

COPIA CONTROLADA



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR

Página 1 de 4

RESOLUCION N° 6 9 6

27 ENE 2020

"Por la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020"

LA DIRECTORA GENERAL ENCARGADA DE LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por los Acuerdos Distritales 20 de 1942, 15 de 1959 del Concejo de Bogotá, el artículo 17 del Acuerdo 003 de 2008, el artículo 2 del Acuerdo 004 de 2008 del Consejo Directivo, el Decreto 832 de 2019, y

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado", en su artículo 20 establece, que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el artículo 6 literal g) del Decreto en mención, señala: "*g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*"

Que el citado Decreto, también señala que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social los empleados de la entidad y sus familias.

Que el artículo 21 del Decreto en mención, al referirse a la finalidad de los programas de bienestar social que formulen las entidades, establece que éstos deben contribuir a desarrollar los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.

Que los programas de Bienestar Social que formulen y ejecuten las entidades, permiten poner en funcionamiento el Sistema de Estímulos para los empleados, según lo señalado en el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, compilado por el Decreto 1083 de 2015, el cual prevé: "las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social."

Que al establecer un Plan Institucional de Bienestar Social, se está dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y se propende por el desarrollo personal, profesional y organizacional, generando óptimas condiciones de calidad de vida laboral.

Que el programa de Bienestar responde a las necesidades de la organización, su estructura es dinámica y flexible, razón por la cual es susceptible de actualización y/o modificación, de acuerdo con las necesidades de la entidad, estableciéndose para el efecto un programa y un cronograma de ejecución.

Código: 208-SADM-FI-123
Versión: 03
Vigente: 07-01-2020

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494320
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

COPIA CONTROLADA

RESOLUCION N° 596

27 ENE 2020

"Por la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020"

Que en tratándose del Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto 614 de 1984 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en sus artículos 28, 29 y 30 establecen la obligación de adelantar programas de salud ocupacional por parte de los patronos y empleadores, indicando los parámetros establecidos para el desarrollo de los citados programas.

Que mediante la Resolución 1562 del 11 de julio de 2012 *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"*. En su artículo 1 estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que mediante el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*. En su Capítulo 6 del Título 4, artículo 2.2.4.6.1 estableció que *"El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión"*.

Que mediante la Resolución 312 del 13 de febrero de 2019, se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Que al establecer un Plan Institucional de Salud Ocupacional se dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y propender por un ambiente laboral sano y seguro.

Que mediante acta de fecha 31 de enero de 2019, se elige el Secretario del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se hace presentación del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que en lo que refiere al Plan Institucional de Capacitación, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que de conformidad con lo previsto en el numeral 2 del citado artículo 36 de la Ley 909 de 2004, las entidades públicas a través de sus unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que de conformidad con lo señalado en los literales b y c del artículo 3° del Decreto Ley 1567 de 1998, el Gobierno Nacional mediante el Plan de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas, con una periodicidad mínima de un año.

Código: 208-SADM-FI-123
Versión: 03
Vigente: 07-01-2020

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494320
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

COPIA CONTROLADA



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR

Página 4 de 4

RESOLUCION N° 696

27 ENE 2020

"Por la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020"

RESUELVE

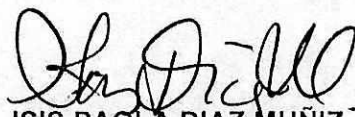
ARTÍCULO 1.- Aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular, el cual incluye, el Plan Institucional de Capacitación – PIC, el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, para la vigencia 2020, de conformidad con los documentos anexos que forman parte integral de la presente Resolución.

PARÁGRAFO: Los documentos anexos de que trata el presente artículo, podrán ser modificados de conformidad con las necesidades que se identifiquen, contando para ello con la participación activa de los responsables del respectivo plan.

ARTÍCULO 2.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PÚBLIQUESE Y CÚMPLASE

En la ciudad de Bogotá, a los 27 ENE 2020


ISIS PAOLA DIAZ MUÑOZ
Directora General (E)

Proyectó: Henry Bautista H./ abogado Subdirección Administrativa
Revisó: Javier de Jesús Cruz Pineda/ Subdirector Administrativo (E)
Aprobó: Edgar David Motta Revollo / Director Administrativo Dirección de Gestión Corporativa y CID

Archivado en Serie Resoluciones 2020 – Talento Humano enero 2020



COPIA CONTROLADA

27 ENE 2020

RESOLUCION N° 696

Por la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020"

Que el Decreto 1227 de 2005 compilado por el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 66 consagra que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el Decreto 2539 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015, orientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como aspectos predominantes en la identificación de competencias laborales

Que mediante Decreto 4665 de 2007, compilado en el Decreto 1083 de 2015, se adoptó la actualización del Plan de Formación y Capacitación para los servidores públicos, el cual incluye orientaciones en la capacitación por competencias como eje de la propuesta pedagógica.

Que para la formulación del plan de capacitación se tuvieron en cuenta las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, contenidas en la cartilla Necesidades de Capacitación Diagnóstico y Programación de Actividades y cartillas de Administración Pública –Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Que mediante acta de fecha 24 de enero de 2020, la Comisión de Personal y la representante del Sindicato de trabajadores de la CVP, participaron en la formulación del Plan de Capacitación y Bienestar Laboral, la cual hace parte integral de la presente resolución, cumpliéndose con lo establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Que dentro del presupuesto apropiado para sufragar los gastos, asociados al Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Laboral e incentivos de la Caja de la Vivienda Popular, durante la vigencia fiscal de 2020, se asignaron recursos por valor de \$61.711.340 corresponden al programa de Capacitación y \$146.105.000 corresponden a bienestar laboral.

