

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

**MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y
TERRITORIO**
Grupo de Talento Humano

CONTENIDO

1. MARCO ESTRATÉGICO	3
1.1 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	3
1.2. POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	4
2. INTRODUCCIÓN	4
3. OBJETIVO	5
3.1. Objetivos Específicos del Plan Estratégico de Talento Humano.	6
4. ALCANCE.....	6
5. MARCO NORMATIVO.....	6
6. RESPONSABLES.....	10
7. DEFINICIONES.....	10
8. DESARROLLO DEL PLAN	16
8.1 DIAGNÓSTICO.....	16
8.1.1. Resultados Furag Dimensión Talento Humano.....	16
8.2. Planta de Personal y Caracterización de Talento Humano.....	17
8.2.1 Caracterización de los Empleos	17
8.3. Distribución por Niveles Jerárquicos	18
8.4. Composición de la planta por Procesos.....	18
8.4.1. Medición de Clima Laboral	19
8.5. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN	20
8.5.1. Estrategias	21
8.5.2. Prioridades identificadas para la Gestión Estratégica de Talento Humano	21
8.5.2.1. Plan de Previsión de Recursos Humanos -Plan de Formalización del empleo.....	22
8.5.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.....	23
8.5.3. Cumplimiento de Estándares Mínimos de Seguridad y Salud En El Trabajo.....	23
8.5.3.1. Plan de capacitación.....	24
8.5.3.2. Plan de Bienestar.....	24



8.5.4. Plan de Vacantes.....	25
8.6. RIESGOS.....	25
8.7. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	26
8.8. SIGEP.....	27
8.9. CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL	27
8.10. GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS.....	28
8.11. DISCAPACIDAD.....	28
9. RECURSOS	28
10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	28

1. MARCO ESTRATÉGICO

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

1.1 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.

1.2. 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 2025 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.

2. INTRODUCCIÓN

El Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano se enmarca en la política de desempeño institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que contribuye al fortalecimiento de las capacidades de los servidores para contribuir a mejorar la productividad organizacional y la gestión Pública, 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 desarrollo de competencias laborales que contribuyen con la construcción del servidor 4.0 que impulsa desarrollo y crecimiento Institucional, la productividad con servicios de calidad, la gestión del cambio, la integridad, el diálogo y concertación de toma de decisiones para la mejora del estado y la transformación digital.

El 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 laboral de los servidores públicos y lograr una administración pública más eficiente.

El desarrollo del Plan toma como base la Gestión Estratégica del Talento Humano, basada en la evidencia del enfoque de la nueva Gestión Pública como: el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Caracterización de las y los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG, la matriz auto diagnóstica de la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH sugerida por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública DAFP, la Planeación Estratégica Institucional - PEI, Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, los planes de acción de auditoría, el diagnóstico de necesidades organizacionales adelantados para la vigencia, las encuestas de satisfacción de los programas ejecutados en el año 2024, las investigaciones y tendencias de las mejores prácticas de talento humano en entidades públicas en Latinoamérica y Colombia.

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.

3. OBJETIVO

Establecer el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, como principal herramienta para la toma de decisiones en la entidad, orientado a planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento Humano en el marco de la gestión estratégica, 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 contribuir a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar para lograr una administración pública más eficiente.

3.1. Objetivos Específicos del Plan Estratégico de Talento Humano.

1. Desarrollar actividades de capacitación, Formación 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 con la implementación de la Política de Integridad, a través del Código de Integridad y de 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.
4. 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.
5. Desarrollar una cultura organizacional sólida desde una gestión administrativa humanista basada en el desarrollo moral y ético de la función pública.

4. ALCANCE

La consolidación y ejecución del Plan estratégico de Talento Humano con los diferentes diagnósticos y fases de los planes de Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Formalización y provisión de la planta de personal permitirá crear, mantener y mejorar las condiciones de la gestión humana para favorecer el desarrollo integral de las y los servidores públicos, con ejecución de acciones y actividades de bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, formación y capacitación para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios, funcionarias y el de su familia; esto permite el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de servicios al estado, armonizando los intereses de la sociedad y los derechos de todas las personas.

5. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Constitución Política de Colombia	N/A	1991	TÍTULO V DE LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO. CAPÍTULO 2 DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (Política, 1991) "(...) Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Carta Iberoamericana de la Función Pública –Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.	N/A	2003	<p>funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. (...)”</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 No. 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”) Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003.</p> <p>Principios rectores. Igualdad; Mérito, Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas; Transparencia, objetividad e imparcialidad.</p> <p>Pleno sometimiento a la ley y al derecho.</p> <p>Así mismo la Carta Iberoamericana establece los REQUERIMIENTOS FUNCIONALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, así:</p> <p>Planificación de recursos humanos. Todo sistema de función pública necesita articular un instrumental de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación constituye el nexo obligado entre la estrategia organizativa y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización del trabajo; Acceso al empleo; Evaluación del rendimiento; Compensación; Desarrollo del talento humano; Responsabilidad laboral; Desvinculación; Relaciones humanas y sociales; Organización de la función de Recursos Humanos.
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	1010	2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley	1221	2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	1444	2011	Por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al presidente de la República para modificar la estructura de la Administración Pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones.
Ley	1801	2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
Ley	1857	2016	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley	1955	2019	"POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022 "PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD".
Ley	1960	2019	Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decretoley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente".
Ley	2016	2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
Ley 2195 de 2022	2195	2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
Decreto	3571	2011	Por el cual se establecen los objetivos, estructura, funciones del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se integra el Sector Administrativo de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Decreto	1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto	884	2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones
Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	1499	2017	Actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Decreto 815 del 08 de mayo de 2018	815	2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 612 de 2018	612	2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto	1604	2020	Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
Decreto	1298	2021	Por el cual se modifica la Planta del Personal del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Resolución	955	2017	Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Resolución	175	2017	Por la cual se adopta el teletrabajo suplementario como una forma de organización laboral en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
Resolución	235	2017	Por la cual se establece el horario de trabajo y atención al público en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Resolución	390	2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Resolución	327	2018	Por la cual se reglamentan los procedimientos administrativos para el trámite de comisiones autorizaciones de desplazamiento al interior y exterior del país.
Resolución	773	2018	Por la cual se suprime el Comité de Estímulos e Incentivos del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio.
Resolución	629	2018	Por la cual se determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista.
Resolución	667	2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución	849	2018	Por la cual se suprime el Comité de Ética del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio y se dictan otras disposiciones.
Resolución	887	2018	Por medio de la cual se compila, adiciona, actualiza y ajusta las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico del manual específico de funciones y competencias laborales”.
Resolución	312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			Trabajo SG-SST
Resolución	930	2019	Por lo cual se deroga el Código de Ética y se adopta el Código de Integridad (Valores del servidor público) del Ministerio de Vivienda, Ciudad y territorio.
Resolución	955	2017	Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
Acuerdo	6176	2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Circular Conjunta DAFP	100-005	2022	Avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para la administración pública tanto en el orden nacional como territorial, y con miras a darle cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030	N/A	2023	El cual indica que la gestión estratégica del talento humano promueve la selección y captación de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta el desarrollo de las competencias laborales, perfilando capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles y cuantificables.

6. RESPONSABLES

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

7. DEFINICIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DAFP: Departamento de la Función Pública, es la entidad que se encarga de que ese servicio al público, la gestión y la administración se de manera eficiente y transparente, además verifica la modernización y el mejoramiento continuo de las instituciones públicas y de sus funcionarios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plan de Bienestar: es un conjunto de decisiones empresariales que busca que cada empleado de la entidad satisfaga sus necesidades personales, sociales, económicas y

culturales, fomentando la productividad y la motivación mientras mejora constantemente el ambiente laboral.

