



Plan estratégico de talento humano 2024

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Introducción | 4 |
| 1. Contexto | 5 |
| 1.1. Objetivos estratégicos de la entidad. | 5 |
| 1.2. Normatividad asociada..... | 6 |
| 1.3. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano | 10 |
| 2. Información de base. | 11 |
| 2.1. Planta de Personal y Caracterización de Talento Humano | 11 |
| 2.2. Recursos requeridos..... | 14 |
| 2.3. Riesgos | 14 |
| 2.4. Negociación Colectiva y Acuerdos sindicales | 15 |
| 2.5. Manual de funciones | 15 |
| 3. Diagnóstico | 16 |
| 3.1. Matriz GETH | 17 |
| 3.2. Rutas de Creación de valor. | 18 |
| 3.3. Necesidades de capacitación y Planes temáticos | 19 |
| 3.4. Necesidades de bienestar y planes temáticos..... | 21 |
| 3.5. Análisis de la Caracterización de Talento Humano, Plan de Vacantes y de Recursos Humanos..... | 22 |
| 3.6. Resultados de evaluación de desempeño. | 23 |
| 3.7. Medición de Clima | 24 |
| 3.8. Encuesta de ambiente y desempeño institucional -EDI..... | 25 |
| 4. Planeación Estratégica | 27 |
| 4.1. Política de calidad | 27 |
| 4.2. Objetivos de Calidad | 27 |
| 4.3. Políticas específicas de talento humano de la entidad | 29 |
| 4.4. Estrategias | 30 |
| 4.5. Prioridades identificadas para la gestión estratégica de talento humano | 30 |
| 5. Evaluación de desempeño | 32 |
| 7. Clima organizacional - Cultura organizacional | 33 |
| 8. Gestión con Gerentes Públicos | 33 |

| | |
|---|----|
| 9. Discapacidad | 34 |
| 10. Seguimiento y evaluación | 34 |
| 10.1. Herramientas de seguimiento y Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico. | 34 |
| 11. Indicadores | 34 |
| 13. Bibliografía | 36 |

Introducción

El Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que contribuye al fortalecimiento de las capacidades de los servidores para contribuir a mejorar la productividad organizacional a través de la prevención de los riesgos de la salud, de igual forma fomentando el respeto por la desconexión laboral, la diversidad, equidad e inclusión y la concientización por la cultura de integridad.

Lo anterior alineado con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que permite planear un futuro autosostenible para el 2030, así mismo el desarrollo de competencias laborales que contribuyen con la construcción del servidor 4.0 que impulsa la transformación digital

El objetivo de este documento de Plan Estratégico de Talento Humano es utilizarlo como herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo referente a planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano exponiendo estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público (Ingreso, desarrollo, retiro) en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; de esta forma el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio contribuye a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar, calidad de vida de los servidores y lograr una administración pública más eficiente.

El documento inicia con la contextualización del Ministerio indicando los referentes y orientaciones estratégicas, continúa con la información de base correspondiente a la planta y caracterización del Talento humano; consecutivamente damos a conocer los diferentes diagnóstico que nos brindan información para realizar el análisis y crear herramientas que permitan elaborar las actividades de cada uno de los planes, seguidas de las estrategias utilizadas en la entidad en el marco de la política de gestión y desempeño institucional; posteriormente el seguimiento, evaluación y finalizamos con la mejora continua.

1. Contexto

En este apartado describiremos los referentes del Plan estratégico de talento Humano basándonos en el Modelo Integral de Planeación y Gestión.

1.1. Objetivos estratégicos de la entidad.

Los objetivos estratégicos diseñados en el MVCT permiten realizar acciones y posteriormente evaluar resultados de la gestión. (Ver figura 1).

Figura 1 Objetivos Estratégicos

| Dimensión estratégica | Objetivo estratégico |
|--|---|
| Ordenamiento Territorial y acceso al agua y saneamiento básico | Objetivo 1. Ampliar la cobertura de soluciones adecuadas de agua potable y saneamiento básico. |
| | Objetivo 2. Promover la articulación sectorial en el marco del ordenamiento territorial y la protección del recurso hídrico. |
| | Objetivo 3. Fortalecer las capacidades institucionales de los territorios para incluir el agua como base del ordenamiento territorial. |
| Gestión de Residuos Sólidos, aprovechamiento y adaptación al cambio climático: | Objetivo 4. Fortalecer la infraestructura y la gestión integral de residuos sólidos para optimizar su disposición final. |
| | Objetivo 5. Formalizar y dignificar la actividad de reciclaje en el marco de la prestación del servicio público de aseo. |
| Soluciones habitacionales integrales e incluyentes: | Objetivo 6. Incentivar soluciones habitacionales integrales e incluyentes de acuerdo con las necesidades de los territorios. |
| Fortalecimiento Institucional y Regulatorio: | Objetivo 7. Fortalecer el desempeño institucional a través de la gestión de los recursos, el conocimiento y la innovación para satisfacer las necesidades de los grupos de valor. |

Fuente: MVCT

1.2. Normatividad asociada.

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 (ver figura 2):

Figura 2 Normatividad

| Normativa | Descripción |
|--|--|
| <p>Constitución Política de Colombia. 1991. TÍTULO V DE LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO. CAPÍTULO 2 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (Política, 1991)</p> | <p>“(…)</p> <p>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.</p> <p>Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.</p> <p>(…)”</p> |
| <p>Carta Iberoamericana de la Función Pública –Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 2003.</p> <p>Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003 Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.</p> | <p>Principios rectores. Igualdad; Mérito, Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas; Transparencia, objetividad e imparcialidad.</p> <p>Pleno sometimiento a la ley y al derecho.</p> <p>Así mismo la Carta Iberoamericana establece los REQUERIMIENTOS FUNCIONALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, así:</p> <p>Planificación de recursos humanos. Todo sistema de función pública necesita articular un instrumental de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación constituye el nexo obligado entre la estrategia organizativa y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y las personas.</p> |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización del trabajo; Acceso al empleo; Evaluación del rendimiento; Compensación; Desarrollo del talento humano; Responsabilidad laboral; Desvinculación; Relaciones humanas y sociales; 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 (DAFP, 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 (Trabajo, 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 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 (Nacional, 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 (Minvivienda, 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. (Mintrabajo) | <i>Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).</i> |
| 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 (DAFP, 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> |
| <i>DECRETO 1415 DE 2021</i> | <i>"Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto <u>1083</u> 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 meto 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> |
| Circular Conjunta No. 100-005 de 2022 | <i>Avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al programa de gobierno del Presidente de la República Dr. Gustavo Petro Urrego</i> |

Fuente: MVCT

1.3. Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

1.3.1. Objetivo general del Plan Estratégico de Talento Humano.

Este 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; de esta forma contribuimos a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar, calidad de vida feliz, saludable para los servidores y lograr una administración pública más eficiente.