Que en virtud de lo establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, y este Sistema único se debe articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG surge como el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación, según dispone el Decreto 1499 de 2017, en el que se concibe la dimensión de Talento Humano, con el propósito de ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Por lo que en el Plan Estratégico de Talento Humano, se incluyen los Planes Institucionales de Capacitación, de Incentivos Institucionales, Anual de Vacantes, de Previsión de Recursos Humanos y de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En mérito de lo expuesto

Código: 208-SADM-FI-123
Versión: 03
Vigente: 07-01-2020

Calle 54 N° 13-30
Código Postal: 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494320
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

COPIA CONTROLADA

696 27 ENE 2020

CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
2020**

27/01/2020

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	Código: 208-SADM-Mn-09	
	Versión: 3	Pág. 1 de 26
	Vigente desde: 27/01/2020	

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

696

27 ENE 2020

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
ALCANCE	3
MARCO CONCEPTUAL.....	3
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
ESTRUCTURA ORGÁNICA	7
PLANTA DE PERSONAL.....	7
FUNCIONES DE LA ENTIDAD	9
MARCO LEGAL.....	11
MISIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	11
DIAGNÓSTICO INTERNO Y EXTERNO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	11
PLAN ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	13
Metodología.....	13
Marco Referencial	13
Objetivo	18
Cargos a Proveer	18
Proyecciones de retiro del Servicio	22
Matriz de requisitos	23
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	24
PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL	25
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	25

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3
	696 27 ENE 2020		Pág. 2 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

INTRODUCCIÓN

En el direccionamiento estratégico de la Gestión del Talento Humano para la Caja de la Vivienda Popular y las metas establecidas en el Plan de Desarrollo para Bogotá D.C. 2020 - 2023, a través de la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano, proceso que se estructura en la Entidad como estratégico con el objetivo de "Gestionar, administrar y realizar planes, programas y acciones para el desarrollo del talento humano que fortalezcan sus competencias y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con el propósito de lograr la satisfacción personal y el fortalecimiento institucional para el cumplimiento de la misión y funciones de la Entidad."

Generar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Gestión estratégica de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la Caja de la Vivienda Popular fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	6 9 6 27 ENE 2020 -		Versión: 3 Pág. 3 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes que conforman el frente de trabajo del proceso y las actividades desarrolladas por la entidad, diseñadas para el beneficio de todos los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular y sus colaboradores.

MARCO CONCEPTUAL

Son los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH del Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- cuyo propósito es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo,

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	Código: 208-SADM-Mn-09	
	Versión: 3	Pág. 4 de 26
	Vigente desde: 27/01/2020	

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

696

27 ENE 2020

comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La formulación de esta política permitirá realizar el direccionamiento estratégico, la planificación, desarrollo y evaluación, de las estrategias enfocadas dentro de las rutas de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG).

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Dado que la planeación del recurso humano es una práctica en constante dinámica, la caracterización de cada uno de los subcomponentes del ciclo de vida de los servidores públicos Ingreso – Desarrollo – Retiro son el insumo que permite la

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	6 9 6	27 ENE 2020	Versión: 3 Pág. 5 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

construcción de los programas y planes referentes necesarios para planificar mejor la gestión de desarrollo del Talento Humano.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, ha venido proponiendo lineamientos y desarrollando acciones para promover la calidad de vida y el mejoramiento de condiciones para los Servidores Públicos, se adopta la Política Publica Distrital de Gestión Integral de Talento Humano PPGITH-2030, la cual debe articularse con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular, conforme a los lineamientos del DASCD en su fase de implementación esta inicia en el periodo 2020.

Este modelo pretende realizar la armonización y el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la implementación efectiva del Modelo Integrado de Gestión MIPG en el Distrito Capital.

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de los programas establecidos para cada componente del proceso en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	6 9 6 27 ENE 2020	Versión: 3	Pág. 6 de 26
		Vigente desde: 27/01/2020	

rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta óptima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión del Talento Humano.

COPIA CONTROLADA

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HABITAT
Caja de Vivienda Popular

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

696

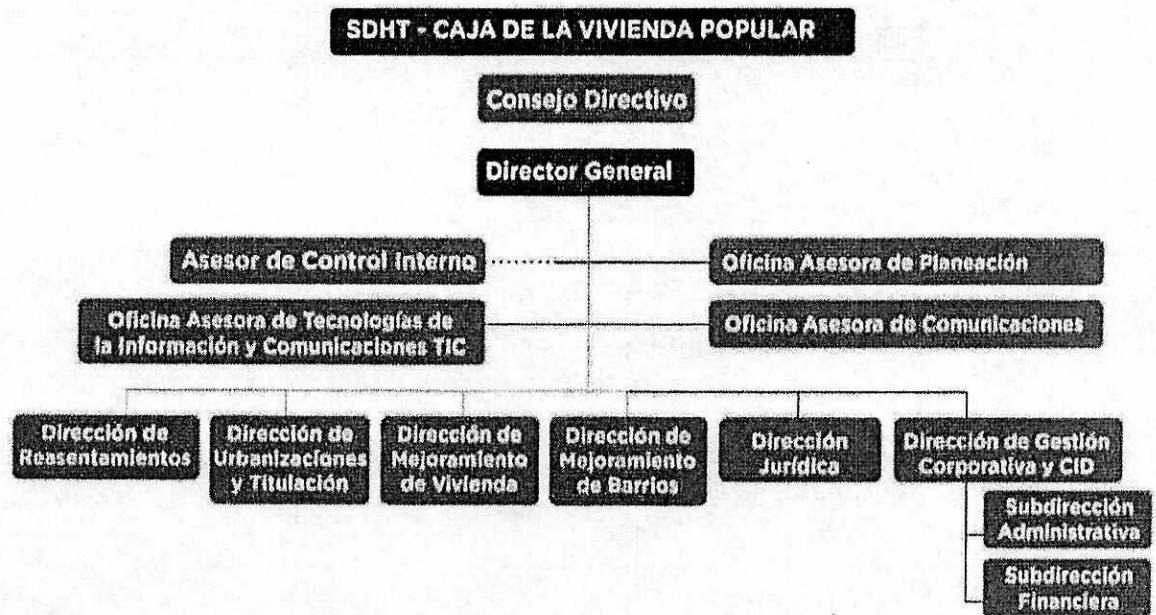
Código: 208-SADM-Mn-09

Versión: 3 Pág. 7 de 26

Vigente desde: 27/01/2020

27 ENE 2020

ESTRUCTURA ORGÁNICA



PLANTA DE PERSONAL

DESPACHO DEL DIRECTOR

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Director General	050	03	1
Asesor	105	01	1
Secretaría Ejecutiva	425	12	1
Conductor	480	09	1

PLANTA GLOBAL

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Director Técnico	009	02	5
Director Administrativo	009	02	1
Jefe de Oficina	006	01	1
Subdirector Administrativo	068	01	1

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	696	27 ENE 2020	Versión: 3 Pág. 8 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Subdirector Financiero	068	01	1
Jefe de Oficina	115	02	1
Jefe de Oficina	105	01	1
Profesional Especializado	222	05	2
Profesional Universitario	219	04	1
Profesional Universitario	219	03	12
Profesional Universitario	219	02	1
Profesional Universitario	219	01	3
Técnico Operativo	314	04	1
Técnico Operativo	314	03	1
Técnico Operativo	314	02	4
Técnico Operativo	314	04	1
Auxiliar Administrativo	407	11	1
Auxiliar Administrativo	407	10	1
Auxiliar Administrativo	407	08	1
Auxiliar Administrativo	407	06	1
Auxiliar Administrativo	407	05	1
Auxiliar Administrativo	407	04	4
Secretaria	440	10	2
Secretaria	440	08	1
Secretaria	440	07	1
Secretaria	440	06	1
Secretaria	440	04	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	04	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	02	1
Conductor	480	09	1
Conductor	480	04	1

CARGOS SUPRIMIDOS CON FUERO

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Auxiliar Administrativo	550	06	1
Auxiliar Administrativo	550	03	1

TRABAJADORES OFICIALES

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Profesional Universitario I			2
Auxiliar Administrativo V			1
Auxiliar Administrativo III			1
Auxiliar Administrativo			1
Secretaria			1

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	6 9 6	27 ENE 2020	Versión: 3 Pág. 9 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

FUNCIONES DE LA ENTIDAD

La Caja de la Vivienda Popular tiene como misión ejecutar las políticas de la Secretaría del Hábitat en los programas de Titulación de Predios, Mejoramiento de Vivienda, Mejoramiento de Barrios y Reasentamientos Humanos, mediante la aplicación de instrumentos técnicos, jurídicos, financieros y sociales con el propósito de elevar la calidad de vida de la población de estratos 1 y 2 que habita en barrios de origen informal o en zonas de riesgo, buscando incrementar el bienestar de sus habitantes, generando confianza en la ciudadanía, en la capacidad de ser mejores y vivir mejor.

Dicha misión la cumple la Entidad en el desarrollo de las siguientes funciones:

- a. Reasentar a las familias que se encuentren en Alto Riesgo No mitigable en concordancia con la política de hábitat del Distrito y la priorización de beneficiarios establecida por la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias de la Secretaría de Gobierno.
- b. Realizar el acompañamiento técnico, social y jurídico a las familias que priorice la Secretaria Distrital del Hábitat dentro del programa de Mejoramiento de Vivienda.
- c. Desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento social, técnico, jurídico y financiero a las familias objeto de atención del programa de Urbanización y Titulación.
- d. Ejecutar las obras de intervención física a escala barrial que han sido priorizados por la Secretaría Distrital de Hábitat en el marco del programa de Mejoramiento Integral de Barrios.

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 696 27 ENE 2020		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 3	Pág. 10 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020	

- e. Desarrollar sus programas buscando la coordinación y complementación con otras instituciones públicas o privadas.
- f. Coordinar con la secretaría del Hábitat la financiación de los planes y proyectos que desarrolla.
- g. Promover o contratar la construcción de viviendas de tipo individual o colectivo para el cumplimiento de los programas a su cargo.
- h. Adelantar la compra de los inmuebles que se requieran para la construcción de viviendas en desarrollo de los programas institucionales asignados a la entidad.
- i. Realizar gestiones de carácter social con el fin de facilitar el acceso de los usuarios a los programas que adelante la entidad.
- j. Ejecutar en coordinación con las entidades públicas del orden nacional y Distrital la implementación de los instrumentos técnicos y financieros definidos en la política de Vivienda de Interés Social.
- k. Colaborar con la Secretaría de Hábitat en la formulación de políticas y la adopción de planes, programas y proyectos referentes a la vivienda de interés social en particular lo relativo al Reasentamiento por Alto Riesgo No Mitigable, la Titulación Predial, el Mejoramiento de Vivienda y el Mejoramiento Integral de Barrios.

Las anteriores funciones se incluyen y operacionalizan en los Manuales de funciones y competencia laborales para la planta fija, adoptados en la Caja de la Vivienda Popular a través de las Resoluciones Nro. 1124 y 1234 de 2015 y aquellas que las modifiquen, adicionen o deroguen. Para la planta temporal es la Resolución No. 5286 de 2016.

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	6 9 6 27 ENE 2020		Versión: 3 Pág. 11 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

MARCO LEGAL

La Normatividad que aplica al proceso de Gestión del Talento Humano es la indicada en el Normograma del proceso publicado en la página web de la Entidad www.cajaviviendapopular.gov.co dicho documento es actualizado de manera mensual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo.

MISIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestionar, administrar y realizar planes, programas y acciones para el desarrollo del talento humano que fortalezcan sus competencias y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con el propósito de lograr la satisfacción personal y el fortalecimiento institucional para el cumplimiento de la misión y funciones de la Entidad.

DIAGNÓSTICO INTERNO Y EXTERNO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

3. FACTORES POSITIVOS QUE AFECTAN EL PROCESO		4. FACTORES NEGATIVOS QUE AFECTAN EL PROCESO	
FACTORES INTERNOS	3.1. Fortalezas	Talento Humano idóneo, con experiencia y conocimiento para ejercer sus actividades	La no diversificación generacional de recurso humano supone perder la oportunidad de que la organización desarrolle habilidades actuales.
		Aprovechamiento del talento humano existente en la planta de personal.	Planta de personal no adecuada a las necesidades de la Caja de la Vivienda a Popular.
		Articulación de programas y actividades que desarrolla el Distrito en temas de SG-SST.	Poca participación de los funcionarios y contratistas en las actividades programadas.
		El proceso cuenta con la asignación de presupuesto en cada vigencia para los planes de capacitación, bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, así como la garantía de los salarios de los funcionarios, así como los honorarios por los servicios prestados por los contratistas.	
		4.1 Debilidades	

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	6 9 6 27 ENE 2020		Versión: 3 Pág. 12 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

FACTORES EXTERNOS	3.2 Oportunidades	Asignación de presupuesto por parte de la Alcaldía Distrital a las entidades que porten para el desarrollo de procesos estratégicos de Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta los proyectos innovadores (capacitación, bienestar, teletrabajo, entre otros)	4.2 Amenazas	Cambios normativos en materia de Gestión del Talento Humano, para el cumplimiento de la normatividad.
		El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene como meta que las entidades interioricen los valores incorporados en el Código de Integridad.		Falta de socialización de los políticas, procesos y procedimientos existentes y actualizados.
		Teniendo en cuenta que se está desarrollando la selección de los cargos que se encuentran en la Oferta Pública de Empleos que administra la comisión Nacional del Servicio Civil, se incorporarán en los cargos que están provisionales, personas en carrera administrativa que serán fijas en sus actividades asignadas.		Factores de conectividad, plataforma tecnológica que pueda afectar la privacidad de la información
		La política de implementación del teletrabajo liderada por el Ministerio de Tecnologías de información y las Comunicaciones impacta positivamente a la entidad con su etapa de apropiación, mejorando la calidad de vida de los funcionarios.		

5. Análisis de Elementos Negativos	
1	Reactividad al cambio, actualización de procesos en materia de gestión del Talento Humano.
2	La composición de la planta de personal de la entidad y el proceso, cohesión de las actividades del proceso, reactividad a los cambios implementados.
3	Cohesión de las actividades del proceso, reactividad a los cambios implementados.
4	El cambio constante de normatividad que hace necesario que los funcionarios se capaciten de manera adecuada.

6. Análisis de Elementos Positivos		
	Descripción del elemento positivo	Elemento positivo potencializado mediante:
1	Se cuenta con el personal idóneo para el desarrollo de los procesos.	Plan de capacitación para los funcionarios de la CVP
2	Asignación de presupuesto en cada vigencia para los planes de capacitación, bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo	Los elementos positivos de este contexto se abordan desde el desarrollo de las acciones para dar manejo a los riesgos y algunas se incluyen como actividades en los planes de acción de los procesos.

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	6 9 6 27 ENE 2020		Versión: 3 Pág. 13 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Metodología

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y Plan de previsión del talento humano, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

Se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004.

Además, para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

Marco Referencial

Decreto 1800 de 2019. Modificación Decreto 1093 de 2015, en cuanto a la actualización de las plantas globales de empleo, instancia creada para reducir contratos en el ejecutivo.

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 3	Pág. 14 de 26
	6 9 6	27 ENE 2020	Vigente desde: 27/01/2020	

Ley 1960 de 2019. Modificatoria de la Ley 909 de 2004, carrera administrativa.

La Carrera Administrativa de la Caja de la Vivienda Popular, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 con las normas que la modifican o adicionan, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente el artículo 24 de la Ley 909 consagra:

“Artículo 24. Encargo. (Modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019).

ARTÍCULO 1°. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

“Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	6 9 6	27 ENE 2020	Versión: 3 Pág. 15 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

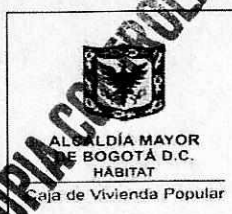
Parágrafo 1°. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Parágrafo 2°. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique."

*"ARTICULO 2o. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:
 Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitirle movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad,

	Código: 208-SADM-Mn-09	
	Versión: 3	Pág. 16 de 26
	Vigente desde: 27/01/2020	

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

696

27 ENE 2020

del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo o cuadro funcional de empleos) en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas' específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igualo superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingreso sin requerir una nueva inscripción.

	Código: 208-SADM-Mn-09	
	Versión: 3	Pág. 17 de 26
	Vigente desde: 27/01/2020	

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

696

27 ENE 2020

Parágrafo. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.”

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo. Al respecto dice la Ley:

“Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC– ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los “Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC”, relacionada con las autorizaciones que

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	696	27 ENE 2020	Versión: 3 Pág. 18 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional. En este entendido, la CVP ha venido adelantando los trámites respectivos para la provisión de veinticinco (25) empleos de Carrera Administrativa que se hallan vacantes, actividad que se realiza mediante las figuras de Encargos y Nombramientos Provisionales.

Objetivo

Garantizar la eficiente prestación del servicio, mediante la provisión en forma temporal de los cargos, y a su vez realizar el diseño, elaboración de la propuesta y fases para el desarrollo del concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la Caja de la Vivienda Popular, con el fin de dar continuidad a la estrategia permanente de provisión definitiva de empleos en conjunto con la CNSC.

El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es fijar el horizonte del Plan Estratégico de la CVP, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar eficientemente los empleos de la entidad.

Cargos a Proveer

Conforme a lo establecido en las normas generales de carrera administrativa, la Entidad cuenta con los siguientes cargos en vacancia definitiva:

VACANTES A 30 DE ENERO DE 2020			
CARGO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Auxiliar Administrativo 407-06			1
Secretaria 440-06			1
Secretaria 440-04			2
Auxiliar de Servicios Generales 470-04			1

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	6 9 6	27 ENE 2020	Versión: 3 Pág. 19 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

VACANTES A 30 DE ENERO DE 2020 ..			
CARGO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Profesional Universitario 219 - 01	1		
TOTALES	1	0	5

Los cinco empleos del nivel asistencial se encuentran reportados por la entidad en la OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales se han ofertado en las convocatorias 806 a 805 para el Distrito Capital.

Para el caso del Profesional Universitario que está relacionado en el cuadro anterior de las vacantes definitivas de la entidad, se encuentra en proceso de supresión en la planta de personal, por ser un cargo de trabajador oficial que por renuncia de su titular deberá ser creado como un empleo público por parte del Consejo Directivo de la entidad, y ya se cuenta con el concepto previo y favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil. La Subdirección Administrativa adicionalmente se encuentra preparando los documentos solicitados por la Dirección Distrital de Presupuesto para presentar y obtener el concepto favorable de ese despacho y la certificación presupuestal correspondiente.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

Metodología de Provisión

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Provisión, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	696	27 ENE 2020	Versión: 3 Pág. 20 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. El Profesional de Talento Humano o a quien se designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Metodología de Provisión a Corto Plazo

Selección

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones especialmente las definidas en los procedimientos internos de la Caja de la Vivienda Popular.

Teniendo en cuenta que la Entidad ha adelantado el proceso con la Comisión Nacional del Servicio Civil para mediante concurso realizar provisión de cargos y que a la fecha no se cuenta con el mismo, la selección de personal, se realizará teniendo en cuenta lo establecido en el "Procedimiento Vinculación de Funcionarios, diseñado para tal fin por Caja de la Vivienda Popular.

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
	6 9 6	27 ENE 2020	Versión: 3	Pág. 21 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020	

Movilidad

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el encargo, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

En cuanto a los traslados internos, estos se deberán a dos factores primordialmente:

i) Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General.

ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la entidad Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	Código: 208-SADM-Mn-09	
	Versión: 3	Pág. 22 de 26
	Vigente desde: 27/01/2020	

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

696 27 ENE 2020

- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Proyecciones de retiro del Servicio

El retiro del servicio implica cesar el ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado". (Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004). Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la Caja de la Vivienda Popular solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7.

Edad de retiro forzoso. Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial de conformidad con el artículo 14 de la Ley 490 de 1998 que establece: Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos. La remuneración y la pensión serán incompatibles para quienes se acojan a esta norma."

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 3 Pág. 23 de 26
	6 9 6	27 ENE 2020	Vigente desde: 27/01/2020

Para abordar estas situaciones, la Caja de la Vivienda Popular analiza las Hojas de Vida de los funcionarios, tendiente a establecer el momento en que se producirán vacantes por esta causa y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

Las otras situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se refieren son las que se ocasionen por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos porque logran una mejor remuneración, donde la Caja por estar sujeta a una planta de personal preestablecida y con unas diferencias marcadas entre grados, no puede ofrecer mejores alternativas a los que son hoy sus funcionarios.

Matriz de requisitos

A continuación, se presenta la matriz de requisitos mínimos de los empleos que se encuentran con vacancia definitiva y hacen parte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la entidad a 2020, que constituye el Plan de Vacantes de la entidad.

NIVEL	DENOMINACION	CÓDIGO	Nº. CARGOS	DEPENDENCIA	ESTUDIO	DISCIPLINAS ACADEMICAS	EXPERIENCIA
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Título profesional en: Administración Pública, Administración de Empresas, Administración de Gestión Humana, Administración en Recursos Humanos, Administración Humana, Administración en Salud Ocupacional o Dirección Humana y Organizacional; del núcleo básico de conocimiento en Administración. Título profesional en: Salud Ocupacional, del núcleo básico de conocimiento Salud Pública.		Veinticuatro (24) meses experiencia profesional relacionada.

COPIA CONTROLADA



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HÁBITAT
Caja de Vivienda Popular

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

696

27 ENE 2020

Código: 208-SADM-Mn-09

Versión: 3

Pág. 24 de 26

Vigente desde: 27/01/2020

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	No. CARGOS	DEPENDENCIA	ESTUDIO	DISCIPLINAS ACADEMICAS	EXPERIENCIA
					Titulo profesional en: Psicología; del núcleo básico de conocimiento en Psicología. Titulo profesional en: Ingeniería Industrial; del núcleo básico de conocimiento en Ingeniería Industrial y afines. Titulo Profesional en Comunicación Social; del núcleo básico del conocimiento en comunicación social y afines. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la Ley.		
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-06	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veintiocho (28) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	SECRETARIO	440-06	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veintiocho (28) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	SECRETARIO	440-04	2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470-04	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	TBP.	N.A	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación formulado y ejecutado por el proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2020 se estableció en la Resolución 696 del 27 de enero de 2020 y se encuentra publicado en la página web de la Entidad www.cajaviviendapopular.gov.co dicho documento es actualizado de manera anual por el Lider del Proceso, el Subdirector Administrativo de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	696	27 ENE 2020	Versión: 3 Pág. 25 de 26
			Vigente desde: 27/01/2020

PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos formulado y ejecutado por el proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2020 se estableció en la Resolución 696 del 27 de enero de 2020 y se encuentra publicado en la página web de la Entidad www.cajaviviendapopular.gov.co dicho documento es actualizado de manera anual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Bajo la Resolución 187 de 2019 se conformó el comité Paritario de seguridad y Salud en el Trabajo de la Caja de la Vivienda Popular. El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo formulado y ejecutado mediante por el proceso de Gestión del Talento Humano, para la vigencia 2020 se estableció en Resolución 696 del 27 de enero de 2020, y se encuentra publicado en la página web de la Entidad www.cajaviviendapopular.gov.co dicho documento es actualizado de manera anual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

Versión	Fecha Aprobación (dd-mm-aaaa)	Cambios	Revisó (Nombre y Cargo)
1	31/07/2018	Creación del documento	Javier Hernando Salinas Vargas Subdirector Administrativo
2	31/01/2019	-Actualización del Organigrama de la entidad. -Actualización de la información para la vigencia 2019	Javier Hernando Salinas Vargas Subdirector Administrativo



Código: 208-SADM-Mn-09	
Versión: 3	Pág. 26 de 26
Vigente desde: 27/01/2020	

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

696

27 ENE 2020

Versión	Fecha Aprobación (dd-mm-aaaa)	Cambios	Revisó (Nombre y Cargo)
		-Inclusión de anexos en el documento: Planes de capacitación Bienestar e incentivos Seguridad y salud en el trabajo	
3	27/01/2020	Se modifica la Introducción, plan anual de vacantes y provision Se incluye Marco conceptual. Actualización de la información para la vigencia 2020 (Plan de Vacantes se actualiza Planes de capacitación Bienestar e incentivos Seguridad y salud en el trabajo)	Javier de Jesús Cruz Pineda Subdirector Administrativo (E)

ANEXOS

- PLAN DE CAPACITACIÓN
- PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS
- PLAN DE TRABAJO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- PLAN DE TRABAJO BIENESTAR LABORAL

COPIA CONTROLADA



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR

696

27 ENE 2020

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2020

CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR



PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO 2020

Calle 54 N° 13-30
Código Postal : 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494320
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



COPIA CONTROLADA



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR

696

27 ENE 2020

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	4
2.1. OBJETIVO PLAN DE BIENESTAR LABORAL	4
2.2. OBJETIVO PLAN DE CAPACITACIÓN	4
2.3. OBJETIVO SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4
3. PLAN BIENESTAR LABORAL	5
4. PLAN DE CAPACITACIÓN.....	6
5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	7

Calle 34 N° 13-30
Código Postal: 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 2105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

COPIA CONTROLADA



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR

1. INTRODUCCIÓN

696

27 ENE 2020

El compromiso institucional de los funcionarios que hacen parte de una entidad, ejerce en el cumplimiento de las metas institucionales, por lo anterior, mantenerlos motivados a través de unas condiciones de bienestar y ambiente de trabajo adecuados para cada uno de los integrantes de la Caja de la Vivienda Popular, es la misión del proceso de gestión de Talento Humano, garantizando que adicional este acompañado con posibilidades de educación y aprendizaje, con reconocimiento, rodeados de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan a su núcleo familiar.

La Caja de la Vivienda Popular, teniendo en cuenta que el Talento Humano es el activo más importante de la entidad y su dirección efectiva será la clave para el éxito, y que el mismo dependerá de la manera como se implementen los procedimientos en el manejo del talento humano, de tal modo que puedan contribuir a un buen clima laboral que favorezca la integración, participación y trabajo en equipo en la consecución de un propósito común, plantea el diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo de un Plan de Bienestar Social e Incentivos acorde con la normatividad en talento humano.

Por ello, se cuenta con un diagnóstico de Talento Humano, así como los lineamientos señalados por la Alta Dirección, que permiten plantear un Programa estructurado, teniendo en cuenta los criterios señalados en materia de Bienestar Social, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo.



COPIA CONTROLADA



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR

696

27 ENE 2020

2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

2.1. OBJETIVO PLAN DE BIENESTAR LABORAL

Diseñado con el objetivo de contribuir de forma efectiva al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades e intereses prioritarios de los funcionarios y sus familias, promoviendo en los servidores y sus familias la integración y el sentido de pertenencia institucional a través de actividades recreativas, deportivas y culturales.

2.2. OBJETIVO PLAN DE CAPACITACIÓN

El objetivo general del Plan Institucional de Capacitación, es el de atender oportunamente las necesidades de capacitación de los funcionarios de la entidad, con lo cual adquieran las habilidades necesarias para poder realizar de manera eficiente sus funciones y de esta forma cumplir y alcanzar las metas propuestas en cada una de las áreas, además de incrementar la productividad y el mejoramiento de la aptitud con relación al desarrollo de sus funciones.

2.3. OBJETIVO SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Calle 34 N° 13-30
Código Postal: 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494520
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



CÓPIA CONTROLADA



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR

3. PLAN BIENESTAR LABORAL

6 9 6

27 ENE 2020

FAMILIA	EQUIPO DE TRABAJO	SALARIO EMOCIONAL
• Día de los niños (Pasaporte parque temático hasta los 13 años) • Día de la Fantasía (Halloween, Decoración Oficinas premiación, Celebración niños) • Vacaciones Recreativas (Jun, Oct y Dic) • Bonos de Cine (4 Boletas con combo) • Entradas a Teatro	• Aniversario CVP • Reconocimiento mejores funcionarios plan de incentivos • Olimpiadas (Uniformes Juegos DASCD, tenis de mesa, bolos, futbol) • Caminatas Ecológicas (Dos en el año) • Informe de Gestión	• Día de la Familia • Día por cumpleaños

CONMEMORACIONES	NAVIDAD CVP
• Día de la secretaria (DASCD- Reconocimiento CVP) • Día del Conductor	• Novena de aguinaldos • Bonos Navideños (Hijos menores de 13 años)



COPIA CONTROLADA



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR

4. PLAN DE CAPACITACIÓN

6 9 6

27 ENE 2020

COMPETENCIAS BLANDAS

- Coaching II Modulo Servicio
- Trabajo en equipo
- Liderazgo,
- Comunicación asertiva
- **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL**

PLANEACIÓN CONTROL INTERNO

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Formulación y Seguimiento de Indicadores de Gestión
- Talleres Sobre Formulación y Seguimiento de Riesgos de la Entidad,.
- Auditoria basada en Riesgos
- Riesgos basados en la metodología DAFP
- Formulación de Hallazgos
- Formulación de Acciones
- **ENLACES DE LAS ÁREAS ENCARGADAS**

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

- PREDIS
- SISCO
- SECOP II
- SDQS
- CORDIS
- **ENLACES DE LAS ÁREAS ENCARGADAS, COLOMBIA COMPRA**

SERVICIO AL CIUDADANO

- Servicio
- Sistema Único de Formación de tramites

SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL

- Actualización y Seguimiento TRD y TVD
- Gestión de documentos y Gestión electrónica de documentos
- **GRUPO SIGA**

DERECHO

- Estatuto anticorrupción –Ley 1778 de 2016
- Ley de transparencia –Ley 1712 de 2014
- Código Único disciplinario –Ley 734 de 2002
- Contratación

Calle 54 N° 13-30
Código Postal: 110231, Bogotá D.C.
PBX: 3494320
Fax: 3105684
www.cajaviviendapopular.gov.co
soluciones@cajaviviendapopular.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

COPIA CONTROLADA



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR

696

27 ENE 2020

5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

COMITÉ PARITARIO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Inspecciones
- Investigación AT
- Reuniones mensuales seguimiento plan de trabajo SGSST

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

- Medición Riesgo Psicosocial
- Pausas Activas
- Pausas Cognitivas
- Talleres charlas manejo del estrés, prevención riesgo cardiovascular
- Prevención riesgo publico

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

- Exámenes médicos ocupacionales
- Audiometría
- Optometría
- Electrocardiograma
- Valoración Nutricionista

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

- Capacitación Brigada de Emergencias
- Simulacro de evacuación
- Inspección Puestos y áreas de trabajo

Los planes de Bienestar Laboral, Plan de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo plasmados anteriormente fueron aprobados por la Comisión de Personal de la Caja de la Vivienda Popular sin embargo estos pueden tener modificaciones de acuerdo a las necesidades de la entidad y presupuesto utilizado para el desarrollo de cada una de las actividades.





CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR
PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL 2020
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

696

27 ENE 2020

COPIA CONTROLADA

ITEM	ACTIVIDADES PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL	POBLACIÓN ESTIMADA	ASISTENTES	FECHA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1. INTEGRACIÓN FAMILIAR																
1.1	Día de los Niños Entrega parque temático hijos menores de 13 años	70	Hijos funcionarios menores de 13 años	25-abr												
1.2	Día de la Fantasía Concurso Decoración Oficinas Actividad niños	100	Comunidad institucional	Oct												
1.3	Vacaciones Recreativas Actividad de carácter recreativo vacacional	30	Hijos funcionarios menores de 13 años	Jun - Oct - Dic												
1.4	Bonos entradas Cine y Teatro	120	Funcionarios Planta Fija y Temporal	Jun												
2. EQUIPO DE TRABAJO																
2.1	Aniversario CVP y Reconocimiento mejores funcionarios Carrera Administrativa	100	Funcionarios Planta Fija	Mar												
2.2	Olimpiadas Juegos internos en las disciplinas de Tenis de mesa, Bóleos, Fútbol 5 Participación Juegos Distritales Caminata Ecológica	100	Funcionarios Planta Fija y Temporal	Agosto y programación DASCO												
2.3	Actividad de integración interacción con la naturaleza y ejercicio físico	70	Funcionarios Planta Fija y Temporal	Mayo y noviembre												
2.4	Informe de Gestión	150	Comunidad institucional	Dic												
3. CONMEMORACIONES																
3.1	DÍA DE LA SECRETARÍA Y CONDUCTOR Reconocimiento a las Secretarías de la Entidad	25	Secretarías y conductor CVP	26 DE ABRIL												
4. SALARIO EMOCIONAL																
4.1	Día de la Familia Un día semestral para compartir con su familia	120	Funcionarios Planta Fija y Temporal	permanente												
4.2	Día por cumpleaños	120	Funcionarios Planta Fija y Temporal	permanente												
4.3	Tarde de juegos Medio día en la semana de receso en octubre para compartir con los hijos	120	Funcionarios Planta Fija y Temporal	permanente												
5. NAVIDAD CVP																
5.1	Bonos Navideños	70	Hijos funcionarios menores de 13 años	Dic												
5.2	Novena de Aguinaldos	400	Comunidad institucional	Dic												

Proyecto: Mayelky Azeiro Lozano - Contratista - Subdirección Administrativa
Aprobó: Javier de Jesús Cruz Pineda - Subdirector Administrativo [E]

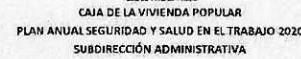
696

27 ENE 2020

COPIA CONTROLADA

3	PROGRAMA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el monitoreo y control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física de los trabajadores o a los recursos	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	META
3.1	Dotación botiquines	Cambiar los elementos de los botiquines que vencen anualmente	Botiquines - Comunidad Institucional	Subdirección Administrativa - Profesional en SST													100%
3.2	Capacitación para la Brigada de Emergencias temas básico primeros auxilios, contra incendio, evacuación	Fortalecer los conocimientos de la brigada para obtener una oportuna y optima respuesta en caso de emergencia	Miembros de la Brigada de Emergencias	ARL - Profesional SST - Jefe de la Brigada													100%
3.3	Pista de entrenamiento																100%
3.4	Simulacro institucional y Distrital de Evacuación	Dar cumplimiento a las directrices frente a los planes de evacuación y medir la acción, reacción de respuestas a emergencias por parte de los servidores públicos frente a eventos fortuitos	Comunidad institucional														100%
3.5	Actualización y divulgación del Plan de Emergencia y Contingencia de la CVP	Preparar a la entidad en caso de una emergencia. Actualización de los documentos concernientes al SG-SST por cambios institucionales	Comunidad institucional	ARL - Profesional SST													100%
3.6	Compra y entrega de los elementos de protección personal	Evitar enfermedades y accidentes laborales por medio del uso de los elementos de protección personal de acuerdo a los riesgos a los cuales se encuentra expuestos los funcionarios de la CVP	Funcionarios de planta fija y temporal	Subdirección Administrativa - Profesional en SST													100%

Proyecto: Mayerly Azuero Lózano - Contratista SST - Subdirección Administrativa
 Revisó: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
 Aprobó: Javier de Jesus Cruz Pineda - Subdirector Administrativo (E)



27 ENE 2020

COPIA CONTROLADA

[illegible]

[illegible]

COPIA CONTROLADA

No			CANTIDAD		FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				META ANUAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
			No. Participantes Estimados	HRS AÑO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
		Acuerdos de Gestión Evaluación de desempeño para los empleados de carrera administrativa Evaluación de la Gestión Empleados Provisionales y Temporales																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		

JAVIER DE JESUS CRUZ PINEDA
Subdirector Administrativo (E)