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

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

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

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

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

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

8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1 DIAGNÓSTICO

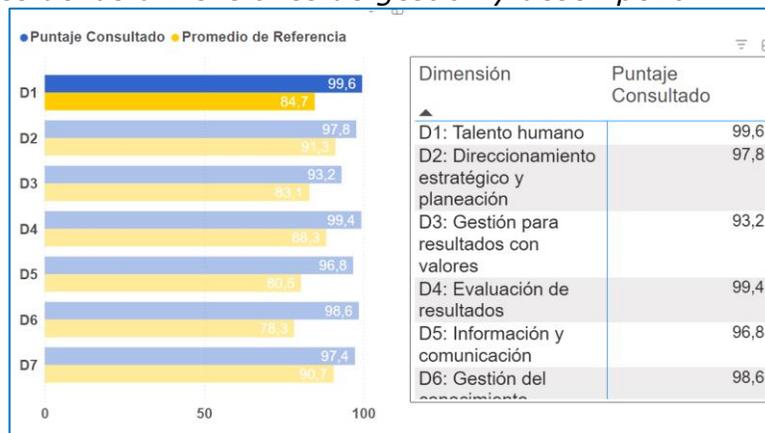
Los diagnósticos se encuentran en cada uno de los planes del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, los cuales fueron necesarios para la formulación de cada uno de los planes para la Gestión Estratégica de Talento Humano, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de Bienestar Social e Incentivos; Plan Institucional de Capacitación, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes y el presente Plan Estratégico de Talento Humano.

En este punto daremos a conocer los resultados del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano en la matriz relacionada a continuación, 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.

8.1.1. Resultados FURAG Dimensión Talento Humano

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

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

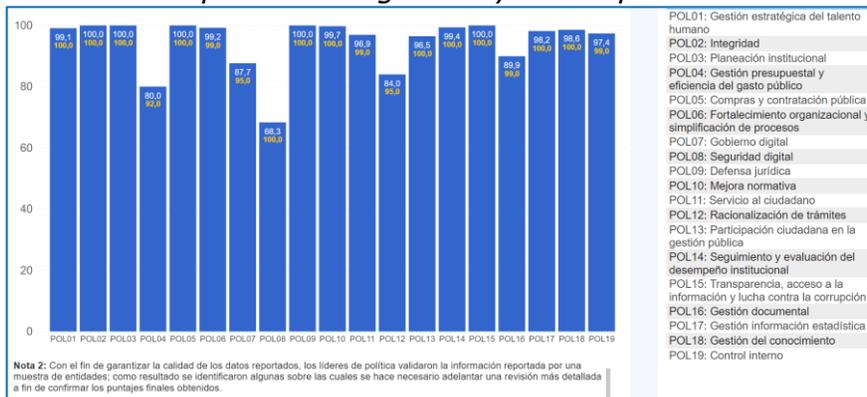


Como se puede apreciar en el anterior gráfico, la principal dimensión del modelo que es la de talento humano para la vigencia evaluada, obtuvo un resultado de 99,6%

siendo la dimensión con el mejor resultado respecto a las demás dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

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

Gráfico 2: Índices de las políticas de gestión y desempeño



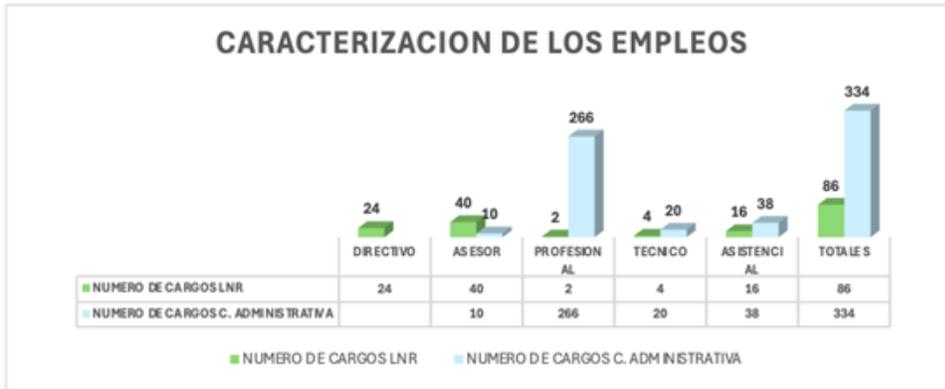
En el anterior gráfico, se puede apreciar que, para la vigencia evaluada, la política Gestión estratégica de Talento Humano obtuvo un resultado de 99,1% y la política de integridad se destacó por ser una de las políticas con mejor resultado en el desempeño del Ministerio puntuando en un 100%.

8.2. Planta de Personal y Caracterización de Talento Humano

Con fecha 12 de enero de 2025 se reporta la siguiente información de caracterización del talento humano. Del total de 420 empleos se tienen ocupados 318 correspondiente al 76%, de los cuales 164 son caracterizados como femenino y 155 con masculinos con una valoración de 52% y 48% respectivamente.

8.2.1 Caracterización de los Empleos

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



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.2.2 Distribución por Niveles Jerárquicos

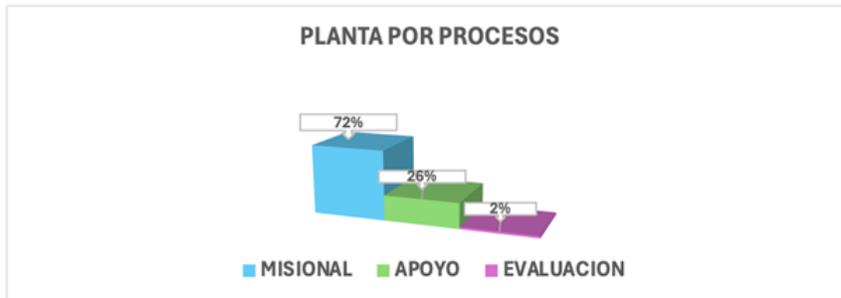
Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel profesional el que más aporta al total de la planta (63%), seguido del nivel asistencial (13%), asesor (12%), directivo (6%), técnico (6%)



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.2.3 Composición de la planta por Procesos

A continuación, se presenta la distribución porcentual de la planta aprobada para el año 2024, que está compuesta por un 72% de personal misional, un 26% de apoyo y un 2% de evaluación. Estos cargos cuentan con los recursos presupuestales de funcionamiento necesarios para garantizar su permanencia:



Fuente: Grupo de Talento Humano MVCT.

8.3. Medición de Clima Laboral

Caracterización y diagnóstico.

Referente a los resultados de la encuesta para la medición del clima laboral se establece que del total de servidores de planta el cual al inicio del mes de marzo fue de 307 y quienes respondieron la encuesta fueron 232; que corresponde a una muestra representativa del 76% de los servidores, mientras que el 24% no la respondieron. (Ver figura 4).

Figura 1. servidores públicos que contestaron la encuesta.



Fuente: elaboración GTH

Sobre la orientación organizacional se observa que el 94% de los servidores respondieron que tienen claridad sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores, las políticas, la planeación y los procesos, de igual forma las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor; el 6% no tiene claridad.

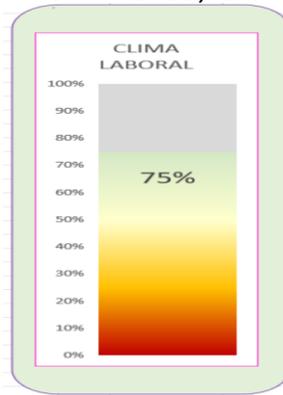
Figura 2. Sobre orientación organizacional:



Fuente: Elaboración GTH

En el caso de los resultados generales del clima laboral en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio el resultado general fue de 75 que para la escala de calificación correspondería a un nivel medio-alto.

Figura 6. Clima Laboral Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio



8.4. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN

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

Matriz Operativa del Plan						
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Gestión Estratégica de Talento Humano	Secretario General - Coordinador Grupo de Talento Humano	Implementación del Plan Estratégico de Talento Humano.	Cumplir el 100% del plan Institucional la planificación de las actividades.	Avance en la ejecución del Plan estratégico de Talento Humano.	01/02/2025	31/12/2025

8.4.1. Estrategias

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

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.
- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio a todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo 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.

8.4.2. Prioridades identificadas para la Gestión Estratégica de Talento Humano

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, ha priorizado las siguientes actividades a realizar para la vigencia 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.

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

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida" 2022-2026", que propone la "Modernización y Transformación del Empleo Público", se busca fortalecer la carrera administrativa mediante criterios meritocráticos. El artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide dicho Plan, resalta la necesidad de avanzar hacia la formalización del empleo público, con criterios de equidad, mérito y vocación de permanencia. Esto incluye la provisión de cargos en las plantas de personal mediante nuevas modalidades de acceso, ampliación de las plantas permanentes y la creación de plantas temporales, todo dentro del marco fiscal de mediano plazo y sujeto a la disponibilidad presupuestal.

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

Para la vigencia 2025, el Ministerio continuará con los trámites técnicos y administrativos necesarios junto con el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE), el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, con el objetivo de crear una planta temporal que refuerce tanto los temas misionales como de apoyo de las diferentes dependencias.

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

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

En ese orden de ideas el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, alineado con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y las políticas del Gobierno Nacional, avanza en la creación de mecanismos que contribuyan a fortalecer sus

funciones misionales y de apoyo. Este proceso se llevará a cabo mediante un enfoque ordenado y transparente, asegurando el cumplimiento de los criterios establecidos por las autoridades competentes y optimizando los recursos disponibles, con el objetivo de garantizar la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de la misión institucional.

8.4.4. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

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

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

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

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

Dando cumplimiento a lo establecido en el Capítulo VI del Decreto 1072 de 2015 y las fases definidas para esta vigencia en la Resolución No. 0312 de 2019, el Equipo de Trabajo en Talento Humano a través de los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST, realizó la evaluación inicial de la implementación del Sistema y acorde con los resultados obtenidos se estableció el plan de mejoramiento y el cronograma de trabajo para la vigencia 2025, el cual está enfocado en actividades de prevención y promoción desde el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, acordes con los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica que establece la Entidad, teniendo en cuenta el diagnóstico de condiciones de salud, ausentismo y los riesgos prioritarios a intervenir; adicionalmente se ejecutarán actividades de mitigación de riesgos y peligros conforme al Programa de Higiene y Seguridad en el Trabajo dentro del marco de lo exigido por la normatividad legal vigente. según lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación,

prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

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

El Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio establece para 2025 una serie de actividades tendientes a la disminución de los riesgos psicosociales tales como:

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

8.4.5. Plan de capacitación

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

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

8.4.6. Plan de Bienestar.

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

- Promover el equilibrio psicosocial

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

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

8.4.7. Plan de Vacantes.

Para la vigencia 2025, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio proyecta finalizar los trámites de nombramiento en periodo de prueba, posesión, prórrogas y derogatorias, en el marco del Proceso de Selección para Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1430 de 2020. Además, se procederá con la autorización para el uso de listas de elegibles vigentes, que, según lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cumplan con las condiciones de "Mismo Empleo" y/o "Empleo Equivalente", conforme al Acuerdo 19 de 2024 de la CNSC y demás normas aplicables al Sistema General de Carrera Administrativa.

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

8.5. RIESGOS

En el Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, los riesgos del Grupo de Talento Humano son definidos a partir de la planeación institucional siguiendo los lineamientos emitidos por la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio. Para la vigencia 2025 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.

8.6. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

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

De acuerdo 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.

8.7. SIGEP

En el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP y durante la vigencia 2024 en la evaluación FURAG correspondiente a la vigencia 2023, el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización de la información tenemos una valoración del 81 al 100%; para el 2025 se proyecta realizar actualizaciones periódicas con las novedades presentadas en la entidad.

8.8. CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA ORGANIZACIONAL

Para el 2025 se proyecta realizar la encuesta de clima laboral cumpliendo con el Decreto 1083 de 2015 y así obtener resultados que permitan evaluar y posteriormente intervenir los grupos con riesgos alto, medio y bajo; este proceso se organizará teniendo en cuenta el modelo de cultura de integridad, de calidad de vida laboral, organizaciones emocionalmente inteligentes y con el diagnóstico de riesgo psicosocial, se realizará el acompañamiento a los grupos identificados con afectación, a través de actividades de mejora e intervención del clima laboral asociados al plan de bienestar social que impacten la salud emocional de los colaboradores. (MINTRABAJO, 2008), *así mismo capacitaciones en trabajo en equipo, comunicación asertiva, acoso laboral, desconexión laboral, mobbing, inclusión laboral, manejo de la tensión laboral y salud mental.*

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

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

8.9. GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS

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

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

8.10. DISCAPACIDAD

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

9. RECURSOS

El valor del presupuesto anual para 2025 es de: pesos.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

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

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

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

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

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	XX/XX/XX	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIDG	Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano