del MVCT para la vigencia de 2018, es necesario revisarlos y ajustarlos ya que para la nueva versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) describe al talento



humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

De igual manera, MIPG dictamina que la Gestión del Talento Humano, debe comprender y estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad ya que la principal dimensión es el Talento Humano y no solo eso, sino que también es catalogado como el corazón de la entidad el cual incrementará el impacto de la gestión del empleo público.

6.3. POLÍTICA DE INTEGRIDAD (CÓDIGO DE INTEGRIDAD)

De acuerdo con el reporte del FURAG (Formulario Único de Reporte De Avances de la Gestión) con respecto a la Política de Integridad, el puntaje para el año 2020 fue de 72,1; para el año 2019 fue de 63,4, lo cual tuvo un incremento de 9 puntos.

Para la GETH es sumamente importante poder articular el Código de Integridad en el Ministerio para la vigencia 2019-2022 ya que la política de integridad es pilar fundamental para la buena gestión e integridad del servidor público, esto lo resalta MIPG en su nueva versión. Además, la integridad se ve reflejada en la inclusión, en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento, de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores.

Por consiguiente y luego de un trabajo intensivo en el segundo semestre de 2019 se logró la adopción del Código de Integridad en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio por medio de la resolución 0930 de 18 de diciembre de 2019. Para lograr con el objetivo de la adopción del Código de Integridad fue necesario realizar los siguientes mecanismos de acción:

- A. Se elaboró un diagnóstico inicial el cual refleja los resultados de la encuesta llamada: *Encuesta (05) cinco valores del servidor público código de integridad*. En el análisis del diagnóstico era necesario entender la importancia de los valores en el servidor público, la apropiación y entendimiento de los valores dentro del Ministerio y la manera como se debe abordar o priorizar el trabajo para la interiorización y apropiación de Código de Integridad.
- B. Fue necesario realizar la debida transición del Código de Ética del MVCT al Código de Integridad.
- C. Con base a los resultados del diagnóstico inicial y la transición del Código de Ética, se elaboró el documento final llamado *Adopción Código de Integridad* en el que refleja la estructura y la identidad de la Política de Integridad para el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- D. Se hicieron las primeras socializaciones del trabajo realizado con la presentación del Código de Integridad.

Por otro lado, es importante para la GETH entender que la interiorización y adopción del Código de Integridad en los servidores públicos del MVCT es un proceso que se debe realizar de manera estratégica y con trabajos periódicos sin que estos lleguen a interrumpir de manera asfixiante el trabajo de los servidores ya que como se trata de



habilidades blandas y apropiación de valores, este trabajo deber ser armónico y flexible sin descuidar el impacto y la seriedad que debe asumir esta labor.

6.4. POLITICA DE INTEGRIDAD (CONFLICTO DE INTERESES)

La actividades que se programan referentes al desarrollo del conflicto de interés, tienen como objetivo lograr una adecuada implementación e interiorización sobre la transparencia en el ejercicio de la función pública y la prevención de conflictos de intereses dentro del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MVCT), con el fin de ofrecer herramientas a los servidores públicos del MVCT para que tomen decisiones con base en consideraciones éticas a situaciones cotidianas de su labor, para así dar una acción de respuesta que exige entonces razonar moralmente, evaluar, ponderar o discernir cómo actuar ante un determinado problema, reto, conflicto o dilema que se presente en el día a día laboral.

En los últimos años la preocupación por mejorar el comportamiento ético y la gestión integra en el servicio público llevó a que instituciones internacionales y de la sociedad civil como Naciones Unidas, La organización de Estados Americanos (OEA), La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Transparencia Internacional, hayan desarrollado estudios sobre la importancia de trabajar en reforzar las capacidades del aparato institucional y de los servidores públicos en esta materia como medidas preventivas.

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública decidió iniciar un proceso para elaborar un Código Único de Integridad para el servicio público, en línea con lo establecido en las buenas prácticas internacionales. El resultado de este proceso es lo que hoy conocemos como Código de Integridad del servicio público colombiano, el cual fue adoptado en el MVCT con la Resolución 0930 del 2019.

En consecuencia, la segunda herramienta de la política de integridad son los lineamientos para la identificación y declaración de conflicto de interés. Estos brindarán orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y se declaren impedidos cuando se presenten situaciones en las que se enfrenten los intereses personales y el interés colectivo propio del servicio público.

Para identificar las actividades para el año 2022, fue necesario revisar en la estructura del formato de autodiagnóstico para gestión de conflicto de interés descargo de la página de Función Pública, las actividades de gestión las cuales permite medir con una calificación el desarrollo del conflicto de interés dentro del MVCT.

En total el formato de autodiagnóstico contiene 21 actividades divididas en 7 categorías: 1. Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses; 2. Comité de Gestión y Desempeño; 3. Procesos y procedimientos; 4. Sensibilización y capacitación; 5. Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción; 6. Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019; 7. Registro de las declaraciones de conflictos de intereses.



6.5. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA TALENTO HUMANO (REQUERIMIENTO, INGRESO Y DESARROLLO)

6.5.1. MANUAL DE FUNCIONES Y OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS

El artículo 1 del Decreto 815 de 2018, establece:

“(…)
PARÁGRAFO 2. Las entidades y organismos del orden nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia del presente decreto, deberán adecuar sus manuales específicos de funciones y de competencias a lo dispuesto en el presente decreto. Las entidades y organismos del orden territorial, deberán adecuarlos dentro del año siguiente a la entrada en vigencia del presente decreto.
“(…)”

Que el artículo 2.2.4.10 del Decreto ibídem, determina:

“(…)
ARTÍCULO 2.2.4.10. Manuales específicos de funciones y de competencias laborales. De conformidad con lo dispuesto en el presente Título, las entidades y organismos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales deben incluir: el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Título; las competencias funcionales; y los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el Gobierno Nacional.
“(…)”

Por lo Anteriormente descrito el MVCT, expidió la resolución No. 0877 del 8 noviembre de 2018 “Por la cual se compila, adiciona, actualiza y ajusta las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio”

En febrero 2019, publican la Circular Conjunta No. 20191000000017 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Función Pública en la que se indica que se debe actualizar nuevamente el manual de funciones y reportar y certificar los cargos vacantes definitivos de carrera administrativa e iniciar el concurso de méritos.

Por consiguiente, para la vigencia 2019-2022 se planteará en virtud a la circular antes mencionada la actualización del manual de funciones y reportar los cargos vacantes para iniciar el concurso de mérito. Para lograr el objetivo, se tomarán los lineamientos propuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil:

1. Elaborar el plan anual de vacantes y reportarlo al Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG).
2. Revisar y si es el caso actualizar los Manuales de Funciones y de Competencias Laborales, antes de la publicación de la Oferta Pública de Empleo que será objeto del proceso de selección.



3. Reportar y certificar los empleos de carrera administrativa vacantes de manera definitivas, en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad de Merito y la Oportunidad (SIMO).
4. Priorizar el gasto y reservar los recursos necesarios para adelantar los recursos de mérito de acuerdo con la planeación que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con las entidades.
5. Tomar las acciones necesarias para garantizar el presupuesto para la provisión de los empleos ofertados.

6.5.2 PROCESOS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

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

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

Para la presente vigencia se fortalecerá el Proceso de inducción con actividades como la formulación del contenido del manual de inducción para los empleados del MVCT y realizar jornadas de inducción que permitan orientar al empleado público sobre los aspectos más relevantes de la entidad que puedan afectar directamente el desempeño de la labor a realizar.

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

6.5.3. DECRETO 612 DE 2018

Durante el cuatrienio 2019-2022, la gestión estratégica del talento humano propenderá por afianzar la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

6.5.3.1 FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN ANUAL DE VACANTES



Para la Vigencia 2019-2022 se tiene como objetivo, diseñar estrategias de planeación anual para la provisión del talento humano en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

Como objetivos específicos se plantean los siguientes:

1. Planear las necesidades del recurso humano, de tal manera que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como estrategia organizacional.
2. Definir la forma de provisión de los empleos vacante.
3. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

Cabe resaltar que los entregables para esta estrategia serán contempladas en el plan de acción institucional (PAI) y tendrán informes de evaluación con el fin de tomar decisiones y mantener una mejora continua.

6.5.3.2 FORMULAR Y EJECUTAR EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio vigencia 2019, se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) con el fin de analizar el corte al año 2018

Para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta de personal actual del Ministerio junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis en el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (reubicación del personal, reubicación de los cargos), situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

a. Análisis de las necesidades de personal.

En la etapa de Análisis de necesidades de personal se tomó como base el estado actual de la Planta.

b. Análisis de planta actual.

En el mes de febrero de 2019, se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, a través del formato “Tabla 3-1 Análisis de Planta Actual”, en el cual se verificó que el nivel de provisión de la planta de la Entidad, con corte a 12 de febrero de 2019,



era del 85,95%, de manera que un 14,05% de empleos se encontraban vacantes es decir 52 de un total de 370 empleos aprobados mediante el Decreto 3576 de 2011.

En el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Setenta y Ocho (78) empleos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con los siguientes niveles:

Directivo, Asesor, Profesional Especializado, Técnico Administrativo y Asistencial.

Empleos de Carrera Administrativa

Doscientos Noventa y Dos (292) empleos de Carrera Administrativa de los siguientes niveles:

c. Análisis y programación de medidas de cobertura de las necesidades.

Para el análisis y programación se toma como referencia la planta de personal vigente a la fecha.

- **Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos:** el Grupo de Talento Humano gestionó los recursos para financiar el costo del desarrollo del proceso de selección por mérito para proveer los empleos vacantes de la planta de personal del MVCT.

Al respecto, se está adelantando la primera fase del proceso de selección para la provisión por mérito mediante concurso público, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

- **Provisión transitoria de empleos vacantes:** en la actual vigencia, se estima proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, de manera transitoria, a través de encargo o nombramiento provisional. Igualmente, mediante comisión de servicios en empleos de Libre Nombramiento y Remoción, además de los movimientos de traslado y reubicación de la planta global por necesidades del servicio.

- **Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto:** para la actual vigencia, el costo total de la planta de personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio provista en un ciento por ciento (100%) corresponde a \$41.208.005.389 de pesos. Sin embargo, el presupuesto asignado por el Ministerio de Hacienda fue de \$35.208.400.000, que corresponde a la planta ocupada al 28 de febrero de 2018.

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado o permuta. De acuerdo con el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 1083 de 2015, hay traslado cuando



se provee con un empleado en servicio activo, un cargo en vacante definitiva, el empleo debe ser de la misma categoría con funciones y requisitos afines al que desempeña. También hay traslados cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. El traslado podrá hacerse cuando sea solicitado por el empleado interesado, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

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

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

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

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

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

Para la vigencia 2019-2020 el respectivo análisis anual se deberá abarcar en su totalidad dando datos oportunos y actualizados.

6.5.3.3 FORMULAR Y EJECUTAR PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 – 2030, el Plan Institucional de Capacitación que cada entidad del sector público debe ejecutar anualmente, se formula bajo los cuatro ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

La Ley 1960 de 2019 que contempla: “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará



prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”, el Plan Institucional de Capacitación es el instrumento por excelencia que busca dar cumplimiento a lo señalado en esta ley, y se formula a través de seis importantes fases, las cuales se contextualizan a continuación para la formulación del PIC 2022:

- a) Sensibilización
- b) Diagnóstico
- c) Construcción del PIC
- d) Ejecución del PIC
- e) Seguimiento
- f) Evaluación

Sensibilización:

El Diagnóstico tiene como finalidad dar conocer las necesidades de aprendizaje organizacional, tanto a nivel de las áreas como a nivel individual.

En la vigencia 2021 se realizó encuesta DNAO a los funcionarios de Carrera Administrativa (CA), Libre Nombramiento y Remoción (LNR) y Provisionales. A través del formato “GTH-F-14 – Encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional” y con una pieza diseñada, se invitó al personal vinculado a diligenciar la encuesta con el fin de seleccionar las temáticas de capacitación y entrenamiento que serían el insumo principal para la formulación y definición de la oferta del Plan Institucional de Capacitación 2022.

Diagnostico:

Resultados de las temáticas elegidas por los funcionarios de acuerdo con la clasificación de cada eje temático:

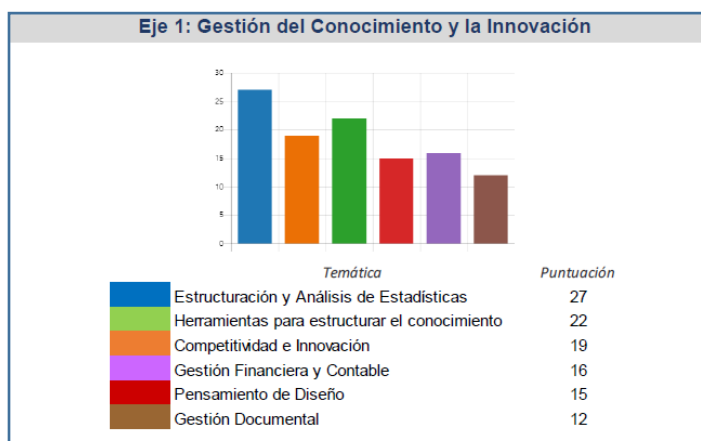


Imagen 8: Eje 1 -Gestión de conocimiento y la innovación



Imagen 9: Eje 2 creación de valor público

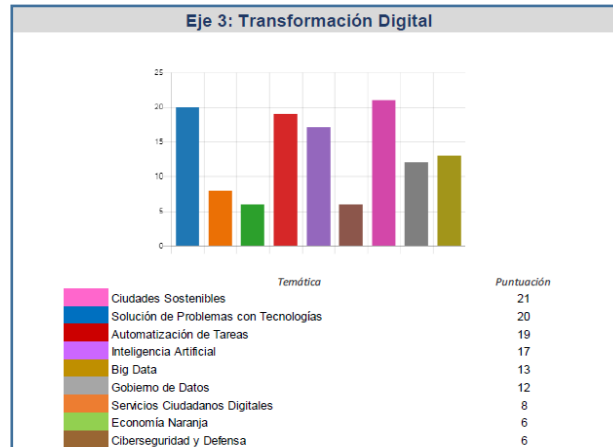


Imagen 10: eje 3 transformación digital

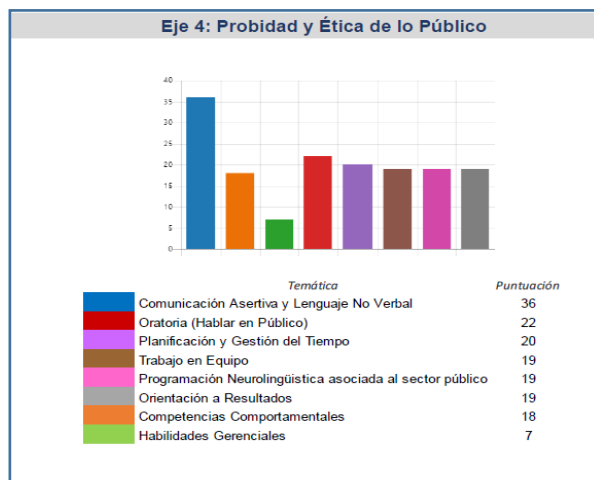


Imagen 11: eje 4 probidad y ética de lo público

Construcción:

Una vez realizado el estudio de mercado, la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano, ejecutará aquellas capacitaciones que resulten viables presupuestalmente. De acuerdo con los resultados de la encuesta de detección de necesidades organizacional realizada, se priorizan las cuatro temáticas con mayor votación de cada eje temático, elegidas por los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Presupuesto: Se cuenta con una apropiación de Doscientos Millones de pesos M/CTE (\$200.000.000.00).



Ejecución:

El desarrollo de las capacitaciones del PIC para la vigencia 2022, se programará a través de diplomados, cursos, seminarios o talleres, en modalidad presencial y/o virtual con entidades que cuenten con acreditación de alta calidad, los recursos logísticos, salones, equipos, expertos, temáticas, facilitadores, coach, operadores logísticos y/o Caja de Compensación Familiar.

El cronograma de las capacitaciones que se desarrollara durante la vigencia 2022, se diseña, organiza y coordina junto con la institución educativa con la que se vaya a ejecutar el plan. A continuación, se presenta una propuesta del cronograma, el cual puede estar sujeto a cambios:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022							
MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO							
No.	Temática	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
1	Comunicación Asertiva y Lenguaje no verbal						
2	Inglés (A1, A2, B1, B2)						
3	Estructuración y análisis de indicadores y estadísticas						
4	Redacción de Textos, documentos y oficios, gramática y ortografía						
5	Herramientas para estructurar el conocimiento						
6	Oratoria: Hablar en público						
7	Ciudades Sostenibles						
8	Solución de problemas con tecnologías						
9	Competitividad e Innovación						
10	Contratación Publico y Privada APP						
11	Automatización de Tareas						
12	Planificación y gestión del tiempo						
13	Marcos estratégicos de gestión, planeación y direccionamiento						
14	Competencias comportamentales						
15	Inteligencia Artificial						
16	Gestión Financiera y Contable						

Imagen 12: Plan institucional de capacitación

6.5.3.4. FORMULAR Y EJECUTAR PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

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

Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipos de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las



habilidades individuales y competencias complementarias para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

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

6.5.3.5. PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2018, se encontraba en una puntuación de 97/ 100 de acuerdo a los estándares mínimos. No se logró dar cumplimiento al 100% puesto que no se cumplió con el ítem 2.8.1 de la Resolución el cual se refiere a mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, dado que en la matriz de comunicaciones del Ministerio de Vivienda no se discriminaban los diferentes canales de comunicación y el tipo de actividades a realizar, estaba de manera general y era necesario ser más específicos en las mismas.

Para esta vigencia 2019-2022 la meta es lograr la puntuación de 100/100, dando cumplimiento a todos los estándares contemplados en la resolución 0312 de 2019 la cual deroga la resolución 1111 de 2017, fortaleciendo los subprogramas que comprenden el Sistema de Gestión y buscando encaminar las actividades al bienestar de los trabajadores y al mejoramiento de su calidad de vida.

El Plan de Seguridad Y Salud en el Trabajo para la vigencia 2019-2020, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos. (Resolución 267 de 2016).

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

1. **Liderazgo y Compromiso Gerencial:** En el cual se realiza la actualización de política objetivos y se definen los recursos humanos técnicos y financieros.
2. **Planeación diseño y administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Comprende la administración de la



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

6.5.4. ACTIVIDADES DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social propicia condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público para con su entidad.

Objetivo General: Favorecer el entorno laboral de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio que promueva el aumento de la efectividad y así mismo, el logro misional.

Objetivo Estratégico: Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano.

Producto: Ambiente laboral mejorado.

En las actividades de bienestar se encuentran: Realizar actividades de bienestar para los funcionarios del MVCT, que involucren jornadas de promoción, deporte, actividades



culturales, reconocimiento a los funcionarios y actividades especiales con las familias; y la Intervención institucional para mejorar el ambiente laboral.

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

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional, a través de las siguientes actividades:

1. Componente de protección y servicios sociales el cual comprende:
 - Promoción y prevención de la salud
 - Programa de educación formal
 - Promoción de vivienda
 - Área deportiva
 - Área cultural
 - Área recreativa
 - Área social

2. Componente de Calidad de vida laboral: Se programarán actividades dirigidas a los servidores que incentive el sentido de pertenencia de la institución, se fortalezca el compañerismo, el trabajo en equipo, la orientación a resultados, la innovación y creatividad de cultura organizacional, adaptación al cambio, adaptación laboral que orienten el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional y el establecimiento de relaciones más armónicas entre la alta dirección y los servidores, con el fin de generar bienestar a los funcionarios de la entidad. Tendrá las siguientes áreas de intervención:
 - Preparación para el retiro o plan de desvinculación asistida
 - Clima y cultura organizacional

3. Seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social

6.5.5. FORTALECER LAS COMPETENCIAS LABORALES, CONOCIMIENTOS Y APTITUDES DE LOS SERVIDORES

Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Los objetivos para desarrollar una buena práctica serán:

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la Política Nacional de Formación y Capacitación de los empleados estatales en el marco de la calidad y las competencias laborales.



- Fijar los lineamientos para que los programas de formación y capacitación de los empleados públicos respondan a las características y necesidades de las entidades territoriales y nacionales.
- Contribuir a la profesionalización de los empleados públicos, mediante la implementación del modelo integrado de gestión de recursos humanos en Colombia para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad, transparencia y demás atributos promulgados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública.
- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores y procedimientos administrativos propios de cada uno de los grupos étnicos y sociales, con miras a lograr una administración pública que integre la realidad cultural de la nación.

6.5.6. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el fin de gestionar y controlar los procesos, procedimientos y actividades de cada uno de los planes del decreto 612 de 2018, es indispensable formular un indicador que permita realizar el respectivo seguimiento. A continuación, se relaciona el indicador para cada plan el cual se medirá a través de las diferentes actividades que están incluidas en los cronogramas relacionados en los anexos anteriormente descritos.



Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	2020	2021	2022	ACTIVIDAD
Diseñar estrategias de planeación anual para la previsión del talento humano en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional	Porcentaje de avance del Plan Anual de Empleos Vacantes	(Actividades ejecutadas en el Plan Anual de Empleos Vacantes/ Actividades programadas) *100	100	Porcentaje	Semestral	100	-	-	Plan Anual de Vacantes

Imagen No 13, Plan anual de vacantes. Fuente: Imagen elaboración propia MVCT

Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	2020	2021	2022	ACTIVIDAD
Establecer la disponibilidad del recurso humano, y evidenciar y analizar las necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción	Porcentaje de avance del Plan de previsión	(Actividades ejecutadas del Plan de previsión/ Actividades programadas) *100	100	Porcentaje	Trimestral	100	100	100	Plan de Previsión

Imagen No 14, Plan de previsión. Fuente: Imagen elaboración propia MVCT



Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	2020	2021	2022	ACTIVIDAD
Desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas del orden nacional y territorial	Porcentaje de avance del Plan Institucional de Capacitación	(Actividades ejecutadas en el plan institucional de capacitación / Actividades programadas) *100	100	Porcentaje	Trimestral	100	100	100	PLAN DE CAPACITACIÓN PIC

Imagen No 15, Plan de capacitación PIC. Fuente: Imagen elaboración propia MVCT

Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	2020	2021	2022	ACTIVIDAD
Favorecer el entorno laboral de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda. Ciudad y Territorio que promueva el aumento de la efectividad y así mismo, el logro misional.	Porcentaje de avance del programa de bienestar social e incentivos	(Actividades ejecutadas del programa de bienestar social e incentivos/ Actividades programadas) *100	100	Porcentaje	Trimestral	100	100	100	PLAN DE INCENTIVOS - BIENESTAR

Imagen No 16, Plan de incentivos-bienestar. Fuente: Imagen elaboración propia MVCT



Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	2020	2021	2022	ACTIVIDAD
Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano	Porcentaje de avance del Plan anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	(Actividades ejecutadas del Plan anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Actividades programadas) *100	100	Porcentaje	Trimestral	100	100	100	PLAN SGSST SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Imagen No 17, Plan de sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo Fuente: Imagen elaboración propia MVCT



6.6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA TALENTO HUMANO (RETIRO)

6.6.1. PREPARACIÓN DESVINCULACIÓN

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

Este plan mediante la estrategia de preparar a los funcionarios de la planta de personal, antes de su desvinculación por reconocimiento de la pensión de jubilación, por cumplimiento de la edad de retiro forzoso o por otras causales, a través de charlas dinámicas y talleres lúdicos los ayuda a fortalecer sus competencias, sentimientos, actitudes y emociones en esta etapa de su vida laboral con el fin de facilitar el acoplamiento en lo personal, familiar y profesional cuando finalice la vinculación y/o también las orientaciones para la creación de su propio proyecto de vida, teniendo en cuenta sus hobbies y proyecciones a mediano plazo.

6.7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO)

Para emprender acciones orientadas a fortalecer la GETH es fundamental diagnosticar, evaluar y realizar seguimientos a cada una de las metas estratégicas establecidas, por ello se establecerán los siguientes mecanismos:

a) Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano:

Es una de las herramientas fundamentales que ayuda con el autodiagnóstico del trabajo realizado por GETH. Esta herramienta reúne el inventario de requisitos a cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política propuesta por MIPG para la dimensión del Talento Humano. Este autodiagnóstico interno será de vital importancia para la mejora continua y el seguimiento de la coordinación para la vigencia 2019-2022.

b) Indicadores de gestión

Para la vigencia 2019-2020 dentro de la coordinación del Grupo de Talento Humano se realizará un fuerte trabajo en medición de indicadores de los respectivos procesos que se ejecutan dentro de la coordinación. Una medición en tiempo de entregas, tiempo de proceso, tiempo de respuesta y revisión del inicio y fin de los procesos, esto permitirá que el Grupo de Talento Humano se autoanalice y mejore la calidad del trabajo en materia de eficiencia.



c) Oficina de Control Interno. Evaluación de Gestión por Dependencias.

A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y a través de la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo el monitoreo a la operación del Ministerio teniendo en cuenta la medición de los resultados logrados cualitativos y cuantitativos en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, el plan de mejoramiento, entre otros, por parte de la Oficina de Control Interno. Las actividades de autocontrol también se pueden dar en el día a día de la gestión institucional a través de evaluaciones periódicas o autoevaluación, auditorías internas o externas, con el propósito de detectar debilidades y generar estrategias de mejoramiento oportunamente

d) FURAG (Formulario Único del Reporte y Avance de Gestión)

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

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

e) Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP.

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo una vez esté totalmente implementado procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos, etc.

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

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



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

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

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

Las actividades realizadas en la vigencia se monitorean de forma mensual y se harán reportes de indicadores trimestral, los cuales serán entregados en documentos Word consolidando el reporte mensual y con el respectivo análisis de los mismos, en donde refleje las posibles actividades que se tendrán que mejorar y la manera factible de hacer mejoras en los procesos.

6.8. RUTAS PARA CREAR VALOR PÚBLICO

Es importante resaltar que la Planeación Estratégica del Talento Humano en todas sus estrategias contempla la metodología para priorizar acciones, las cuales son propuestas por MIPG. Estas acciones son vistas de manera positiva para la mejora continua y para alcanzar los objetivos que se propone el MVCT. Estas acciones son:

1. Ruta de la felicidad: Esta ruta contempla la mejora del entorno del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto; facilita el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: Trabajo, ocio familia estudio; implementa incentivos basados en salario emocional; y finalmente genera innovación con pasión.
2. Ruta del Crecimiento: Implementa una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento; implementa una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro; fomenta el liderazgo basado en valores; y fomenta la formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
3. Ruta de la calidad: Busca generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”; genera una cultura de la calidad y la integridad.
4. Ruta del servicio: Busca implementar una cultura basada en el servicio e implementa una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.
5. Ruta del análisis de los datos: Busca entender a las personas a través del uso de los datos.