1.4.2. Objetivos Específicos del Plan Estratégico de Talento Humano.

1. Desarrollar actividades de capacitación y bienestar para contribuir con el desarrollo de las competencias, al mismo tiempo de equilibrio entre la vida personal y laboral, favorecer el clima laboral de los Servidores del Ministerio.
2. Continuar la implementación de la Política de Integridad, a través del Código de Integridad y la prevención del conflicto de interés.
3. Fortalecer la cultura de la promoción y prevención, en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, el Sistema de Medición Laboral de los Servidores 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.

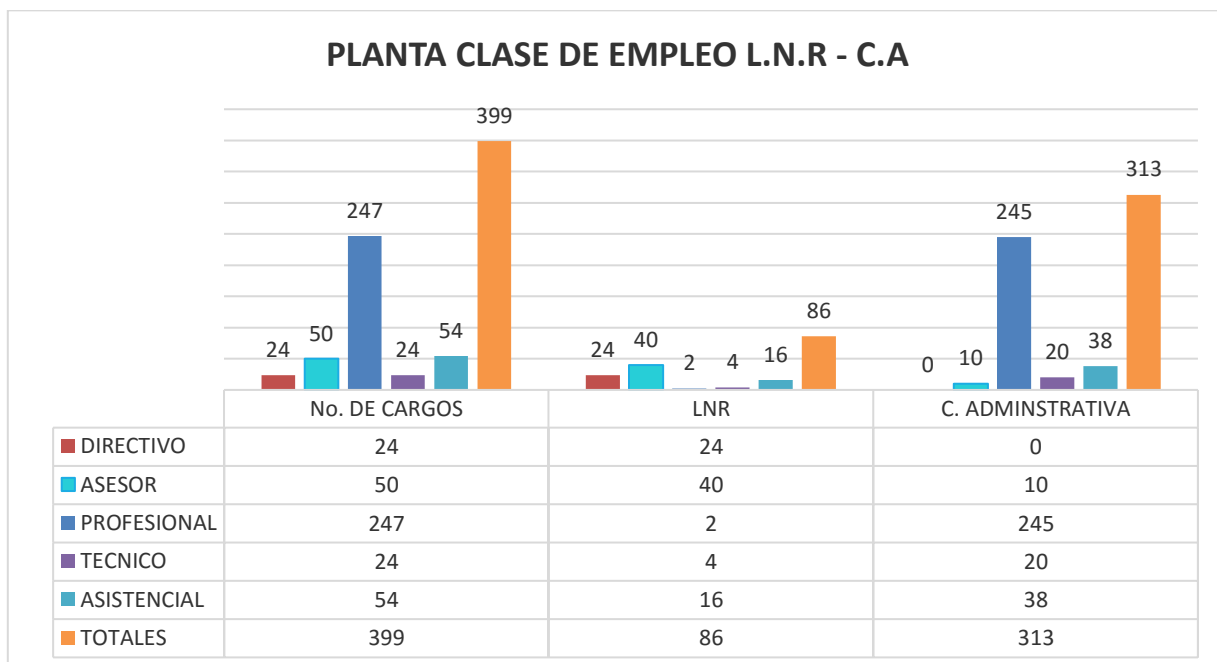
2. Información de base.

2.1. Planta de Personal y Caracterización de Talento Humano

Con fecha 31 de diciembre de 2023 se reporta la siguiente información de caracterización del talento humano. Del total de 399 empleos se tienen ocupados 317 correspondiente al 79%, de los cuales 167 son mujeres y 150 hombres con una valoración de 42% y 38% respectivamente.

Los empleos están distribuidos de la siguiente manera: 22 cargos directivos; 44 cargos asesores; 192 cargos profesionales; 16 cargos técnicos; 43 cargos asistenciales. (ver figura 3).

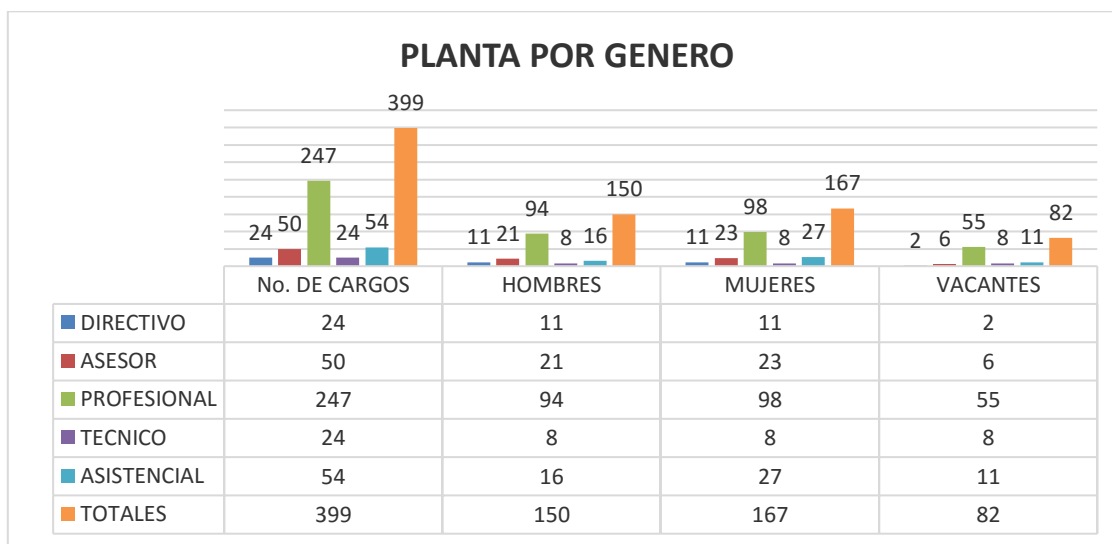
Figura 3 Clase de empleo MVCT



Fuente: Talento Humano. MVCT

De los 399 cargos tenemos 82 vacantes, es decir 317 cargos ocupados en este momento (Ver figura 4)

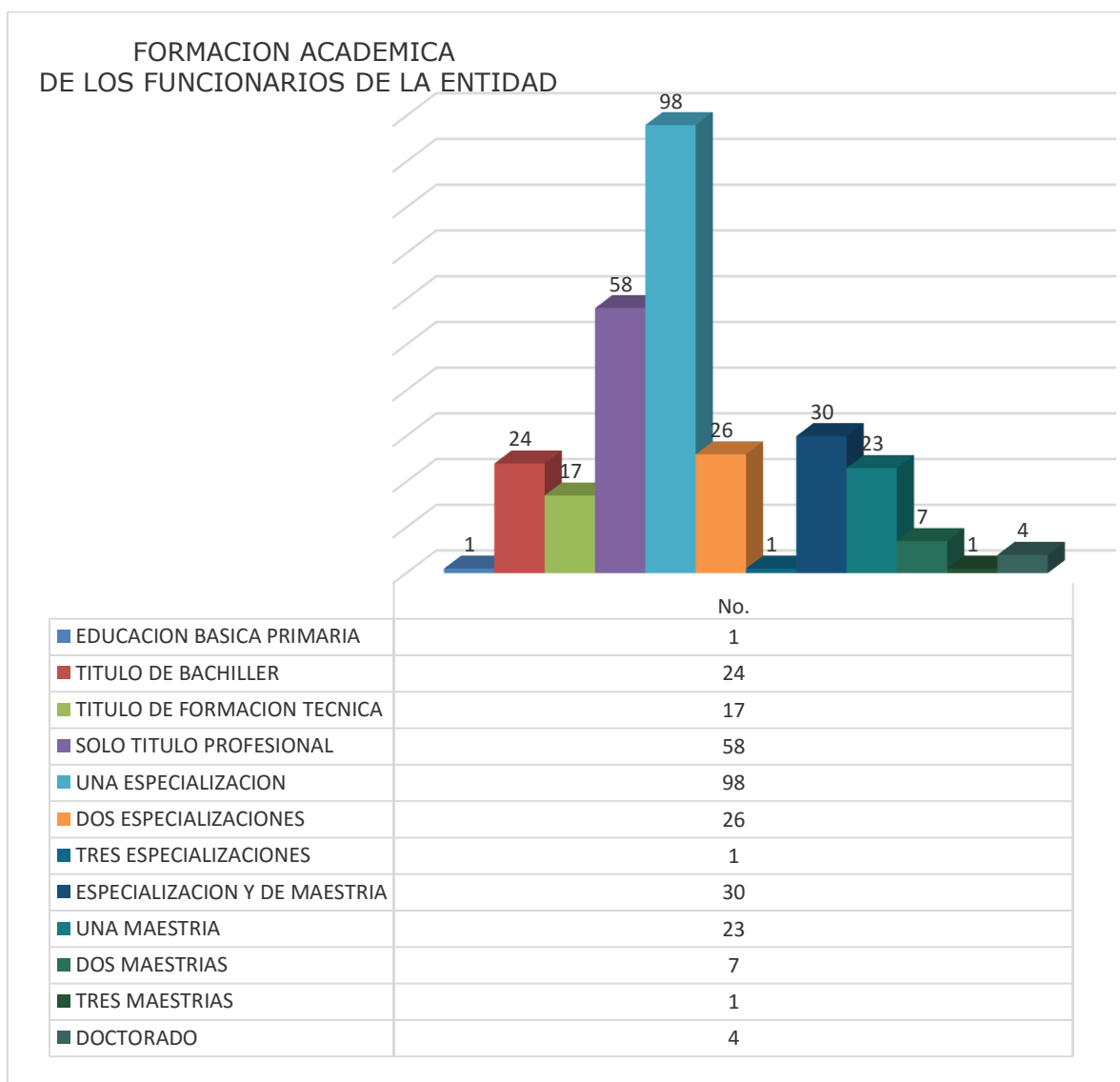
Figura 4 Planta por género



Fuente: Talento Humano. MVCT

De los 317 cargos ocupados tenemos la siguiente valoración en referencia a formación académica. (Ver figura 5)

Figura 5 Formación académica



Fuente. Talento Humano. MVCT.

2.2. Recursos requeridos

El valor del presupuesto anual para 2024 es de: \$59.631.732.000,00 pesos.

2.3. Riesgos

En el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, los riesgos del Grupo de Talento Humano son definidos a partir de la planeación institucional siguiendo los lineamientos emitidos por la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio. Para la vigencia 2023 el Grupo de Talento Humano identificó los siguientes:

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

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

la cuarta Dimensión Evaluación de Resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

2.4 Negociación Colectiva y Acuerdos sindicales

El sindicato de Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio SINTRAVIVIENDA y el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el día 08 de mayo de 2023, 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) Que la organización sindical SINTRAVIVIENDA mediante comunicación de fecha 28 de febrero de 2023, 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 2023, fecha en la que se instaló la mesa de negociación y se dio inicio formal a la etapa de arreglo directo. c) Que cumplidos los primeros 20 días hábiles el 10 de abril de 2023 las partes no habían llegado a un acuerdo final, en consecuencia, acordaron una prórroga por 09 días hábiles en los que se surtieron sesiones de negociación los días 12, 14, 19 y 21 de abril de 2023. d) Que el 21 de abril de 2023 en cumplimiento del numeral °3 del artículo 2.2.2.4.11. se suscribió acta final en la que se consignaron los acuerdos finales arribados por las partes y la exposición precisa de los fundamentos para aquellos puntos en los que no hubo acuerdo. e) Que las partes suscribieron el Acuerdo Colectivo 2023-2025, el cual fue adoptado mediante la Resolución 0363 del 11 de mayo de 2023.

2.5. Manual de funciones

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 planteó 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 tomaron 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. 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. pág. 20 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.

Para la vigencia 2024, se estima terminar la provisión de las vacantes ofertadas en el marco del Proceso de Selección de Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020 adelantado para el MVCT. En el evento que se generen nuevas vacantes, sin perjuicio del trámite de autorización de uso de listas ante la CNSC, 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.

3. Diagnóstico

Los diagnósticos son las herramientas que hemos utilizado en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para ejecutar cada uno de los planes que compete a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

En este punto daremos a conocer los resultados diagnósticos de la matriz de gestión estratégica de talento humano (GETH), rutas de creación de valor; Capacitación, bienestar, caracterización del talento humano, evaluación de desempeño, clima laboral; Riesgo psicosocial; encuesta de ambiente y desempeño institucional, de igual forma los planes temáticos proyectados para esta vigencia.

3.1. Matriz GETH

"La Matriz GETH es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Permite también identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano".¹

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio la puntuación total obtenida en la matriz de Política de GETH fue de 95,3 (Ver figura 6); de igual forma los resultados por componentes (Ver figura 7) fueron: El componente de Planeación: 99,7; el componente de Ingreso: 94,0,5; Desarrollo 97,2 y Retiro 90,2.

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

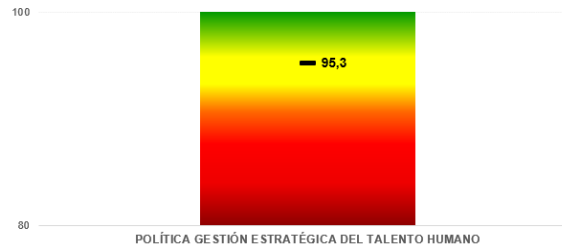
Figura 6. Puntuación total Política GETH

1

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34298231/Infografia_Matriz_GETH.pdf/90e98ea8-a255-b117-795f-4185bf86d1ae (DAFP, 2018).

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

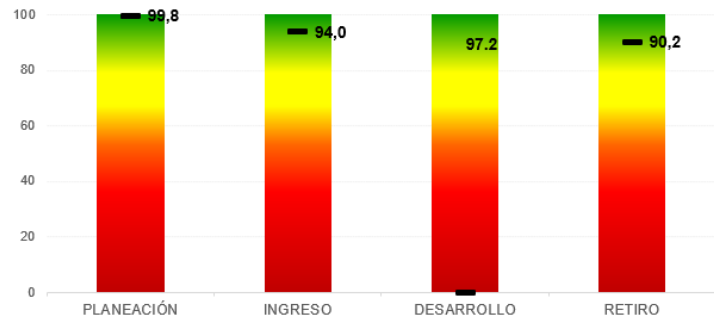
1. Calificación total:



Fuente: Matriz DAFP- MVCT

Figura 7. Calificación por componente

2. Calificación por componentes:



Fuente: Matriz DAFP- MVCT.

3.2. Rutas de Creación de valor.

En el autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano (GETH) podemos observar las puntuaciones obtenidas en las cinco rutas de creación de valor. Para la Ruta de la felicidad 97; Ruta del crecimiento 92; Ruta del servicio 93; Ruta de la calidad 94 y Ruta del análisis de datos 97.(Ver figura 8)

En este orden se proyecta trabajar con mucho esfuerzo la Ruta del crecimiento y del servicio en lo referente a fortalecer la cultura del servicio e implementar cultura basada en el liderazgo. De igual forma se propone hacer énfasis en la implementación de ajustes en torno al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017

Figura 8 Resultados Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|--|----|--|----|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 97 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se orienten a quitar la puerta | 97 |
| | | - Ruta para facilitar que los pezoneros tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, ortudia | 99 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en el salario emocional | 96 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 95 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 92 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 91 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al logro | 93 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 88 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 97 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 93 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 94 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 92 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 94 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 93 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 95 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 97 | - Ruta para entender al ser pezonero a través del uso de los datos | 97 |

Fuente: Talento Humano. MVCT.

3.3. Necesidades de capacitación y Planes temáticos

"El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública" (DAFP, 2023).

(ver figura 9):

Teniendo en cuenta lo anterior, El Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio realiza desde finales del 2023 las acciones necesarias para construir el presente documento. El PIC 2024 buscará la ampliación de conocimientos y habilidades de los servidores públicos, fomentar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y capacidades, incrementar su productividad y potenciar su desempeño laboral, de tal manera que, la gestión institucional y pública apunte al cumplimiento de los objetivos planteados por la entidad con una atención y un servicio eficiente, eficaz, efectivo y de calidad a la ciudadanía.

La formulación del PIC 2024 del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio se realiza a partir de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje, el cual, permitió identificar capacidades a fortalecer en los servidores públicos para mejorar la gestión institucional.

De acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023 – 2030, se formula bajo los 6 ejes temáticos teniendo en cuenta las siguientes etapas:

1. Sensibilizar
2. Diagnosticar
3. Formular
4. Implementar
5. Realizar Seguimiento
6. Evaluar

De acuerdo con los resultados de la encuesta de detección de necesidades organizacional realizada, se priorizaron 10 temáticas con mayor votación entre los 6 Ejes Temáticos elegidos por los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

A continuación, se presentará la priorización de temáticas según la mayor puntuación y clasificación en cada eje temático.

Como resultado del proceso de definición de necesidades o diagnóstico, se determinó el siguiente orden de importancia para los Ejes Temáticos:

- 1- Habilidades y Competencias
 - Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos
 - Pensamiento crítico y analítico
- 2- Transformación digital y cibercultura
 - Desarrollo de competencias digitales (apropiación de tecnología)
 - Big Data y Analítica de Datos
- 3- Territorio, vida y ambiente
 - Políticas públicas en la gestión socio-territorial
 - Priorización de la inversión social
- 4- Probidad, ética e identidad de lo público
 - Régimen disciplinario - Obligación de denunciar irregularidades & Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
 - Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- 5- Paz total, memoria y derechos humanos

- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- 6- Mujeres, inclusión y diversidad
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial

Figura 9 Plan Institucional de Capacitación



Fuente: DAFP

3.4. Necesidades de bienestar y planes temáticos.

La formulación del Plan de bienestar 2024 del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, contempló el diseño de varias encuestas de detección de necesidades e intereses de bienestar social en incentivos, (Formato GTH- F11 versión 9.0 del 19/10/2023) para la aplicación de estas se realizaron cuatro formularios en microsoft forms que se enmarcaron los 5 ejes temáticos del plan nacional de Bienestar: Equilibrio psicosocial; salud mental; diversidad e inclusión; identidad y vocación por el servicio y transformación digital, las encuestas se realizaron de forma virtual a través de correos masivos enviados a los colaboradores de la entidad del 23 de noviembre al 28 de diciembre de 2023. Estos instrumentos se estructuraron así:

Confirmación rutas de transporte y puntos de salida para servidores públicos universo: 315 •muestra: 140, Opinión sobre beneficios: restaurante, bicicleta, uso de carro y moto MVCT servidores públicos y contratistas Universo: 400•Muestra: 205, Finalmente, la encuesta de necesidades e intereses sobre bienestar social y estímulos para servidores públicos del universo de 315

personas tuvo una muestra de 170 respuestas. Posteriormente al diagnóstico se diseñó el Plan de bienestar con sus actividades (Ver figura 10 Cronograma).

El plan de bienestar 2024 tiene en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible y por esta razón hemos titulado este plan "Bienestar y Salud para servidoras y servidores 4.0 Minvivienda" que dé la posibilidad de aportar a la agenda 2030, a través de actividades trabajadas con los ODS 3 Salud y bienestar; 8 trabajo decente; 5 igualdad de género; 17 Alianzas para lograr los objetivos; ODS 9 Industria, Innovación e infraestructura cuyo fin es "mejorar la vida de todos sin dejar a nadie atrás".²

Figura 10 Ejes Programa Nacional de Bienestar 2024



Fuente: GTH- MVCT 2023

3.5. Análisis de la Caracterización de Talento Humano, Plan de Vacantes y de Recursos Humanos.

A Corte de 30 de noviembre de 2023 se han proyectado 77 Resoluciones de nombramiento, 51 posesiones, 32 resoluciones de prórroga para tomar

² <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

posesión, 50 resoluciones derogando el nombramiento de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

Para la vigencia 2024 se proyecta finalizar con los trámites de nombramiento, posesión, prórrogas derogatorias, autorización de uso de listas por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el propósito de dar cumplimiento a las normas que regulan el Sistema General de Carrera Administrativa en Colombia y así cubrir las vacantes disponibles.

A 31 de diciembre del 2023 el Ministerio cuenta con 399 empleos en la planta todos con respaldo presupuestal

De igual forma se proyecta la ampliación de planta de personal para atender temas de Vivienda Rural con la adición de 21 empleos, y se cuenta con la viabilidad presupuestal y técnica para dicha modificación.

3.6. Resultados de evaluación de desempeño.

La Coordinación del Grupo de Talento Humano, lideró en la entidad la aplicación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera, a través de la implementación del nuevo sistema de evaluación del desempeño laboral para los servidores de carrera administrativa del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Durante el periodo de evaluación correspondiente del 01 de febrero de 2022 a 31 de enero de 2023, se tienen las siguientes conclusiones. 1. Los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio sujetos de evaluación con corte a de 31 de enero de 2023 fueron evaluados conforme la normativa vigente en materia de evaluación del desempeño laboral (CNSC, 2018). 2. Para los servidores de carrera administrativa, se continúa realizando la evaluación de desempeño a través del aplicativo EDL-APP, dispuesto por la Comisión del Servicio Civil. La evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción se efectuó la evaluación a través del formato GTH-F-77 Formato Seguimiento Cumplimiento de Compromisos Laborales EDL Libre Nombramiento y Remoción.

Los resultados consolidados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, contiene análisis cuantitativos y cualitativos que permitieron establecer incluir actividades en el Plan de Estímulos e Incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación - PIC y en el Plan de Bienestar de la entidad, de tal manera que contribuyan en la mejora de la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

3.7. Medición de Clima

El Ministerio de Vivienda efectuó la medición de clima laboral en 2023, dentro de la exploración de la información se establecieron como variables de estudio:

- El dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
- El concepto de relaciones sociales en el trabajo que indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Para 2024 se realizará la Medición del clima y conforme los resultados se harán los procesos de intervención a las dependencias, este proceso se organiza teniendo en cuenta modelo de cultura de integridad y con el diagnóstico de riesgo psicosocial.

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

Lo anterior, según lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio establece para 2024 una serie de actividades tendientes a la disminución de los riesgos psicosociales tales como:

- Actualización de diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y organizacional.
- Atención a grupos focales.
- Intervención Individual.
- Capacitaciones en trabajo en equipo, comunicación asertiva, acoso laboral, desconexión laboral, mobbing, inclusión laboral, manejo de la tensión laboral y salud mental.
- Orientación, asesoría y capacitación, al Comité de Convivencia Laboral.
- Aplicación de baterías de riesgo psicosocial, socialización resultados e intervenciones correspondientes.

- Acompañamiento actividades de clima laboral y tema asociados al plan de bienestar social que impacten la salud emocional de nuestros colaboradores.

3.8. Encuesta de ambiente y desempeño institucional -EDI

"La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses". (DANE, 2022).

En el diagnóstico realizado con la EDI los principales resultados muestran que el MVCT obtuvo resultado de 83,7 mencionando que recomendaría la entidad como un buen lugar para trabajar como lo muestra la figura 11.

Figura 11 Resultados EDI. Buen lugar para trabajar

Gráfico 15. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con el enunciado, "recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar" por sector administrativo. Total orden nacional y sectores 2023

| Porcentaje de servidores que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar | Porcentaje % | Intervalo de Confianza(+/-) | Diferencia puntos porcentuales 2023-2022 |
|--|--------------|-----------------------------|--|
| Organización Electoral | 93,7 | 3,2 | -4,0 |
| Hacienda y Crédito Público | 92,5 | 1,2 | -2,7 |
| Organismos de Control | 92,3 | 2,0 | -1,7 |
| Minas y Energía | 90,2 | 2,1 | -5,5 |
| Comercio Industria y Turismo | 90,1 | 1,7 | -4,2 |
| Entes universitarios autónomos | 88,8 | 1,2 | -6,9 |
| Rama Legislativa | 88,1 | 4,0 | -7,0 |
| Rama Judicial | 87,4 | 1,9 | -5,9 |
| Organismos Autónomos | 85,5 | 3,5 | -9,6 |
| Transporte | 85,4 | 2,5 | -9,7 |
| Total Nacional | 85,0 | 0,5 | -8,8 |
| Tecnologías de la Información y las Comunicaciones | 85,0 | 4,0 | -8,2 |
| Educación Nacional | 84,2 | 2,5 | -9,0 |
| Vivienda, Ciudad y Territorio | 83,7 | 3,9 | -10,4 |
| Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible | 83,1 | 1,6 | -10,4 |
| Estadísticas | 82,6 | 3,8 | -10,3 |
| Defensa Nacional | 81,2 | 1,6 | -13,5 |
| Ambiente y Desarrollo Sostenible | 80,9 | 3,4 | -14,8 |
| Salud y Protección Social | 80,7 | 2,2 | -11,4 |
| Planeación | 80,2 | 3,3 | -13,6 |
| Función Pública | 78,7 | 4,3 | -11,5 |
| Presidencia de la República | 78,4 | 3,7 | -13,3 |
| Justicia y del Derecho | 78,2 | 2,6 | -11,9 |
| Agricultura y Desarrollo Rural | 78,0 | 3,1 | -16,7 |
| Trabajo | 77,7 | 3,3 | -15,2 |
| Interior | 77,3 | 4,3 | -14,7 |
| Cultura | 72,5 | 5,2 | -18,0 |
| Relaciones Exteriores | 70,9 | 4,5 | -17,9 |
| Ciencia y Tecnología | 68,1 | 11,2 | -22,0 |
| Inclusión Social y Reconciliación | 65,4 | 3,8 | -19,4 |
| Deporte | 54,8 | 10,4 | -36,8 |

Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

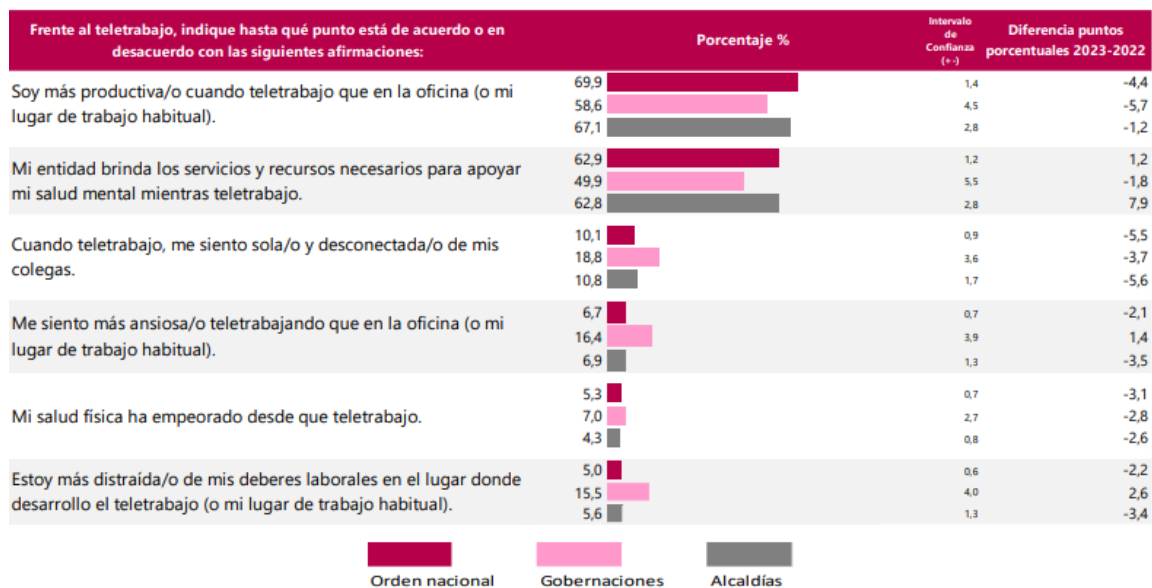
Pr: 63.506 servidores del orden nacional

Nota: Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Fuente: DANE 2023.

Los resultados del MVCT en la EDI referente al número de servidores que respondieron la encuesta, en esta oportunidad fue de 146 según la figura 12 publicada por el DANE.

Figura 12 Teletrabajo



Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

Pr: 18.656 servidores del orden nacional; 1.084 gobernaciones, 3.940 alcaldías

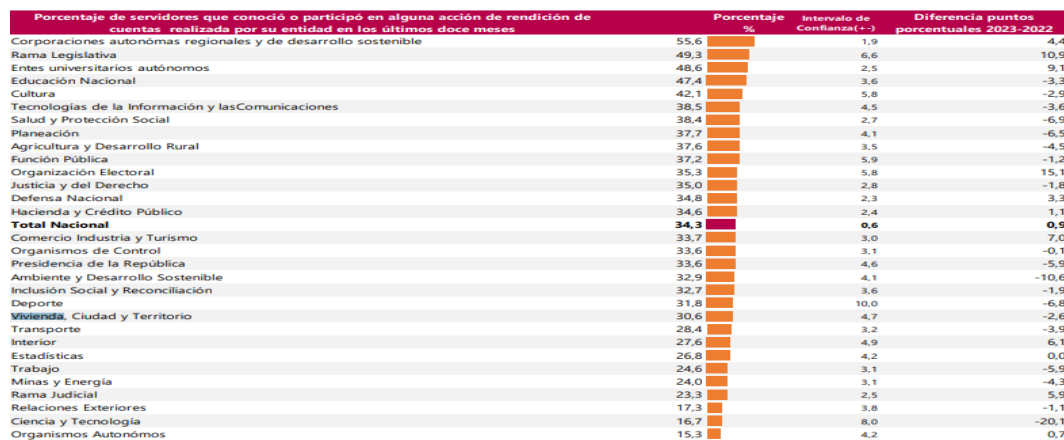
Notas: incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Pregunta no incluye a quienes respondieron que había ido a trabajar presencialmente todos los días de la semana

Fuente: DANE 2023. MVCT.

Referente a la rendición de cuentas los servidores del MVCT en un 30,6% respondieron haber participado en una rendición de cuenta. (Ver figura 13)

Figura 13 Rendición de cuentas



Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.

Pr: 63.506 servidores del orden nacional

Nota: Incluye respuesta Si

Fuente: DANE 2023

La información obtenida en la encuesta de desempeño institucional EDI sirvió para complementar el diagnóstico del plan de bienestar y de esta forma construir las actividades e indicadores del 2023.

4. Planeación Estratégica

Misión

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio define e implementa la política pública a través de programas y proyectos que articulen el acceso al agua, saneamiento básico, ordenamiento territorial, desarrollo urbano, gestión integral del recurso hídrico, soluciones de vivienda y la sostenibilidad, adaptados a las necesidades de los territorios para mejorar la calidad de vida de la población.

Visión

En el año 2030, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio habrá fortalecido la política de hábitat integral que permita el ordenamiento territorial alrededor del agua, ampliar la cobertura de acceso a los servicios públicos de agua y saneamiento básico y la gestión integral de los residuos sólidos, así como el acceso a soluciones de vivienda mejorando la calidad de vida de la población, atendiendo de esta forma las necesidades de los territorios, y fortaleciendo las capacidades institucionales de los mismos.

4.1. Política de calidad

La Alta Dirección del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, comprometida con el cumplimiento de los requisitos aplicables a la entidad y la satisfacción de los usuarios/beneficiarios, adopta la siguiente Política de Calidad para el MVCT:

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

4.2. Objetivos de Calidad

- ✓ Contribuir a la articulación de las Entidades del Sector, mediante el seguimiento y cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial, que garanticen su cumplimiento ante el Gobierno Nacional.

- ✓ Asegurar que cada vez más colombianos tengan derecho a condiciones de habitabilidad dignas, a través de la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos, en materia de vivienda, agua potable, saneamiento básico, desarrollo urbano y territorial, con el fin de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida y la disminución de la pobreza de la población.
- ✓ Formular la política pública de vivienda, agua potable, saneamiento básico y desarrollo urbano y territorial, así como los instrumentos normativos que la desarrollen, de acuerdo con las necesidades contempladas en el PND, los compromisos internacionales suscritos y la normatividad vigente, con el propósito de consolidar el sistema de ciudades, con patrones de uso eficiente y sostenible del suelo, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población colombiana.
- ✓ Brindar información, orientación y asistencia, por medio de actividades de promoción y acompañamiento, para la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos, en materia de vivienda, APSB, desarrollo urbano y territorial a los públicos de interés, de manera oportuna y pertinente.
- ✓ Fortalecer los estándares de transparencia de la entidad mediante la implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), así como procesos contractuales transparentes, que permitan mejorar la participación y percepción de la ciudadanía.
- ✓ Fortalecer la planeación presupuestal de la Entidad, bajo la metodología de presupuesto orientado a resultados, mediante la implementación de herramientas de programación, formulación y seguimiento de los proyectos de inversión, de tal forma que se pueda contar con los recursos necesarios, mejorar la eficiencia en su manejo y facilitar la toma de decisiones.
- ✓ Dar a conocer a la ciudadanía, a las partes interesadas y a los servidores públicos, mediante canales y procedimientos efectivos, las políticas, programas, proyectos, planes y actuaciones del Ministerio, para lograr una divulgación de información suficiente y atención oportuna y pertinente.
- ✓ Articular los modelos de gestión dentro del sistema Integrado de la entidad mediante estandarización de los procesos para cumplir los requisitos establecidos en la normatividad vigente.
- ✓ Mejorar los procesos y la tecnología que usa la Entidad, mediante proyectos de modernización y mantenimiento tecnológico y administrativo, de tal forma que se reduzcan los trámites y el consumo de papel, y se atienda oportunamente a Servidores y públicos de interés.
- ✓ Asesorar, acompañar, evaluar y verificar la conformidad del Sistema de Control Interno del Ministerio de Vivienda de Ciudad y Territorio y FONVIVIENDA, de forma Independiente, Objetiva y Oportuna.

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

4.3. Políticas específicas de talento humano de la entidad

El marco de referencia de la dimensión de Talento Humano definida en el MIPG reconoce al talento humano como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales.

Para el desarrollo de la dimensión de Talento Humano, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio sigue los lineamientos de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se estructura a través de la gestión estratégica definida en cada uno de los planes y programas en el Ministerio, propendiendo por el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo, retiro.

Por su parte la política de integridad opera a través del desarrollo de estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio. Debido a que 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 lo anterior, y para la vigencia 2024 se realizarán actividades que permitan la interiorización del código de integridad y conflicto de interés en las que se difundan prácticas preventivas y así evitar que el interés particular entorpezca la misión de la entidad para evitar atentar contra los valores y transparencia que puedan llegar a convertirse en actos de corrupción al interior de la entidad.

4.4. Estrategias

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

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.
- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio a todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada, debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados a obtener, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades.

4.5. Prioridades identificadas para la gestión estratégica de talento humano

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, ha priorizado las siguientes actividades a realizar para la vigencia 2024, con el fin de propender por el

cumplimiento de los objetivos institucionales, el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano en las fases de ingreso, desarrollo retiro.

1. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

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

2. Plan de capacitación

Para ampliar los conocimientos y habilidades en los servidores públicos, fomentar su desarrollo profesional, fortalecer sus competencias y capacidades, incrementar su productividad y potenciar su desempeño laboral el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio adelantará capacitaciones en los siguientes ejes:

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

2.1 Inducción

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad.

Así mismo y de conformidad con lo dispuesto en los Decretos Ley 1567 de 1998 y 1072 de 2015, el programa de inducción y reinducción es de carácter obligatorio para todos los Servidores, así como el diligenciamiento y entrega de los formatos que sean requeridos por parte del GTH. Lo anterior se encuentra estipulado en el procedimiento "GTH-P-02 Inducción y Entrenamiento a nuevos empleados públicos" que hace parte del Sistema de Gestión de Calidad del MVCT.

Una vez la inducción se ha realizado ya sea presencial o virtualmente, los Servidores deben diligenciar y entregar los formatos GTH-F-06, GTH-F-05 y realizar el Curso de integridad transparencia y lucha contra la corrupción que se realiza a través de la página de Función Pública.

3. Plan de Bienestar.

Para garantizar el bienestar, la satisfacción y el desarrollo de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se promoverán estrategias basadas en los componentes de los siguientes ejes, los cuales están articulados con los objetivos de Desarrollo Sostenible:

- Promover el equilibrio psicosocial
- Salud mental
- Diversidad e inclusión.
- Transformación digital.

- Identidad y vocación por el servicio público.
4. Para identificar, planear consolidar, ejecutar las necesidades de personal en el Ministerio de Vivienda y dar cumplimiento a las normas que regulan el Sistema General de Carrera Administrativa en Colombia, se contempla adelantar las siguientes acciones
- Continuar con los trámites de nombramiento, posesión, prórrogas derogatorias, autorización de uso de listas por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5. Evaluación de desempeño

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

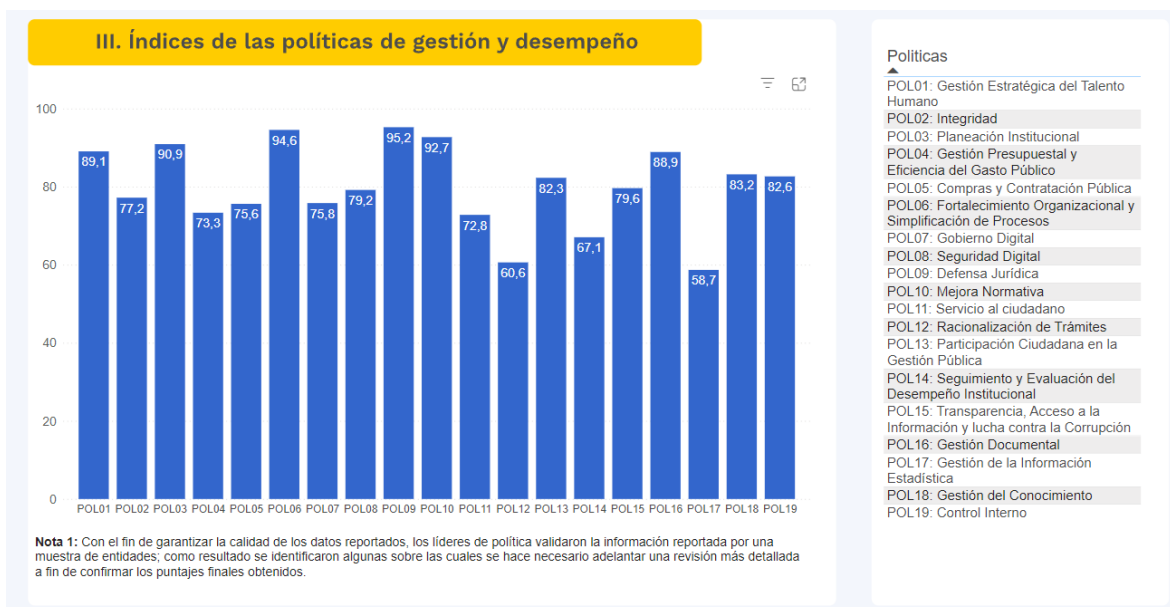
De acuerdo a lo anterior, desde el Grupo de Talento Humano del MVCT se ha definido el procedimiento "EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y SISTEMA DE MEDICIÓN LABORAL" GTH-P-03; a través del cual se fijan los lineamientos al interior del ministerio para realizar la evaluación del desempeño laboral de los Servidores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

6. SIGEP

En el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP y durante la vigencia 2023 en la evaluación FURAG correspondiente a la vigencia 2022, el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización de la información tenemos una valoración del 81 al 100% y para el 2024 se mantendrán las actualizaciones continuas con las novedades presentadas en la entidad

Para el 2024 se trabajará la Política de Integridad y Conflicto de interés a través de actividades de socialización del Código de integridad y otras actividades que prioricen el bien común sobre el bien individual.

Figura 14 Resultados 2022 índice de política de Integridad MVCT



Fuente: DAFP

7. Clima organizacional - Cultura organizacional

Para el 2024 se proyecta realizar la encuesta de clima laboral cumpliendo con el Decreto 1083 de 2015 y así obtener resultados que permitan evaluar y posteriormente intervenir los grupos con riesgos alto, medio y bajo.

Para el caso de cultura organizacional se trabajará el modelo de Cultura de la Integridad propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través de los siguientes pasos:

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

8. Gestión con Gerentes Públicos

Para el 2024 se realizará invitación especial para trabajar las temáticas propias de los resultados del diagnóstico "Detección de necesidades de aprendizaje Organizacional" la cual es fundamental para la construcción del PIC 2024 en nuestro Ministerio realizado a los Gerentes Públicos, las temáticas a trabajar este año son:

- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Apropiación y uso de la tecnología.

9. Discapacidad

Para el 2024 se propone trabajar la promoción de la inclusión y diversidad.

10. Seguimiento y evaluación

10.1. Herramientas de seguimiento y Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico.

Los mecanismos para realizar el seguimiento y evaluación a la Gestión Estratégica de Talento Humano en el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio son (Ver figura 15):

Figura 15 Mecanismos de seguimiento y evaluación

| Mecanismo de Seguimiento y Evaluación | Periodicidad | Responsable |
|--|-----------------------------------|---|
| Monitoreo al Plan de Acción | Mensual | Grupo de Talento Humano |
| Medición y análisis a los indicadores de Gestión | Trimestral, semestral y anual | Líderes de proceso |
| Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Trimestral | Oficina Asesora de Planeación / Coordinador Grupo de Talento Humano |
| Auditorías de Gestión | Según el Plan anual de auditorías | Oficina de Control Interno / Líderes de proceso |
| Monitoreo a los riesgos | Mensual | Grupo de Talento Humano |
| Revisión de los resultados del FURAG | Anual | Líderes de proceso |
| Autodiagnóstico GETH | Anual | Grupo de Talento Humano/ Líderes de proceso |
| Autodiagnóstico Integridad | Anual | Grupo de Talento Humano/ Líderes de proceso |

Fuente: Talento Humano. MVCT

11. Indicadores

En el marco del objetivo estratégico "Fortalecer el desempeño Institucional a través de la gestión del conocimiento y la innovación para satisfacer las

necesidades de los grupos de valor”. Se establecen los siguientes indicadores para medir el cumplimiento del indicador y el avance de las actividades de cada uno de los planes del Decreto 612 de 2018. (Ver figura 16)

Figura 16 Indicadores

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADOR | FÓRMULA |
|---|---|---|
| Fortalecer el desempeño Institucional a través de la gestión del conocimiento y la innovación para satisfacer las necesidades de los grupos de valor. | Avance del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo | (Actividades ejecutadas del Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo/Actividades programadas) *100 |
| | Avance del Plan Anual de Empleos Vacantes | (Actividades ejecutadas en el Plan Anual de Empleos Vacantes/Actividades programadas) *100 |
| | Porcentaje de avance de la implementación del Plan de Formalización de Empleos de MVCT. | (Actividades ejecutadas del Plan de Formalización de empleos /Actividades programadas) *100 |
| | Avance del Plan Institucional de Capacitación | (Actividades ejecutadas en el plan institucional de capacitación/Actividades programadas) *100 |
| | Avance del Programa de Bienestar Social e Incentivos | (Actividades ejecutadas del programa de bienestar social e incentivos/Actividades programadas) *100 |
| | Crecimiento del puntaje asignado a la dimensión de Talento humano (TH) a partir del FURAG | Puntaje Dimensión TH del año (t) - Puntaje Dimensión TH del año (t-1) |

Fuente: Talento Humano. MVCT

12. Mejoramiento continuo.

Con base en los resultados anteriores, se procederá a incluir acciones de mejoramiento continuo en el Plan de Acción del Grupo de Talento Humano, para el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.

13. Bibliografía

- CNSC. (2018). Obtenido de <https://www.cnsc.gov.co/observatorio/evaluacion-del-desempeno-laboral>
- DAFP. (2017). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>
- DAFP. (2018). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34298231/Infografia_Matriz_GETH.pdf/90e98ea8-a255-b117-795f-4185bf86d1ae
- DAFP. (2020). Obtenido de El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos
- DAFP. (2020). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=107254>
- DAFP. (2021). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/39655898
- Dane. (2022). Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/EDI_nal/2022/Boletin-tecnico-edinacional-2022.pdf
- DANE. (2022). Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi>
- MINTRABAJO. (2008). *Resolución 2646* .
- Mintrabajo. (s.f.). 2015. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Diciembre+20+de+2021.pdf/f1f86400-2b37-0582-5557-87a5d3ea8227?t=1640204850717>
- Minvivienda. (2011). Obtenido de <https://minvivienda.gov.co/normativa/decreto-3571-2011#:~:text=Por%20el%20cual%20se%20establecen,de%20Vivienda%2C%20Ciudad%20y%20Territorio.>

- Minvivienda. (2021). Obtenido de
https://minviviendagovco.sharepoint.com/sites/SPO_NuestraNet/Participacion/SINTRAVIVIENDA/Paginas/Acuerdo-Sindical.aspx?CT=1673640531192&OR=OWA-NT&CID=d10834ad-c72c-1fd6-82a8-8d367466ea66
- Nacional, P. (2016). Obtenido de
<https://www.policia.gov.co/sites/default/files/ley-1801-codigo-nacional-policia-convivencia.pdf>
- Política, C. (1991). Obtenido de
<http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>
- Trabajo, M. d. (2006). Obtenido de
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf