

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PETH: 2021

Dimensión MIPG: Talento Humano

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 1 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

1

Tabla de contenido

INTRODUCCION

GENERALIDADES.

1. OBJETIVO GENERAL
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.
3. ALCANCE
4. MARCO LEGAL
5. DEFINICIONES

CAPITULO I

6. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

- 6.1.1 Caracterización por vinculación
- 6.1.2 Caracterización por niveles
- 6.1.3 Caracterización dependencias

6.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

- 6.2.1 Caracterización por núcleo de formación
- 6.2.2 Caracterización por origen

CAPITULO II

7. PROCEDIMIENTOS TRANSVERSALES

CAPITULO III

8. DIAGNÓSTICO -AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH -PLANES DE ACCIÓN

8.1 RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

8.1.1 PLAN DE ACCIÓN FURAG

8.2 AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH

8.2.1 PLAN DE ACCIÓN MATRIZ GETH

8.3 RESULTADOS MEDICIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL -PLAN DE ACCIÓN

8.4 RESULTADOS MEDICIÓN INDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

8.4.1 PLAN DE ACCION INDICE DESARROLLO SCD

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 2 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

2

CAPÍTULO IV

9. PLANES Y PROGRAMAS DE 2021

- 9.1.1 PLAN DE INNOVACIÓN
- 9.1.2 PLAN ANUAL DE VACANTES
- 9.1.3 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
- 9.1.4 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
- 9.1.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.
- 9.1.6 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 9.1.7 PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

10. EVALUACIÓN SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

11. DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 4	Página 3 de 88
			Vigente desde: 26/01/2021	

estrategia de talento humano como el “Conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de recurso humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa” (Longo, 2002).

La planeación estratégica de talento humano es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. Los Planes Estratégicos de Recursos Humanos son instrumentos de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión de las áreas de personal, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

La Caja de la Vivienda Popular, con base en los lineamientos direccionadores y la planeación estratégica establecidos en la Entidad, formula el Plan Estratégico de Talento Humano, contemplando los lineamientos del Modelo Interno de Planeación y Gestión MIPG y teniendo como propósito principal la gestión del talento humano considerando este como el recurso más importante con el que cuenta la entidad para el cumplimiento de sus objetivos, visión y misión institucional, garantizando los derechos y las respuestas a las demandas de los ciudadanos.

Con fundamento en la normatividad vigente en los procesos de Gestión de Talento Humano en las entidades públicas, el plan estratégico de talento humano es adoptado como un instrumento que permita soportar de manera dinámica y flexible los cambios organizacionales y administrativos que se presentan en la entidad, es por ello, que el Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular, se concibió como un instrumento orientador y facilitador de los diversos planes y programas que lo componen, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de sus servidores y servidoras públicos, que se ven reflejados en la mejora continua del servicio prestado.

El presente plan establece las herramientas necesarias para implementar el ciclo de vida de los servidores públicos desde su ingreso, desarrollo y hasta su retiro, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, la capacitación, el desarrollo de competencias, la generación de acciones de bienestar social y laboral, la prestación del servicio, las gestiones relacionadas con las situaciones administrativas, condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados, con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados mediante la evaluación del desempeño y gestión individual, la entrega de los incentivos, su preparación y acompañamiento al retiro.

De esta forma en cumplimiento a los objetivos del MIPG se fortalece el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la entidad.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 4 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 5 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

GENERALIDADES

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH implica alinear las acciones que se desarrollan desde el proceso de gestión de talento humano con la misión, visión y los objetivos de la entidad.

La gestión estratégica de talento humano ejerce un rol primordial en el desempeño institucional y ello implica vincular a los servidores públicos de la entidad en todos los momentos de la planeación, es decir, desde el diagnóstico hasta la evaluación, de esta forma se propicia el cumplimiento de las metas y los objetivos propuestos.

Para llevar a cabo las actividades descritas en el Plan Estratégico de Talento Humano, se cuenta con una planta de personal compuesta por empleos de carrera administrativa, provisionales, libre nombramiento y trabajadores oficiales o en situación de especialidad por fuero; Adicionalmente se espera contar con una planta temporal en la vigencia de 2021. Es por ello, que es importante para la entidad establecer mecanismos que permitan cuidar la salud, seguridad y bienestar de todos sus servidores públicos.

1. OBJETIVO GENERAL:

Formular, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano encaminado a orientar el ingreso, la permanencia y retiro de los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, incorporando acciones de mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, que promuevan la excelencia en el desempeño individual, la óptima prestación del servicio y aplicando estímulos, en aras de garantizar la idoneidad e integridad en el ejercicio de sus funciones, las cuales están encaminadas al cumplimiento de la misión institucional y los fines del Estado.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 2.1 Mantener y desarrollar un equipo de trabajo con las habilidades y aptitudes necesarias para lograr los objetivos institucionales.
- 2.2 Presentar de manera centralizada la información relacionada con las actividades que se desarrollan desde el proceso de gestión de talento humano, en el marco de los procedimientos asociados al ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.
- 2.3 Formular, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar los planes de acción a partir de los resultados obtenidos por la entidad en las diferentes mediciones, diagnósticos y autodiagnósticos realizados externa o internamente en relación con la gestión estratégica del talento humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 6 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

6

- 2.4 Identificar oportunidad de mejora e implementar acciones al respecto encaminadas fortalecer la madurez de la GETH en la entidad.
- 2.5 La Entidad adoptará con una periodicidad mínima de un año, el Plan Institucional de Bienestar, Capacitación y Estímulos, el cual es preparado bajo los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, políticas y lineamientos en materia de Gestión del Talento Humano y estímulos del presupuesto asignado para la correspondiente vigencia.

3. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la identificación de la información disponible, continúa con la evaluación y autoevaluación del cumplimiento de los planes ejecutados en la vigencia anterior y de la autoevaluación de la gestión estratégica del talento humano, continúa con el diagnóstico de necesidades de cada uno de los componentes, con la revisión de los resultados de las mediciones realizadas por entidades externas a la entidad para determinar el nivel de madurez de la gestión estratégica del talento humano, autodiagnósticos, continúa con la formulación de los planes de los diferentes componentes y planes de acción y su posterior ejecución, seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo y finaliza con la evaluación al culminar la vigencia, el PETH está dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, de período, provisionales, trabajadores oficiales, con fuero, planta temporal y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad vigente establecida.

4. MARCO NORMATIVO:

El Plan Estratégico de talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular tiene como referente el normograma actualizado que se encuentra publicado en el sistema de calidad de la entidad. En el presente cuadro se relacionan algunas normas que se consideran relevantes para la planeación estratégica en el eje del talento humano:

NORMA	TÍTULO	ARTICULO	TEMA
Constitución Nacional de 1991	Constitución Política de Colombia.	Art. 52, 54, 57 y 70	Talento Humano
Decreto Ley 1567 de 1998	“Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998 , Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005)	En su totalidad	Capacitación

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 7 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

7

Ley 909 de 2004	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la Gerencia publica y se dictan otras Disposiciones.	En su totalidad	Empleo público
Decreto 1567 de 1998.	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	En su totalidad	Capacitación
Decreto Nacional 682 de 2001	Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales.	En su totalidad	Capacitación
Decreto 785 de 2005	<u>Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004</u>	En su totalidad	Empleo público
Decreto 1227 de 2005	Reglamentario de la Ley 909/04, el cual regula el Proceso de vinculación de empleos y se dictan otras disposiciones sobre personal	En su totalidad	Vinculación
Decreto 4661 de 2005	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Art 70	Capacitación
Decreto 1746 de 2006	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005	En su totalidad	Vinculación
Decreto 4968 de 2007	Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005	En su totalidad	Vinculación
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos	En su totalidad	Planeación Talento Humano
Decreto 1844 de 2012	Por el cual se modifican los artículos 7° y 33 del Decreto número 1227 de 2005.	En su totalidad	Vinculación
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión	Art 3	Planeación Talento Humano
Decreto 367 de 2014	Por el cual se actualiza el Manual General de Requisitos para los empleos públicos correspondientes a los Organismos pertenecientes al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D.C. y se dictan otras disposiciones.	En su totalidad	Empleo público
Decreto 2484 de 2014	Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 785 de 2005.	En su totalidad	Funciones y competencias laborales
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	En su totalidad	Talento Humano
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.	En su totalidad	Talento Humano
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	En su totalidad	Empleo público

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 8 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	En su totalidad	Sistema de Gestión
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009	En su totalidad	Talento Humano
Decreto 815 de 2018	Planeación del Talento Humano (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)	En su totalidad	Competencias Laborales
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	En su totalidad	Planta global
Resolución 415 de 2003	Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos	En su totalidad	Capacitación
Resolución 667 de 2018	Se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	En su totalidad	Competencias Laborales
Resolución 186 de 2019	Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 137 de 2010.	en su totalidad	Evaluaciones, acuerdos de personal
Resolución 1238 del 23 de marzo de 2017	Por la cual se establecen los nuevos lineamientos para el Sistema de Evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes públicos de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Evaluaciones, acuerdos de personal
Resolución 300 de 2015	Por medio de cual se fijan los factores para acceder al factor sobresaliente en la evaluación del desempeño de los servidores públicos de Carrera Administrativa.	En su totalidad	Evaluaciones, acuerdos de personal
Resolución 1124 de 2015	Por medio de la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta fija.	En su totalidad	Manual de funciones y competencias
Resolución 1234 de 2015	Por medio de la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta fija.	En su totalidad	Manual de funciones y competencias
Resolución 3278 de 2016	Por medio de la cual se modifica parcialmente el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Manual de funciones y competencias

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 9 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

9

Resolución 203 de 2016	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal de la Caja de la Vivienda Popular de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2484 de 2014.	En su totalidad	Manual de funciones y competencias
Resolución 5283 de 2016	Por la cual se establece el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de carácter temporal de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Manual de funciones y competencias
Resolución 3416 del 3 de agosto de 2017	Por medio de la cual se modifica el manual específico de funciones y competencia laborales de la planta de empleos de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Manual de funciones y competencias
Resolución 1662 del 06 de abril de 2017	Por la cual se aprueba el Plan de Bienestar social de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Bienestar
Resolución 1512 del 21 de octubre de 2014	Por la cual se reglamenta el sistema de estímulos de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Estímulos
Resolución 1663 del 06 de abril de 2017	Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Capacitación
Resolución 1027 del 6 de marzo de 2017	Por la cual se establece el horario trabajo de los/las servidores/as públicos/as de la Caja de la Vivienda Popular, en cumplimiento de lo previsto en los Decretos 086 y 096 de 2016, expedidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	En su totalidad	Jornada laboral
Resolución 4006 del 20 de septiembre de 2017	Por medio de la cual se establece como parte de las políticas de bienestar social, conceder un (1) día hábil de permiso remunerado, con ocasión de su fecha de cumpleaños, a los (as) funcionarios (as) de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Bienestar
Resolución 1642 del 22 de marzo de 2018	Por medio de la cual se aprueba el Plan Institucional de Bienestar Social de la caja de la Vivienda Popular para la vigencia 2018.	En su totalidad	Bienestar
Resolución 2202 del 01 de junio de 2018	Por medio de la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación de la caja de la Vivienda Popular para la vigencia 2018.	En su totalidad	Capacitación
Resolución 3040 del 31 de Julio de 2018	Por la cual se crea el equipo de Gestores de Integridad de la Caja de la Vivienda Popular y se designan sus integrantes.	En su totalidad	Equipo de trabajo
Resolución 3289 del 31 de agosto de 2018	Por la cual se adopta el Código de Integridad de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Código de integridad
Resolución 1182 del 21 de marzo de 2018	Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Evaluaciones, acuerdos de personal
Resolución 4714 del 26 de octubre de 2018	Por la cual se regula el ejercicio de funciones mediante la modalidad de teletrabajo a unos servidores públicos.	En su totalidad	Teletrabajo
Resolución 2323 del 19 de junio de 2018	Por la cual se dictan los lineamientos para la implementación del teletrabajo en la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Teletrabajo
Resolución 5177 del 20 de noviembre de 2018	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de personal de la Caja de la Vivienda Popular	En su totalidad	Manual de funciones y competencias

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 10 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

10

Resolución 186 de 2019	Por el cual se adopta el nuevo Sistema Tipo Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Evaluaciones, acuerdos de personal
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	En su totalidad	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1937 de 2020	Por la cual se modifica el Manuales Específico de Funciones y competencias laborales para los empleos de los niveles directivo y asesor de la planta de personal de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Manual de funciones y competencias
Resolución No. 3872 de 2020	Por la cual se modifica el Manuales Específico de Funciones y competencias laborales de la Caja de la Vivienda Popular -Asesor de Control Interno.	En su totalidad	Manual de funciones y competencias
Acuerdo 137 de 2010	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de prueba.	En su totalidad	Nómina
Acuerdo 565 de 2016 - CNSC	Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba.	En su totalidad	Evaluaciones, acuerdos de personal
Acuerdo 138 de 2010	Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral propios		
Acuerdo 6176 de 2018 - CNSC	Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba.	Vigente	Evaluaciones, acuerdos de personal
Circular 012 de 2010 - DASC	Orientaciones en Materia de Capacitación y Formación de Servidores Públicos	En su totalidad	Planeación Talento Humano
Circular No. 001 del 20 de marzo de 2014	DAFP - CNSC. "lineamientos para el otorgamiento de los ascensos, encargos, traslados y comisiones dentro de los planes de incentivos".	En su totalidad	Incentivos
Circular 016 de 2017	Modelo y lineamientos para la ejecución de los planes de Bienestar en las Entidades Distritales	En su totalidad	Bienestar
Acuerdo 004 de 2008	Por lo cual se modifica la estructura organizacional de la Caja de la Vivienda Popular	En su totalidad	Estructura
Acuerdo 003 de 2011	Por le cual se modifica el acuerdo 04 de 09 de mayo de 2008.	En su totalidad	Funciones
Acuerdo 004 de 2011	Por lo cual se modifica la planta de cargos de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Empleo público
Acuerdo 10 de 2014	Por el cual se ajusta la denominación de un cargo y se modifica la planta de personal de la Caja de la Vivienda Popular.	En su totalidad	Planta global

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 11 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Acuerdo 04 de 2016	Por el cual se modifica parcialmente la estructura organizacional de la CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR y se determinan las funciones por dependencia.	En su totalidad	Estructura
Acuerdo 12 del 16 de diciembre del 2016	Por el cual se modifica la estructura organizacional de la CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR y se determinan las funciones por dependencias.	En su totalidad	Estructura
Guía metodológica de enero de 2017 - DAFP	Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos	En su totalidad	Acuerdos de gestión
Guía metodológica de diciembre de 2017 - DAFP	implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	En su totalidad	Capacitación
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030	Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.	En su totalidad	Capacitación

5. DEFINICIONES

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.

Clima laboral: Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.

Calidad de vida laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

Gestión de desarrollo: Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

Planeación estratégica: La Planeación Estratégica de Gestión del Talento Humano es un sistema de gestión cuya finalidad básica o razón de ser es la planeación de actividades que permitan a los servidores cumplir y adaptarse a la estrategia institucional. Comprende el plan de inducción, capacitación, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 12 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Plan Institucional de Capacitación: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que por un periodo de tiempo y de acuerdo a unos objetivos establecidos facilita el desarrollo de competencias y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo.

CAPITULO I

6. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

En este capítulo se presenta la información relacionada con la caracterización del recurso humano y de los empleos de la planta de personal de la caja de la Vivienda Popular.

6.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de empleos de la Caja de la Vivienda Popular se encuentra constituida por 70 empleos, así:

6.1.1 Caracterización por vinculación

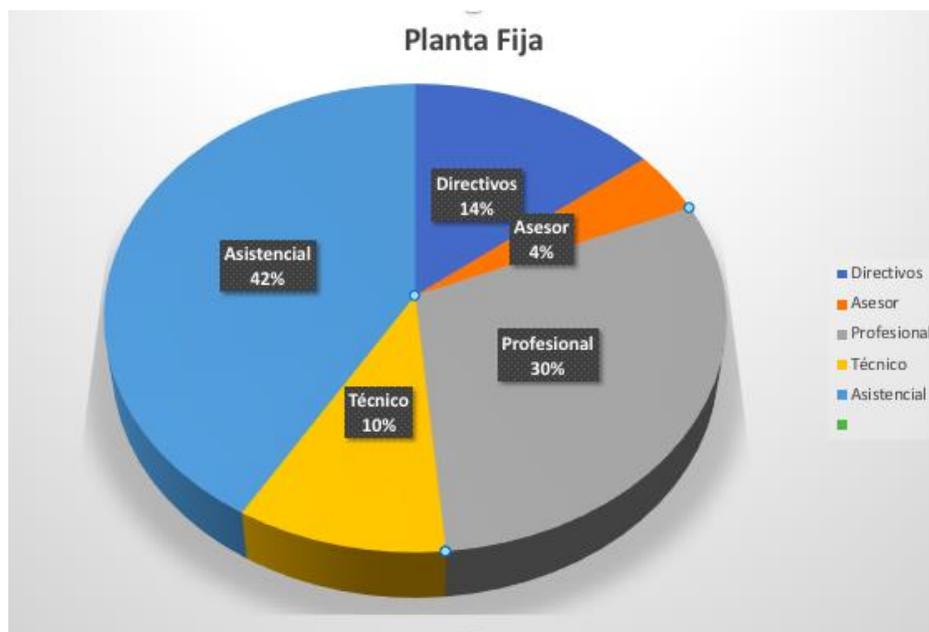
EMPLEOS	
Niveles	Planta fija
Carrera administrativa	44
Libre Nombramiento y remoción	14
Periodo fijo	1
Trabajadores Oficiales	6
Provisionales	3
Cargo suprimido con fuero	2
Total	70



6.1.2 Caracterización de los servidores por niveles

EMPLEOS	
Niveles	Planta fija
Directivos	10
Asesor	3
Profesional	21
Técnico	7
Asistencial	29
Total	70

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 14 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	



6.1.3 Distribución por dependencias:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	TIPO DE VINCULACION/EMPLEO	CODIGO	GRADO	NIVEL OCUPACIONAL
DIRECCION GENERAL				
DIRECTOR GENERAL	LIBRE NOMB Y REMOCION	50	3	DIRECTIVO
SECRETARIA EJECUTIVA	LIBRE NOMB Y REMOCION	425	12	ASISTENCIAL
CONDUCTOR	LIBRE NOMB Y REMOCION	480	9	ASISTENCIAL
OFICINA ASESORA DE PLANEACION				
JEFE OFICINA	LIBRE NOMB Y REMOCION	115	2	ASESOR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADM	407	4	ASISTENCIAL
OFICINA ASESORA TIC				
JEFE DE OFICINA	LIBRE NOMB Y REMOCION	6	1	DIRECTIVO

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 15 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

15

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
TECNICO OPERATIVO	CARRERA ADM	314	3	TECNICO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADM	407	4	ASISTENCIAL
CONTROL INTERNO				
ASESOR	PERIODO FIJO	105	1	ASESOR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADM	407	5	ASISTENCIAL
DIRECCION JURIDICA				
DIRECTOR JURIDICO	LIBRE NOMB Y REMOCION	9	2	DIRECTIVO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	4	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO V	TRABAJADOR OFICIAL			ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADM	407	8	ASISTENCIAL
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES				
JEFE OFICINA ASESORA	LIBRE NOMB Y REMOCION	115	1	ASESOR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADM	407	4	ASISTENCIAL
DIRECCION GESTION CORPORATIVA Y CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO				
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	LIBRE NOMB Y REMOCION	9	2	DIRECTIVO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	2	PROFESIONAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADM	407	11	ASISTENCIAL
SECRETARIO	CARRERA ADM	440	10	ASISTENCIAL
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA				
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMB Y REMOCION	68	1	DIRECTIVO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADM	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TRABAJADOR OFICIAL			PROFESIONAL
TECNICO OPERATIVO	CARRERA ADM	314	4	TECNICO
TÉCNICO OPERATIVO	CARRERA ADM	314	2	TECNICO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADM	407	10	ASISTENCIAL

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 16 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

16

SECRETARIO	CARRERA ADM	440	7	ASISTENCIAL
SECRETARIA	PROVISIONAL	440	6	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PROVISIONAL	407	6	ASISTENCIAL
CONDUCTOR	CARRERA ADM	480	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	CARRERA ADM	470	2	ASISTENCIAL
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	CARRERA ADM	470	4	ASISTENCIAL
SUBDIRECCION FINANCIERA				
SUBDIRECTORA FINANCIERA	LIBRE NOMB Y REMOCION	68	1	DIRECTIVO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CARRERA ADM	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROVISIONAL	219	3	PROFESIONAL
TECNICO OPERATIVO	CARRERA ADM	314	2	TECNICO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO III	TRABAJADOR OFICIAL			ASISTENCIAL
SECRETARIA	TRABAJADOR OFICIAL			ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARGO SUPRIMIDO CON FUERO	550	3	ASISTENCIAL
DIRECCION DE MEJORAMIENTO DE BARRIOS				
DIRECTOR TECNICO	LIBRE NOMB Y REMOCION	9	2	DIRECTIVO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	TRABAJADOR OFICIAL			ASISTENCIAL
DIRECCION DE URBANIZACIONES Y TITULACION				
DIRECTOR TECNICO	LIBRE NOMB Y REMOCION	9	2	DIRECTIVO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TRABAJADOR OFICIAL			PROFESIONAL
TECNICO OPERATIVO	CARRERA ADM	314	2	TECNICO
TÉCNICO OPERATIVO	CARRERA ADM	314	1	TECNICO
SECRETARIA	CARRERA ADM	440	10	ASISTENCIAL

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 17 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

17

SECRETARIA	CARRERA ADM	440	8	ASISTENCIAL
DIRECCION DE MEJORAMIENTO DE VIVIENDA				
DIRECTOR TECNICO	LIBRE NOMB Y REMOCION	9	2	DIRECTIVO
DIRECCION DE REASENTAMIENTOS				
DIRECTOR TECNICO	LIBRE NOMB	9	2	DIRECTIVO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	CARRERA ADM	219	1	PROFESIONAL
TECNICO OPERATIVO	CARRERA ADM	314	2	TECNICO
SECRETARIA	CARRERA ADM	440	4	ASISTENCIAL
SECRETARIA	CARRERA ADM	440	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	CARRERA ADM	470	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADM	407	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	CARRERA ADM	470	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARGO SUPRIMIDO CON FUERO	550	6	ASISTENCIAL

6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

En el mes de enero de 2021 la planta de personal cuenta con 66 servidores públicos vinculados, entre ellos 40 mujeres y 26 hombres.

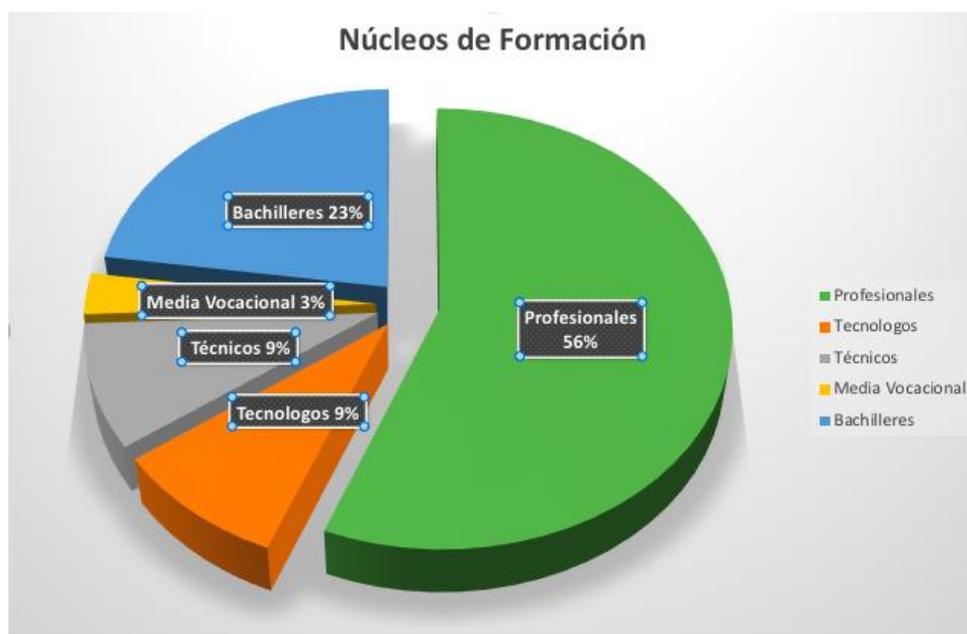
6.2.1 Caracterización de la planta por núcleo de formación

En cuanto a la formación académica de los empleados, 37 son profesionales que corresponden al 56% de la población laboral de la entidad, 6 son tecnólogos (9%) , 6 cuentan con formación técnica (6%), 2 con formación media vocacional (3%) y 15 son bachilleres (23%).

Nucleos de formación	
Formación	Cantidad
Profesionales	37
Tecnologos	6
Técnicos	6

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 18 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

Media Vocacional	2
Bachilleres	15
Total	66



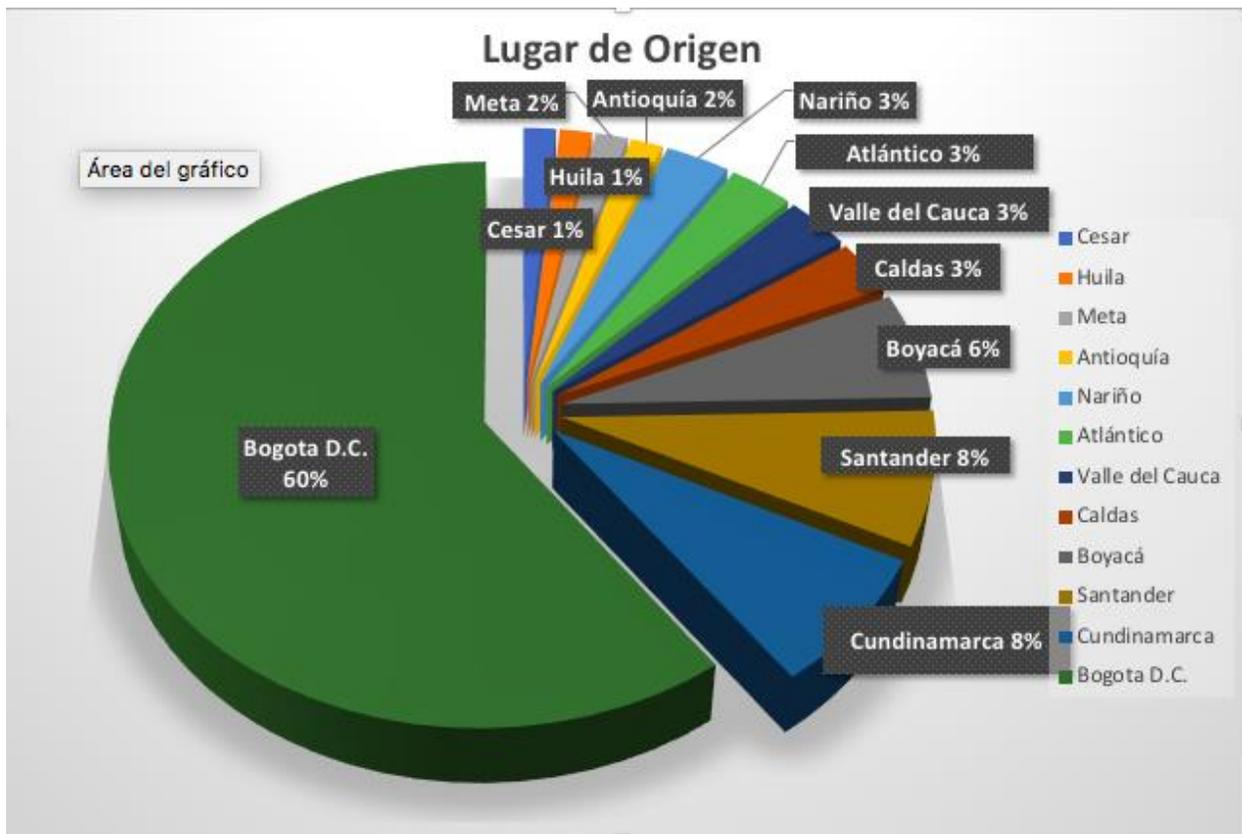
6.2.2 Caracterización de la planta por lugar de origen

En relación con el lugar de origen los 66 funcionarios son colombianos, pertenecientes a diferentes departamentos del territorio nacional así:

Departamento	Cantidad
Cesar	1
Huila	1
Meta	1
Antioquía	1

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 19 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

Nariño	2
Atlántico	2
Valle del Cauca	2
Caldas	2
Boyacá	4
Santander	5
Cundinamarca	5
Bogota D.C.	39



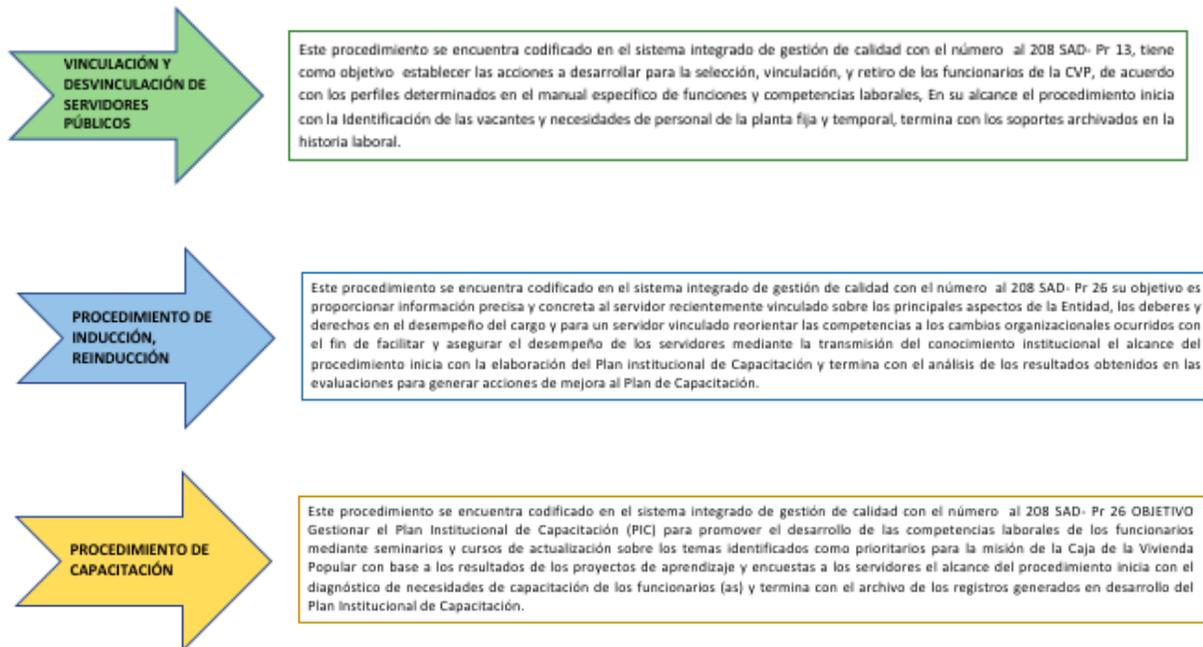
El 68% de los empleados de la entidad son originarios de Cundinamarca, siendo el Bogotá Distrito Capital, quien tiene el mayor número de empleados con un 60%, el 32% restante corresponden a las diferentes regiones del país.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 20 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

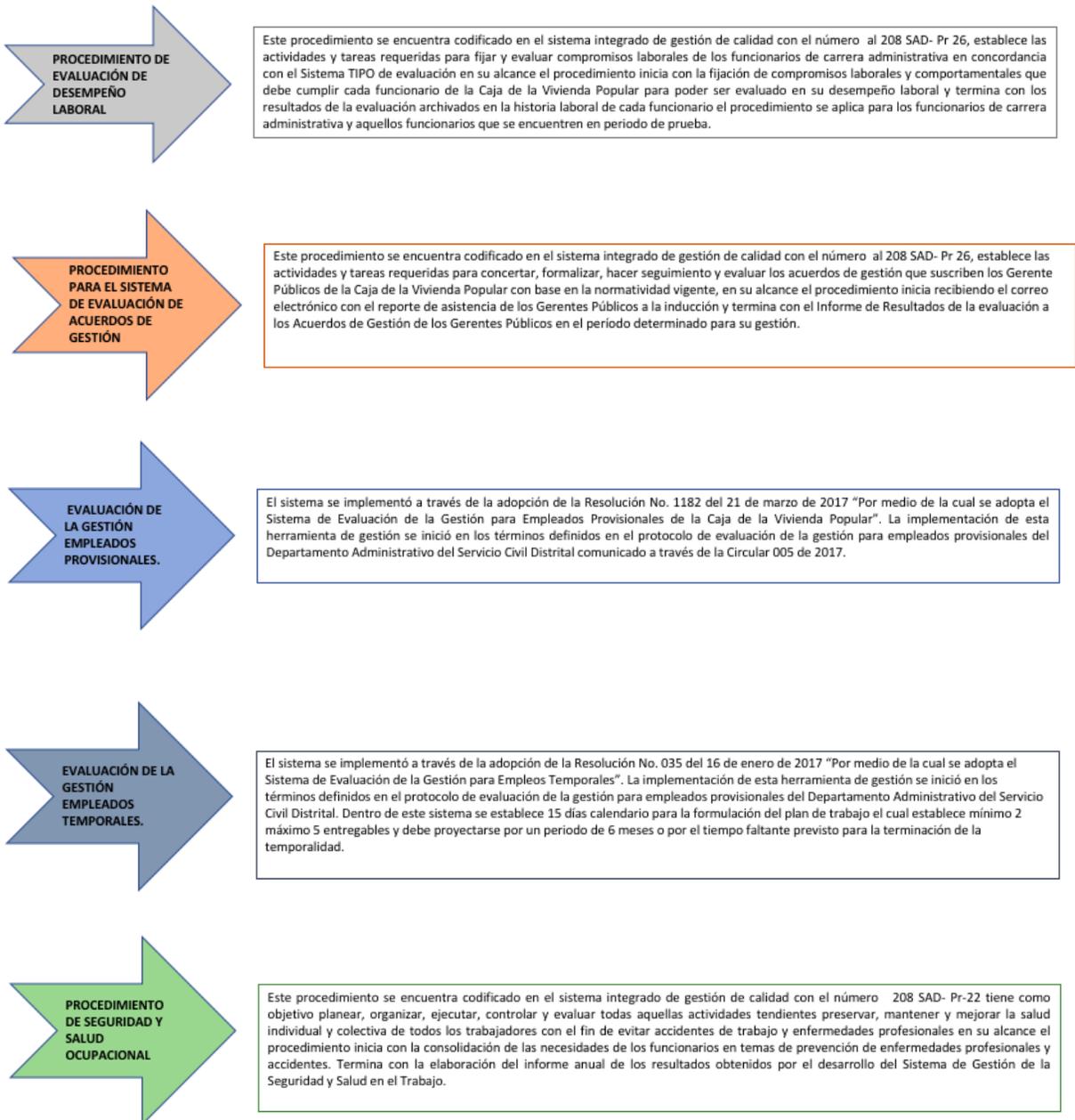
CAPITULO II

7. PROCEDIMIENTOS TRANSVERSALES

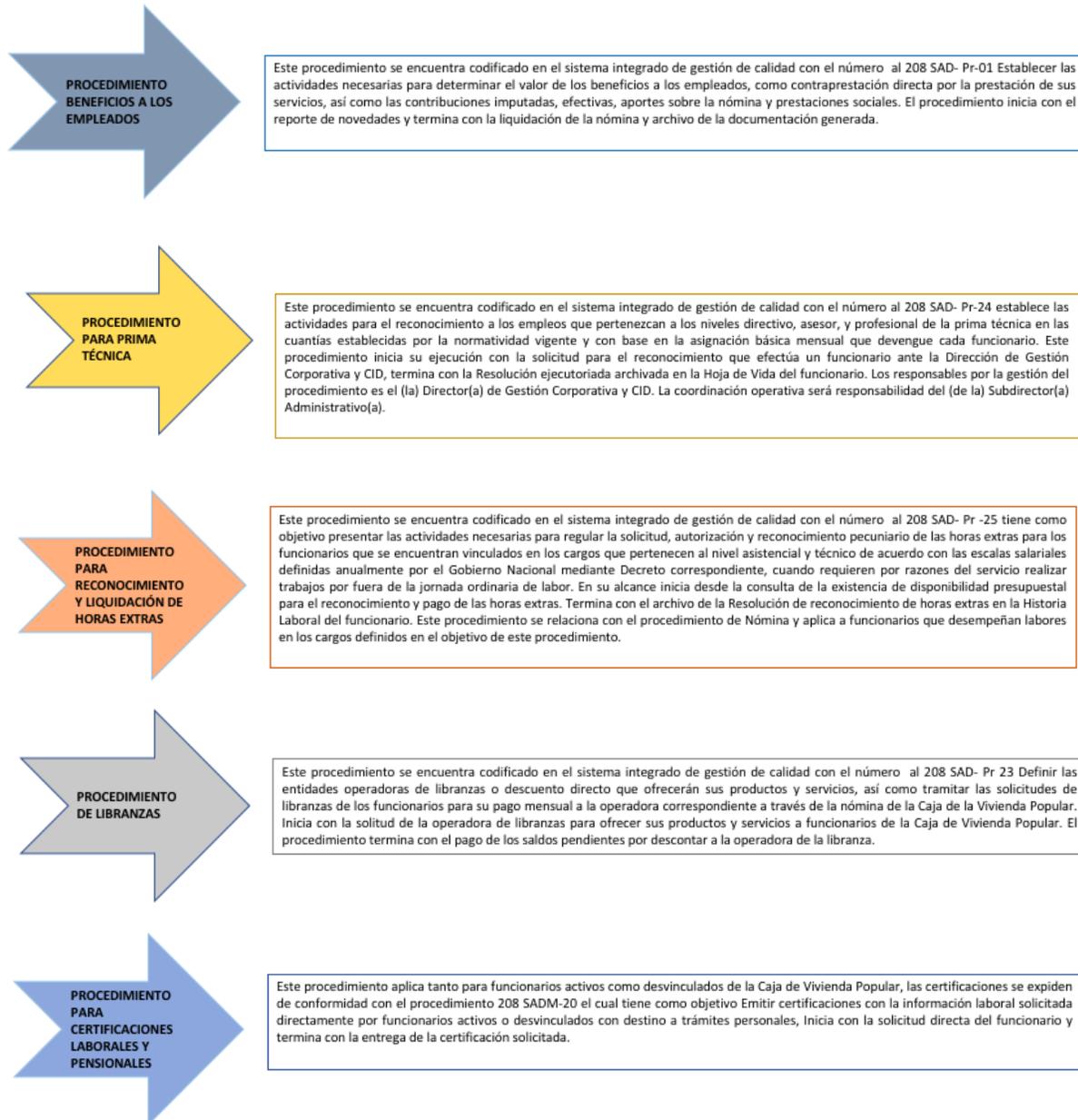
En este capítulo se presentan las generalidad de los procedimientos de vinculación y desvinculación de servidores públicos, procedimiento de inducción, reinducción y capacitación procedimiento de evaluación de desempeño laboral, procedimiento para el sistema de evaluación de acuerdos de gestión, evaluación de la gestión empleados provisionales, evaluación de la gestión empleados temporales, procedimiento de seguridad y salud ocupacional, procedimiento beneficios a los empleados, procedimiento para prima técnica procedimiento para reconocimiento y liquidación de horas extras, procedimiento de libranzas procedimiento para certificaciones laborales y pensionales y archivo de historias laborales. Los cuales son transversales y se ejecutan de manera parmente en el marco de la operatividad del proceso de gestión del talento humano.



	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 21 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 22 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 4
	Vigente desde: 26/01/2021		



El objetivo es organizar, administrar y conservar las Historias Laborales de los funcionarios, en cumplimiento a la normatividad archivística vigente y a las políticas de la Entidad. Esto con el fin de prestar un servicio y consulta oportuna, frente a la información, que reposa en ellas. El procedimiento que se debe seguir, para la organización, administración, actualización y custodia de las Historias Laborales de funcionarios y ex funcionarios, se basa desde la remisión de documentación que la conforma, hasta la custodia de las mismas. Estas se conforman con los soportes de ingreso de cada funcionario y ex funcionario, así como las demás situaciones administrativas generadas durante su vinculación laboral.

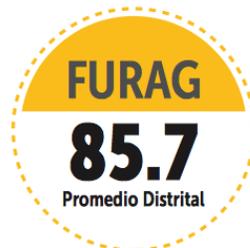
CAPITULO III

8. DIAGNÓSTICO -AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH -PLANES DE ACCIÓN

En este capítulo se presentan resultados de las mediciones adelantadas en: i) Formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG y su plan de acción FURAG, ii) Autodiagnóstico matriz GETH y su plan de acción matriz GETH y iii) Resultados medición - clima organizacional y su plan de acción.

8.1 RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

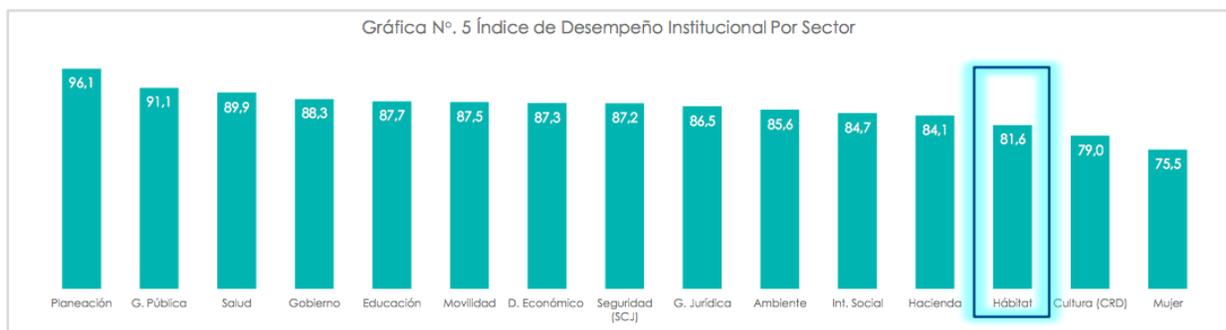
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, trae consigo el mecanismo de evaluación FURAG, por medio del cual se establece el Índice de Desempeño Institucional - IDI, cuyo resultado de implementación y avance en la gestión se realiza por sectores. La medición sectorial comprende la entidad cabeza de sector y sus entidades adscritas o vinculadas. Se mide el sector porque el indicador Distrital fue el que se llevó al Plan Distrital de Desarrollo y es el que debe promoverse para mejorar la calificación, teniendo en cuenta que la cabeza de sector es responsable no solo por ella misma sino por todas las entidades sectoriales.



El Informe Gerencial del Sector Hábitat de julio de 2020, publicado en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., señala lo siguiente:

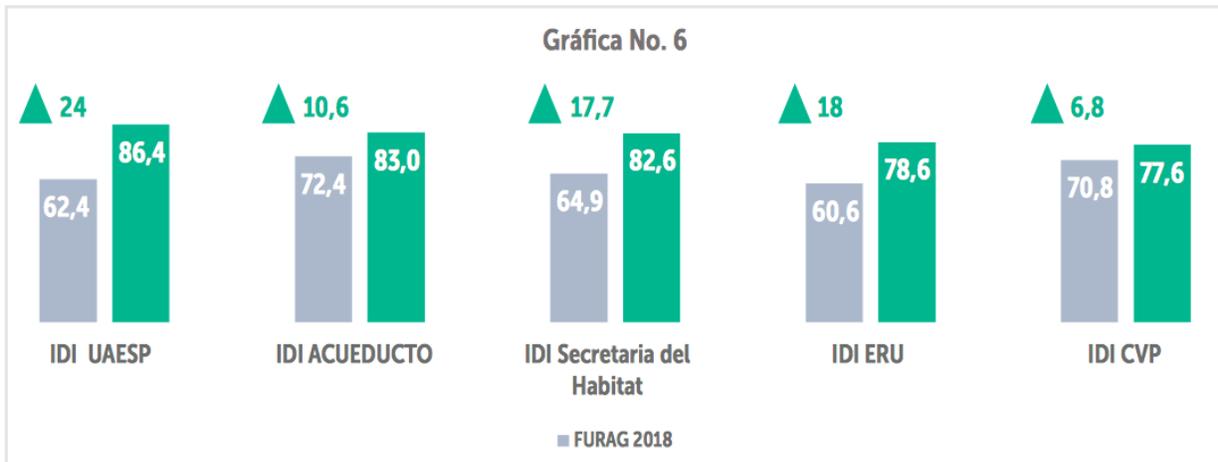
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 24 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

“Los sectores con mejor índice de desempeño son: planeación (96,1), gestión pública (91,1) y Salud (89,9). Por su parte Los sectores con mas bajo índice de desempeño institucional son: Mujer (75,5) Cultura (CRD) (79,0), Hábitat (81,6), Hacienda (84,1). Como se muestra, el sector Hábitat cuenta con un alto potencial de mejora en su desempeño.



Fuente: FURAG - DAFP

IDI entidades del sector Hábitat 2018- 2019



Fuente: FURAG - DAFP

La gráfica presenta el comportamiento del IDI de las entidades del sector en los años 2018 y 2019. De las entidades que componen el sector, se presenta un mayor avance en la implementación del MIPG entre el año 2018 a 2019.

Frente a los resultados del sector se muestran los siguientes desafíos:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 25 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	



El sector tiene un potencial de mejora importante en la Dimensión de Evaluación de Resultados, por cuanto presenta el resultado más bajo con 74,9 puntos y se ubica 23 puntos por debajo del máximo distrital que se encuentra en 98 puntos.

El sector puede mejorar de manera importante en la racionalización y digitalización de sus trámites, en la actualidad, tiene inscritos en el SUIT 49 trámites de los cuales solamente 10 son trámites virtuales, por otro lado, tiene inscritas seis acciones de racionalización que aún no están cumplidas.

Hay oportunidades de mejora en la apertura de datos y optimización de servicios al ciudadano, el 27,6% de los requerimientos presentados por la ciudadanía corresponde a solicitudes de acceso a información, mientras el 46,1% es el nivel de oportunidad en la respuesta a las PQRSD.”

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT <hr/> Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 26 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 27 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

“FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

De acuerdo con los resultados presentados anteriormente y al tablero de gerencia Distrital, las principales fortalezas y oportunidades que tiene el sector son:



	Fortalezas		Oportunidades de Mejora			
FURAG	86.4 IDI UAESP Incrementó 24 puntos	82.6 IDI Secretaria del Hábitat Incrementó 17	81.6 IDI Sector Hábitat	83.0 IDI EAAB	77.6 IDI CVP	78.6 IDI ERU
DIMENSIONES	83.3 Información y comunicación	82.9 Gestión con valores para resultados	79.5 Talento Humano	76.4 Gestión del Conocimiento y la innovación	74.9 Evaluación de resultados	79.0 Integridad
POLÍTICAS	86.2 Gobierno Digital		74.9 Evaluación de resultados	78.8 Gestión Estratégica de Talento Humano	76.4 Gestión del conocimiento	74.9 Seguimiento y Evaluación
ITB	78% Supera el promedio del distrito (77,7)	PAAC	57.1% Representa oportunidad de mejora toda vez que está por debajo del promedio de cumplimiento del distrito (70,3%)			
		MECI	80.1 En general los componentes del MECI estuvieron por debajo del promedio del distrito; Monitoreo y supervisión y Ambiente de control estuvieron por debajo de 80 puntos			
	82.1% Componente Visibilidad	Respuesta PQRS	46.1 Gestión oportuna de respuesta a la ciudadanía superior al 23,7% del Distrito; sin embargo, presenta una oportunidad de mejora.			
Gestión del Conocimiento		31% Servidores en rango de edad entre 50 y 62 años	Mitigación de los riesgos de pérdida de capital intelectual			

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 4
	Vigente desde: 26/01/2021		

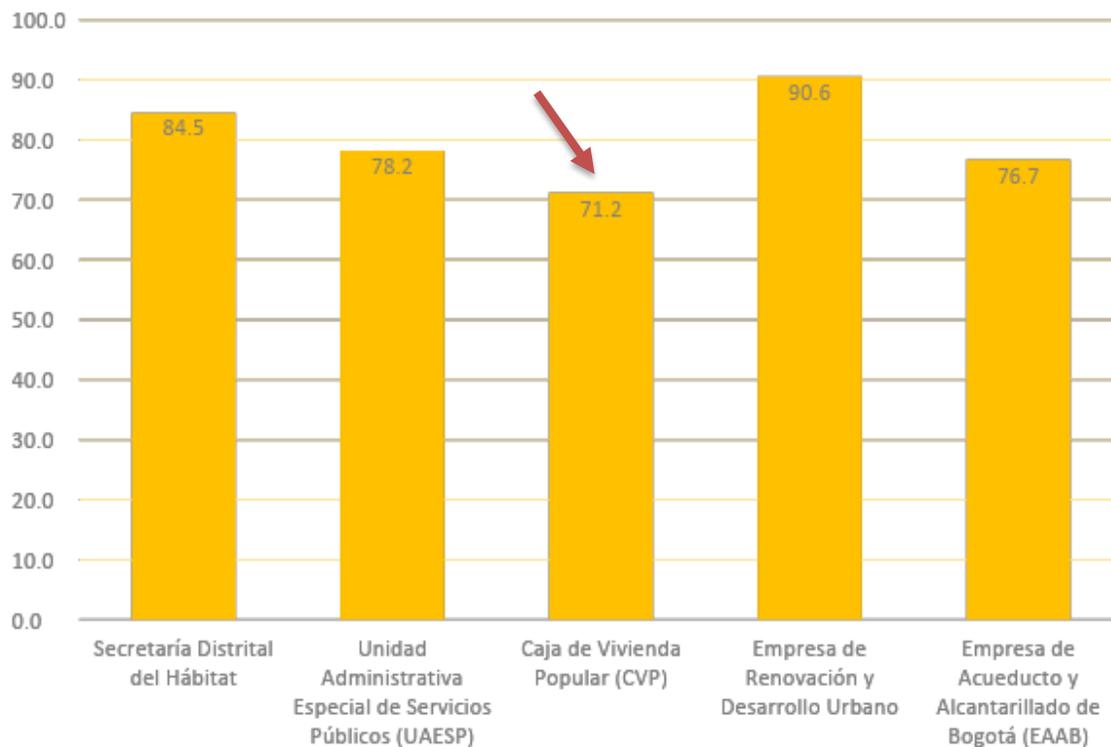
RECOMENDACIONES

TEMA	RECOMENDACIONES GENERALES
FURAG	<ul style="list-style-type: none"> • Para los reportes de FURAG, es necesario hacer capacitaciones previas que permitan entender el alcance de las preguntas. • Adicionalmente, antes de responder es necesario verificar que se cuenta con las evidencias y que las mismas están dispuestas para consulta en los sitios que correspondan.
DIMENSIÓN	RECOMENDACIONES SOBRE MIPG
1.General del sector	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las acciones necesarias para el fortalecimiento de los índices de documentación del seguimiento y la evaluación y de mejoramiento continuo. Así como, del índice de enfoque en la satisfacción ciudadana
2. Gestión del Conocimiento y la Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Mitigar los riesgos de la pérdida de capital intelectual en el sector por la desvinculación de los servidores provisionales, de cargos temporales y próximos a pensionarse. Así mismo, adelantar acciones para mejorar los índices de generación e una cultura propicia para la gestión del conocimiento, generación y producción del conocimiento y analítica Institucional para la toma de decisiones.
3. Evaluación de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar las acciones necesarias para el fortalecimiento de los índices de documentación del seguimiento y la evaluación y de mejoramiento continuo. Así como, del índice de enfoque en la satisfacción ciudadana.
4. Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar acciones para fortalecer la política de integridad la cual presenta índices bajos, en especial el índice de coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción, y el de gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna e bienes y rentas. • Generar estrategias para fortalecer la política de talento humano en especial en lo relacionado con los índices de eficiencia y eficacia de la selección merocrática, y la desvinculación asistida y retención del conocimiento.
5. Gestión con Valores para Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una estrategia para la mejora de la política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, en especial lo relacionado con los índices de eficacia organizacional y gestión óptima de los bienes y servicios de apoyo

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 29 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

La estructura de medición para la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se compone de los índices que se describen a continuación:

Índice de política de gestión estratégica de talento humano



Índice de calidad de la planeación estratégica del talento humano

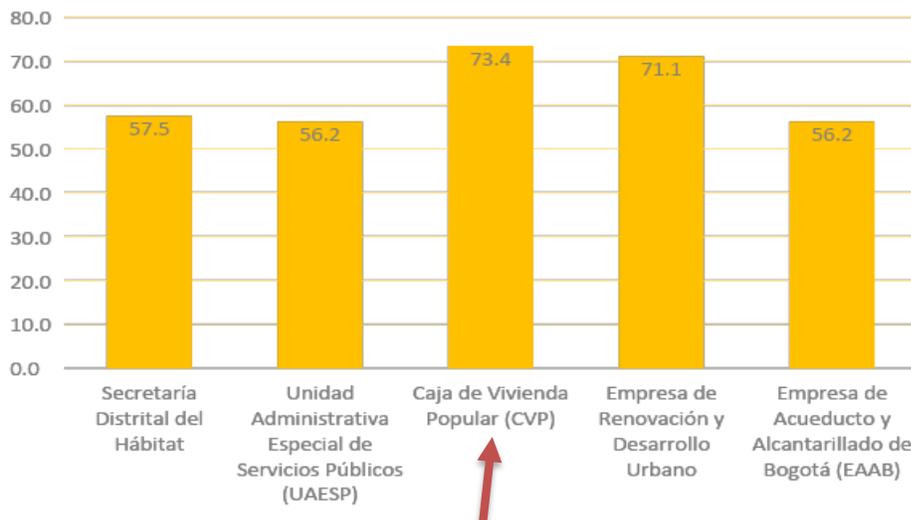
Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de ubicar los servidores en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
	Versión: 4	Página 30 de 88		
	Vigente desde: 26/01/2021			



Índice de eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano

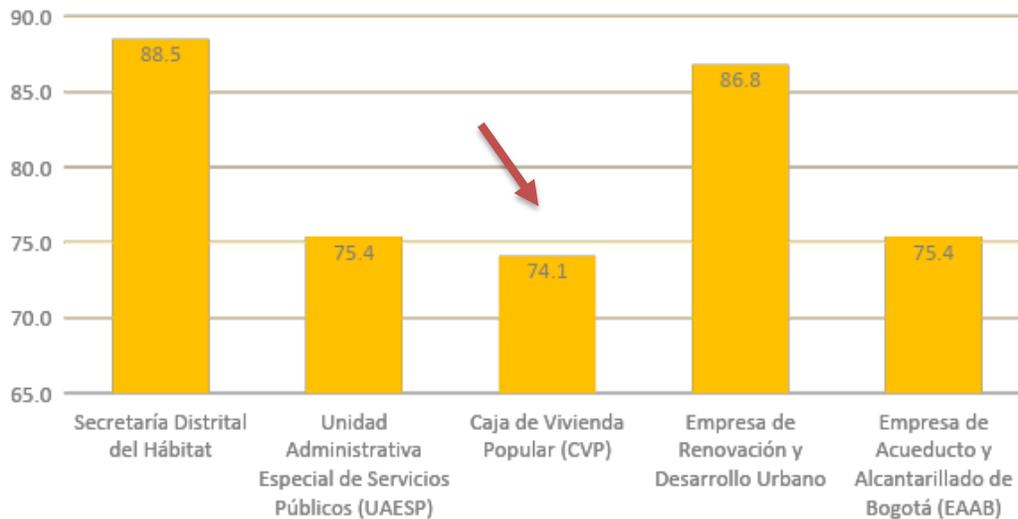
Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera; los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de procesos de selección meritocrática. Igualmente, de llevar a cabo procesos de inducción para contar con servidores competentes y con conocimiento de la entidad.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 31 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

Índice de desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad

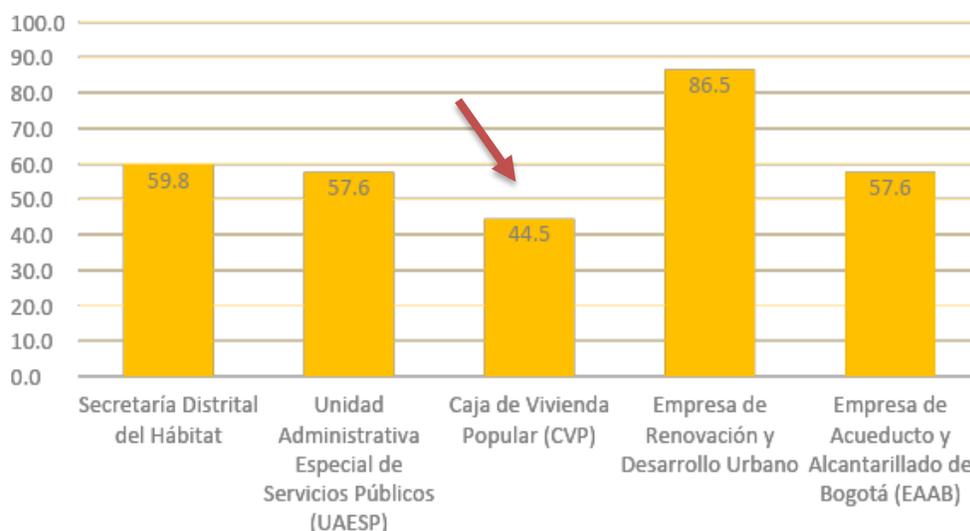
Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, seguridad y salud en el trabajo, ambiente laboral, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, Estado Joven, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de Desarrollo en los servidores y el aporte a procurar la idoneidad del talento humano en la administración pública.



Índice de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano

Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral al talento humano próximo a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 32 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	



8.1.1 PLAN DE ACCION RESULTADOS FURAG

De acuerdo a la evaluación del FURAG y siguiendo las recomendaciones del líder del sector, se formula el siguiente plan de acción:

INDICE	Alternativas de Mejora	Plazo de implementación	Fecha de Evaluación
CALIDAD DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA - 67.1	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Considerar las competencias comportamentales requeridas para desempeñar las funciones y el perfil del empleo definidos en el manual de funciones.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Incorporar la actualización de la información en el SIGEP como actividad dentro la planeación del talento humano en la entidad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Dar cumplimiento a lo establecido en la ley 1780 de 2016, de no exigir como requisito la experiencia laboral, por lo menos al 10% de los empleos del nivel profesional de la planta creados desde mayo de dicho año.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Propiciar y verificar el diligenciamiento y actualización de la información que se debe registrar en el SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Modificar el manual de funciones de la entidad con base en los	01/02/2021-	30/12/2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 33 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

	requisitos de la ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019 en lo que respecta a la facilidad de los jóvenes para el ingreso a la administración pública.	30/12/2021	
EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO - 73.4	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel profesional, que se encuentren en vacancia definitiva.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Vincular jóvenes entre los 18 y 28 años en el nivel profesional, de acuerdo con la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel técnico, que se encuentren en vacancia definitiva.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa de otros niveles jerárquicos, que se encuentren en vacancia definitiva.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del total de cargos, que se encuentren en vacancia definitiva.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de Libre nombramiento y remoción.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos provisionales.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de planta temporal.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asesor, que se encuentren en vacancia definitiva.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 (catálogo de competencias).	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD - 74.1	Diseñar e implementar proyectos de aprendizaje en equipo.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación como parte de la enseñanza-aprendizaje.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Organizar actividades formales e informales de difusión del conocimiento como parte del plan de enseñanza-aprendizaje.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Fortalecer el conocimiento del talento humano desde su propio capital intelectual como acción de enseñanza-aprendizaje.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 34 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

	cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.		
	Disponer de un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Actualizar e Implementar el plan institucional de capacitación, con base en las directrices emitidas por Función Pública.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Planear y ejecutar diferentes acciones (clasificar, sistematizar, analizar, diseñar mecanismos y procedimientos, aplicar herramientas) en la medida de las capacidades de la entidad, que le permitan conservar el conocimiento de sus servidores.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Propiciar y facilitar diferentes formas de comunicación dentro de la entidad, para que su talento humano cuente con información clara y precisa, y a su vez, pueda expresarse fácil y oportunamente, compartir su conocimiento, proponer soluciones, entre otras.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Implementar un plan de formación relacionada específicamente con el servicio al ciudadano (PQRSD, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad; etc.) en la entidad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO O GENERADO POR EL TALENTO HUMANO - 44.5	Incorporar las situaciones de discapacidad de los servidores dentro de la planeación del talento humano.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida para pensionados dentro de la planeación del talento humano en la entidad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida por otras causales dentro de la planeación del talento humano en la entidad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores que se van de la entidad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Analizar las causas del retiro de los servidores de salen de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Diseñar e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran, que garanticen que quien ejecuta una actividad conoce su propósito y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 35 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

8.2 AUTODIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVES DE LA MATRIZ GETH

El autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH corresponde a un ejercicio interno que se llevó a cabo con los servidores públicos y contratistas responsables de la ejecución de los temas a evaluar, si bien los resultados en algunas de las rutas son inferiores a lo esperado. Por lo anterior, se espera que con el plan de acción formulado lograr incrementar la puntuación en el transcurso de la vigencia.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se generaron los siguientes resultados:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	64
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	54
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	55
		- Ruta para generar innovación con pasión	62
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	51	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	50
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	48
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	51

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 36 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

36

		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	54
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	51	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	47
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	55
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	62	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	64
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	61
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	55	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	55

8.2.1 PLAN DE ACCION MATRIZ GETH

A partir de los resultados de la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano se generan las acciones presentadas a continuación:

RUTA	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Plazo de la implementación	Fecha Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
RUTA DE LA FELICIDAD	Ruta para facilitar que las personas tengan el	Formular, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el plan de	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 37 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

37

La felicidad nos hace productivos	tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	bienestar e incentivos que contemple actividades que permitan que los funcionarios tengan una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.		
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Incluir en el plan de bienestar e incentivos actividades relacionadas con el salario emocional		
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Incluir en el plan de bienestar e incentivos y en plan institucional de capacitación actividades relacionadas con el trabajo en equipo el reconocimiento.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.	Incluir en el plan de bienestar e incentivos y en plan institucional de capacitación actividades relacionadas con la orientación al logro de resultados.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.	Incluir en el plan en plan institucional de capacitación y en el plan de integridad actividades relacionadas con el liderazgo basado en valores		
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Formular, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el plan institucional de capacitación basado en las necesidades de identificadas por los servidores públicos de la Caja de la	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 38 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

		Vivienda Popular		
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Formular, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el plan de integridad incluyendo acciones que propicie que los servidores públicos reflejen en el desarrollo de sus funciones la práctica de los valores de integridad.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Incluir en el plan en plan institucional de capacitación y en el plan de integridad actividades relacionadas con cultura basada en el servicio.	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Incluir en el plan de bienestar e incentivos y en plan institucional de capacitación actividades relacionadas con la cultura basada en el logro y la generación de bienestar	01/02/2021-30/12/2021	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Incluir y/o desarrollar los aplicativos del PERNO que permita sistematizar la información que reposa en sus historias laborales y de esta forma contar con la cateterización integral del recurso humano lo que permitiría que los datos se conviertan en un insumo para la planeación de GETH	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 39 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

		Generar estrategias de articulación entre la Caja de la Vivienda Popular el DASC y el DAFP para integrar y/o migrar la información del SIDEAP con la del SIGEP y de esta forma contar con información actualizada de los servidores públicos a partir de los datos estos suministra en las diferentes herramientas establecidas por la normatividad vigente.	01/02/2021- 30/12/2021	30/12/2021
--	--	--	---------------------------	------------

8.3 RESULTADOS MEDICIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL - PLAN DE ACCIÓN MEDICIÓN CLIMA LABORAL

El instrumento de clima laboral y calidad de vida en el trabajo en la Caja de la Vivienda Popular se estructura de conformidad con lo definido en la herramienta diseñada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital sobre los cuatro ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, los cuales son:

1. Estados mentales positivos
2. Propósito de vida
3. Relaciones Interpersonales
4. Conocimiento de las fortalezas propias.

Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente.

Así mismo, el instrumento proporciona información que da cuenta a la percepción de calidad de vida en el trabajo de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la calidad de vida propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado¹

¹ González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". Ciencia y Trabajo, 12 (36), 332-340.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 40 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

40

Identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y contratistas de la Caja de la Vivienda Popular, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua.

8.3.1 PLAN DE ACCION INTERVENCIÓN MEDICIÓN CLIMA LABORAL

Variables resultantes	Alternativas de mejora	plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL - ADMINISTRACIÓN TALENTO HUMANO	Socializar los procedimientos de la información organizacional que incluyan como factor importante la implementación de nuevos procedimientos y/o nuevas tecnologías que faciliten los procesos de aprendizaje y adaptación al cambio en los trabajadores. (Inducción y reinducción)	01/02/2021-31/12/2021	30/12/2021
AMBIENTE FISICO	Determinar proyectos de infraestructura en áreas del mejoramiento físico y ambiental de los funcionarios. Realizar seguimiento a matrices de peligro y valoración del riesgo (demandas ambientales disconfort térmico calor, ruido y ventilación), (Contrato cableado estructural)	01/02/2021-31/12/2021	30/12/2021
AMBIENTE FISICO	Revisión al programa de orden y Aseo, incentivar la reducción de papel enfocado en temas ambientales. (Juegos didácticos, campañas y acompañamiento ARL)	01/02/2021-31/12/2021	30/12/2021
AMBIENTE FISICO	Socialización de los peligros a los cuales se encuentran expuestos todos los trabajadores en la Caja de la Vivienda Popular minimizando los riesgos (Inducción)	01/02/2021-31/12/2021	30/12/2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 41 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

41

CAPACIDAD PROFESIONAL	Contar con la participación del comité de convivencia, para el desarrollo de actividades que permitan la prevención y el mejoramiento de relaciones interpersonales dentro de la entidad.	01/02/2021- 31/12/2021	30/12/2021
AMBIENTE FISICO	Diseñar y/o fortalecer las actividades del programa de Riesgo Biomecánico en cuanto a pausas activas y cognitivas.	01/02/2021- 31/12/2021	30/12/2021
ESTILOS DE DIRECCIÓN - TRABAJO EN EQUIPO	Campaña del buen trato, se propone una actividad de vacunación a todos los colaboradores en temas como saludar, sonreír, escuchar, pedir el favor y dar las gracias, colaborar, ofrecer disculpas, aceptar las diferencias, a través de un actor de la ARL	01/02/2021- 31/12/2021	30/12/2021
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Diseño programa de bienestar que contemple temas de pensión (Proyecto de vida; preparación para el retiro), vivienda, educación, recreación, convenios con entidades financieras o fondo de empleados para oferta de paquetes financieros con bajos intereses. y cajas de compensación familiar (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital)	01/02/2021- 31/12/2021	30/12/2021
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Encuentros estratégicos por áreas, desde la Subdirección Administrativa se propone que cada una de las áreas realicen semestralmente, buscando un espacio entre colaboradores y jefes, con el fin de realizar una retroalimentación de las actividades desarrolladas durante ese tiempo, buscando que todos se encuentren enterados de las mismas y se realice un reconocimiento por	01/02/2021- 31/12/2021	30/12/2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 42 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

42

	parte del Jefe de área hacia sus colaboradores.		
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL - ADMINISTRACIÓN TALENTO HUMANO - ESTILOS DE DIRECCIÓN - COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN - TRABAJO EN EQUIPO - CAPACIDAD PROFESIONAL - AMBIENTE FISICO	Medición de clima organizacional y correlacionar resultados con la medición de factores de riesgo psicosocial.	01/02/2021-31/12/2021	30/12/2021

ACTIVIDADES EDUCATIVAS,FORMATIVAS, TALLERES

ESTILOS DE DIRECCIÓN	Coaching para los directivos de la entidad con el cual aparte de fortalecer sus conocimientos como directivos se busque una estrategia de diálogo y compromiso para la participación de los colaboradores y jefes en las actividades relacionadas con clima laboral y bienestar social	01/02/2021-31/12/2021	30/12/2021
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	“Team building” de Relaciones interpersonales: Promover habilidades de comunicación, trabajo colaborativo y resolución de conflictos a través de estrategias lúdico-experienciales que faciliten la puesta en práctica de las mismas en la realidad laboral de los trabajadores. 1. Sesión Comunicación Asertiva 2. Sesión Inteligencia Emocional 3. Sesión Relaciones interpersonales	01/02/2021-31/12/2021	30/12/2021

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 43 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

43

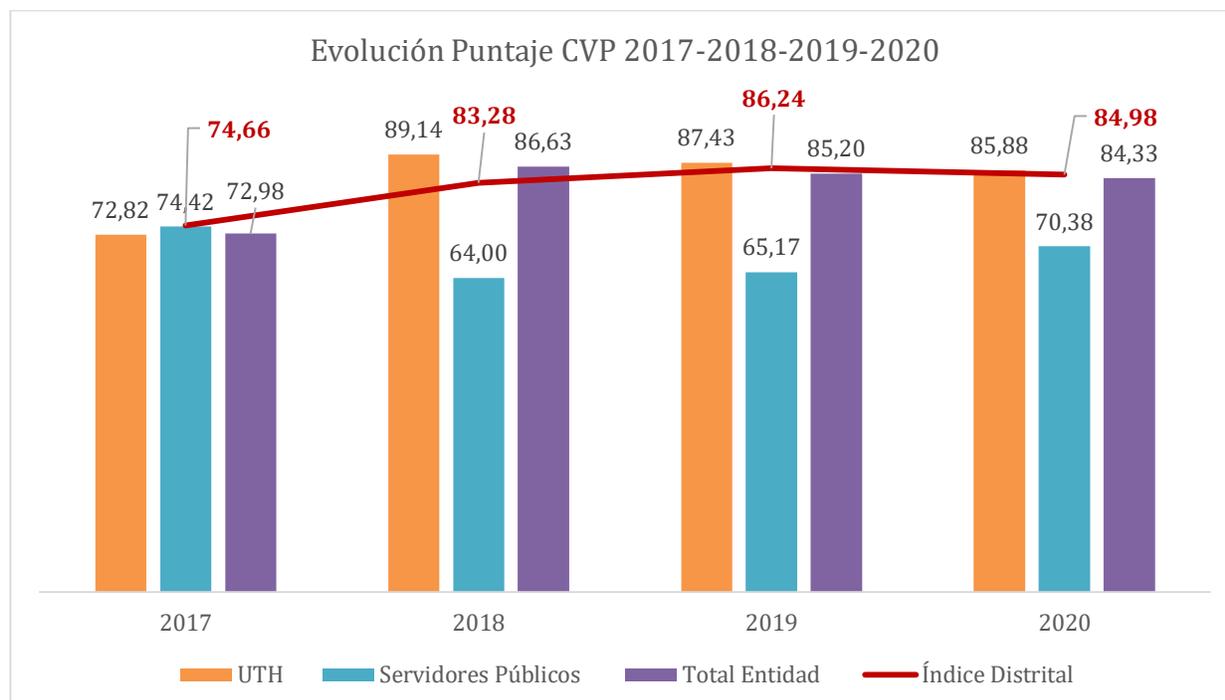
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	<p>Circuitos de vida saludable: Taller con tres (3) estaciones temáticas en las que los trabajadores rotarán cada 25 minutos, de acuerdo con disponibilidad de los trabajadores.</p> <p>1ª estación-Riesgo cardiovascular: Concéntrese Importancia de la Alimentación saludable</p> <p>2ª estación-Riesgo biomecánico: Ejercicio importancia y beneficios de las pausas activas, actividad de pausa activa recreativa</p> <p>3ª estación-Riesgo Psicosocial: Ejercicio Lúdico a través de tarjetas que permitan identificar los Ocho Aspectos del Autocuidado-OMS</p>	01/02/2021-31/12/2021	30/12/2021
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO - CAPACIDAD PROFESIONAL	<p>Acompañamiento y asesoría al CCL , en aspectos como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Funciones y responsabilidades 2. Revisión documental (formatos, actas, manuales) 3. Estudios de casos 	01/02/2021-31/12/2021	30/12/2021

8.4 RESULTADOS MEDICIÓN – ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL – Caja de Vivienda Popular - CVP

El instrumento de medición tiene como objetivo evidenciar cuáles han sido las mejoras en el funcionamiento de la gestión integral del talento humano a nivel distrital y cuáles dificultades o principales retos persisten. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, lo aplicó entre los meses de abril y junio de 2020, a 52 entidades del Distrito, cuya encuesta fue dirigida a Unidades de Talento Humano y servidores públicos.

En el caso particular de la Caja de se obtuvieron los siguientes resultados:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 44 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		



Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información levantada con los responsables de talento humano y las encuestas a servidores públicos. SP: Servidores Públicos - UTH: Unidades de Talento Humano

Para el 2020 se contó con la participación de 10 servidores públicos de la entidad. En vinculación temporal, provisional y de carrera administrativa. De las participaciones obtenidas se pueden mencionar los siguientes aspectos:

Los subsistemas de gestión del empleo y gestión del desarrollo son los puntuados más bajos por parte de los servidores, lo que hace un llamado a mejorar aspectos que tienen que ver especialmente con el ingreso de servidores públicos en la entidad y los aspectos relacionados con la formación de los servidores.

De los aspectos a mejorar dejados por los servidores públicos, se transcriben algunos aspectos:

“La información de los cargos y de los funcionarios en los cargos con frecuencia está desactualizada y presenta algún nivel de opacidad”

“La planta de personal es insuficiente. Son 72 cargos de planta fija y se tenían autorizados 99 de planta temporal, de los que solamente se proveyeron 49”.

“La entidad cuenta con política de talento humano, pero la gestión del talento humano no obedece a buenas prácticas y las decisiones no son debidamente comunicadas”

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 45 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

45

“El manual de funciones está desactualizado frente a las competencias comportamentales actuales”

“Aunque los instrumentos de medición de evaluación son estándares, no existe un consenso de los superiores inmediatos respecto del rendimiento esto quiere decir, que cada jefe inmediato mide y evalúa según sus propios parámetros, pero empleando las herramientas estandarizadas.”

“Los mecanismos de ascenso se establecen según lo normado por ley, sin embargo, los resultados de las evaluaciones no siempre reflejan la realidad de los empleados con mejores calificaciones numéricas”.

“El comité de convivencia laboral no está funcionando adecuadamente, las actas no están suscritas en su totalidad, la administración y el comité no se reúnen para generar estrategias que permitan mejorar los conflictos que se presentan”

8.4.1 PLAN DE ACCIÓN – ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL – Caja de Vivienda Popular - CVP

INDICE	Alternativas de Mejora	Plazo de implementación	Fecha de Evaluación
Subsistemas de gestión del empleo	Modernizar la Gestión de Información del proceso de Talento Humano	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Presentar para aprobación la creación de una planta temporal para la vigencia 2021	01/02/2021-30/12/2021	30/12/2021
	Crear un sistema de selección de los empleos temporales conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente.	01/02/2021-30/12/202	30/12/2021
	Actualizar el manual de funciones y competencias comportamentales	01/02/2021-30/12/202	30/12/2021
Subsistemas gestión del desarrollo	Ajustes a la evaluación del desempeño y acuerdos de gestión	01/02/2021-30/12/202	30/12/2021
	Revisión y ajustes al comité de convivencia laboral	01/02/2021-30/12/202	30/12/2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 46 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

CAPÍTULO IV

9. PLANES TEMATICOS PROCESO DE GESTION TALENTO HUMANO

La Caja de la Vivienda Popular concibe el talento humano como el insumo más importante con el que cuenta, el cual con su trabajo, dedicación y esfuerzo aporta al cumplimiento de la misión, visión y objetivos por lo tanto en la generación de los resultados institucionales, por tal motivo, identificó las distintas variables del entorno externo e interno que la impactan para poder tomar decisiones de gestión estratégica en relación con el capital humano y para ello es necesario crear una nueva cultura organizacional y administrativa, que no limite el desarrollo de las personas, ni detenga el rendimiento de la entidad, factores determinantes de la competitividad y la productividad.

En este capítulo se presentan las estrategias y los planes por cada uno de los temas liderados por el proceso de gestión de talento humano, los cuales son el resultado de la medición, evaluación e identificación de necesidades de los servidores públicos e institucionales, así:

- Plan de innovación
- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos
- Plan de bienestar e incentivos
- Plan institucional de capacitación
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Plan código de integridad.

9.1 Estrategia No 1: PLAN DE INNOVACION

9.1.1 Actualización del Manual específico de funciones y competencias laborales empleados de planta de personal:

Actualizar las funciones de los servidores públicos en concordancia con los procesos implementados en la entidad y la normatividad vigente, incorporando los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD y del Departamento Administrativo de la Función pública, se requiere ajustar el Manual Específico de Funciones y Competencias Comportamentales de los empleos de la Planta de personal de la Caja de la Vivienda Popular acorde con la normatividad y las directrices vigentes.

Responsables, recursos y divulgación:

Area Responsable:	Subdirección Administrativa
Dirigido a:	Aplica a todos los funcionarios vinculados a través de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento / Remoción y en provisionalidad. Planta Fija o planta temporal.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09	
			Versión: 4	Página 47 de 88
	Vigente desde: 26/01/2021			

47

Recurso Humano	Equipo de trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano: - Un (1) Subdirector(a) Administrativo(a) - Un (1) Profesional Universitario - Un (1) Contratista									
Recursos Físicos y Tecnológicos	Contempla los elementos físicos, tecnológicos y virtuales requeridos.									
Recursos Financieros	Presupuesto de gastos de funcionamiento, así: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="background-color: #d9ead3;">Presupuesto de funcionamiento</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #d9ead3;">Rubro</th> <th style="background-color: #d9ead3;">Descripción</th> <th style="background-color: #d9ead3;">Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prestación de servicios</td> <td>Prestación de servicios profesionales</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Presupuesto de funcionamiento			Rubro	Descripción	Valor	Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales	
Presupuesto de funcionamiento										
Rubro	Descripción	Valor								
Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales									
Difusión y Comunicación	Todas las actividades realizadas se comunicarán a los funcionarios mediante el correo de la Subdirección Administrativa – Gestión de Talento Humano y de manera física y/o virtual.									
Seguimiento:	Abril									
Evaluación:	Se medirá el cumplimiento con la actualización del 100% del Manual de funciones y competencias comportamentales.									

9.1.2 Ajustes evaluación del desempeño y acuerdos de gestión.

Actualmente la Caja de la Vivienda Popular cuenta con la evaluación del desempeño laboral a nivel de todos los funcionarios vinculados a través de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento / Remoción y en provisionalidad, permitiendo tener una mejor gestión en sus funcionarios que repercute directamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales y hace contribuir a la misión y visión Institucional

Se definirá y propondrá realizar unos ajustes de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; y permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 48 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Responsables, recursos y divulgación:

Área Responsable:	Todas las áreas									
Dirigido a:	Aplica a todos los funcionarios vinculados a través de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento / Remoción y en provisionalidad.									
Recurso Humano	Equipo de trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano: - Un (1) Subdirector(a) Administrativo(a) - Un (1) Profesional Universitario - Un (1) Contratista									
Recursos Físicos y Tecnológicos	Contempla los elementos físicos, tecnológicos y virtuales requeridos.									
Recursos Financieros	Presupuesto de gastos de funcionamiento, así: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Presupuesto de funcionamiento</th> </tr> <tr> <th>Rubro</th> <th>Descripción</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prestación de servicios</td> <td>Prestación de servicios profesionales</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Presupuesto de funcionamiento			Rubro	Descripción	Valor	Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales	
Presupuesto de funcionamiento										
Rubro	Descripción	Valor								
Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales									
Difusión y Comunicación	Todas las actividades realizadas se comunicarán a los funcionarios mediante el correo de la Subdirección Administrativa – Gestión de Talento Humano.									
Seguimiento:	Abril									
Evaluación:	Se medirá el cumplimiento con el ajuste del 100% de las evaluaciones.									

9.1.3 Modernizar la Gestión de Información del proceso de Talento Humano

Los nuevos retos de la gestión del Talento Humano, obligan de manera continua a aumentar el nivel de competitividad de la entidad para lo cual, es necesario adoptar una nueva forma de trabajar, de ser más racional, más eficiente, con más y mejores elementos de juicio para la toma de decisiones.

Este trabajo apropiado en la ejecución óptima de los procesos, le permitirá medir, analizar y hacer el seguimiento de la eficacia y eficiencia de la gestión de talento humano y por supuesto darle pie a la mejora continua a través de una sistematización de la gestión.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 49 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

49

Sistematizar y modernizar la administración de las historias laborales de empleados activos, retirados y pensionados son actividades que permitirán dar respuesta en tiempo real a los requerimientos internos y externos.

Responsables, recursos y divulgación:

Área Responsable:	Subdirección Administrativa										
Dirigido a:	Clientes internos y externos										
Recurso Humano	Equipo de trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano: - Un (1) Subdirector(a) Administrativo(a) - Un (1) Profesional Universitario - Un (1) Contratista Equipo de trabajo de Tecnología - Un (1) Profesional Universitario										
Recursos Físicos y Tecnológicos	Contempla los elementos físicos, tecnológicos y virtuales requeridos.										
Recursos Financieros	Presupuesto de gastos de funcionamiento, así: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Presupuesto de funcionamiento</th> </tr> <tr> <th>Rubro</th> <th>Descripción</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prestación de servicios</td> <td>Prestación de servicios profesionales</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Presupuesto de funcionamiento			Rubro	Descripción	Valor	Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales	
Presupuesto de funcionamiento											
Rubro	Descripción	Valor									
Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales										
Difusión y Comunicación	Todas las actividades realizadas se comunicarán mediante el correo de la Subdirección Administrativa – Gestión de Talento Humano.										
Seguimiento:	Noviembre										
Evaluación:	Se medirá el cumplimiento del cronograma de diseño e implementación.										

9.2 Estrategia No 2: PLAN ANUAL DE VACANTES

Empleos de carrera administrativa planta fija

Para el año 2021 se realizará un nuevo proceso de convocatoria denominado Distrito Capital 4 por la CNSC, en donde se incluirá una sola vacante de Profesional Universitario código 219 grado 03. Adicionalmente a partir del mes de febrero habrá otra vacante definitiva en la planta fija, la de Secretario código 440 grado 10, la cual deberá ser reportada a la CNSC para ser incluida en la nueva convocatoria Distrito Capital.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 50 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Así mismo se podrían presentar nuevas vacantes definitivas con ocasión de la creación de la planta temporal empleos de la vigencia 2021, en atención de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y en la Circular 005 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la cual para la provisión de estos empleos fijó el siguiente orden:

- Listas de Elegibles vigentes que administre la CNSC, previa autorización otorgada por ésta, cuya solicitud se tramitará siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004.
- Ante la ausencia de listas de elegibles declarada por la CNSC, la entidad deberá dar prioridad a la selección de personas que se encuentren en carrera administrativa, cumplan los requisitos para el empleo y trabajen en la misma entidad.
- Garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad con suficiente anticipación.

Tal procedimiento debe tener en cuenta los factores objetivos señalados en la Sentencia C-288 de 2014.

Responsables, recursos y divulgación:

Área Responsable:	Subdirección Administrativa									
Dirigido a:	Clientes externos e internos									
Recurso Humano	Equipo de trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano: - Un (1) Subdirector(a) Administrativo(a) - Un (1) Profesional Universitario - Un (1) Contratista									
Recursos Físicos y Tecnológicos	Contempla los elementos físicos, tecnológicos y virtuales requeridos.									
Recursos Financieros	Presupuesto de gastos de funcionamiento, así: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Presupuesto de funcionamiento</th> </tr> <tr> <th>Rubro</th> <th>Descripción</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prestación de servicios</td> <td>Prestación de servicios profesionales</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Presupuesto de funcionamiento			Rubro	Descripción	Valor	Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales	
Presupuesto de funcionamiento										
Rubro	Descripción	Valor								
Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales									

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 4
	Vigente desde: 26/01/2021		

Difusión y Comunicación	Todas las actividades realizadas se comunicarán a los funcionarios mediante el correo de la Subdirección Administrativa – Gestión de Talento Humano.
Seguimiento:	Noviembre
Evaluación:	Se medirá el cumplimiento del 100% del cronograma

9.3 Estrategia No 3: PLAN DE PREVISION RECURSO HUMANO

Revisión de la estructura organizacional de la entidad – Creación y provisión Planta temporal:

En la vigencia 2021, existe la necesidad por parte de la Caja de la Vivienda Popular de crear los empleos temporales conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, de conformidad con las metas fijadas en los proyectos de inversión de la entidad, los cuales requieren recurso humano para su desarrollo y cumplimiento, en consonancia con las Metas del Plan de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”.

En virtud de lo anterior, para la creación de la planta temporal, se requiere entre otros requisitos, el levantamiento de las cargas de trabajo, la cual determina la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas que se originan de los procesos y de las funciones asignadas a cada dependencia; ejercicio que permitirá justificar la creación de cada uno de los empleos y sus perfiles, teniendo en cuenta la motivación técnica que corresponde a la necesidad que se pretende suplir, la proyección de costos, el estudio técnico y demás documentos necesarios para dar cumplimiento a los requisitos exigidos por el DASCD.

La provisión de los empleos en vacancia temporal para la continuidad del servicio público y la misión institucional, contará con la caracterización actualizada de la planta de personal apoyada en un mecanismo de información idónea para tal fin.

Los tiempos de implementación de cada meta está sujeta a los conceptos de aprobación y viabilidad interna (Director General y Consejo Directivo) y externa Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y Secretaría de Hacienda.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 52 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

52

Responsables, recursos y divulgación:

Área Responsable:	Caja de la Vivienda Popular									
Dirigido a:	NA									
Recurso Humano	Equipo de trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano: - Un (1) Subdirector(a) Administrativo(a) - Dos (2) Contratistas									
Recursos Físicos y Tecnológicos	Contempla los elementos físicos, tecnológicos y virtuales requeridos.									
Recursos Financieros	Presupuesto de gastos de funcionamiento, así: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Presupuesto de funcionamiento</th> </tr> <tr> <th>Rubro</th> <th>Descripción</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prestación de servicios</td> <td>Prestación de servicios profesionales</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Presupuesto de funcionamiento			Rubro	Descripción	Valor	Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales	
Presupuesto de funcionamiento										
Rubro	Descripción	Valor								
Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales									
Difusión y Comunicación	Todas las actividades realizadas se comunicarán en la página Web de la Caja de la Vivienda Popular y mediante el correo de la Subdirección Administrativa – Gestión de Talento Humano.									
Seguimiento:	Febrero / Marzo / Abril / Mayo									
Evaluación:	Se medirá el cumplimiento del 100% del cronograma.									

9.4 Estrategia No 4: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos implementará estrategias que permitan garantizar que los servidores públicos estén motivados, se sientan incluidos, sean innovadores y mantengan e incrementen su productividad garantizando los derechos y respondiendo de manera integral, oportuna y eficiente a las demandas de los ciudadanos.

De igual forma a través del plan de incentivos se pretende destacar y reconocer a los servidores públicos y su labor cuyos propósitos individuales se asocian a la eficiencia, eficacia, efectividad, productividad y capacidad de respuesta propiciando que estos se instauran en la cultura institucional.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 53 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

Objetivo general:

Incrementar el bienestar y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular mediante la formulación e implementación de un plan de bienestar participativo e incluyente, en el cual se incorporan las propuestas presentadas por parte de los servidores públicos mediante el diagnóstico de necesidades 2021, planteando actividades recreativas, artísticas, culturales, de promoción y prevención de la salud, deportivas, de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, de integración con sus compañeros y sus familias.

Objetivos específicos:

1. Mejorar el clima laboral motivando el sentido de pertenencia institucional y la participación de los servidores públicos en las actividades contempladas en el plan de bienestar.
2. Propiciar a través de las actividades relacionadas con el salario emocional condiciones laborales que favorezcan la salud mental y física que inciden de manera positiva en la calidad de vida de los servidores públicos.
3. Entregar incentivos a los servidores públicos que demuestran excelencia en los resultados de su evaluación de desempeño y gestión.
4. Entregar incentivos a los servidores públicos que se destacan por su participación en las actividades de integridad y brigada de emergencias y contribuyen a la movilidad sostenible

Responsabilidades

Sujeto	Responsabilidades
Subdirección Administrativa	Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan.
	Realizar las actividades establecidas para la estructuración, selección y adjudicación de los contratos necesarios que permitan el desarrollo de las actividades de bienestar e incentivos contemplados en la vigencia.
	Realizar la supervisión de los contratos, garantizando el efectivo cumplimiento de los mismos.
	Coordinar con la Caja de Compensación Familiar Compensar, y demás entidades estatales, el apoyo requerido para desarrollar las actividades tendientes a proporcionar el bienestar de los funcionarios y sus familias.
	Ejecutar, el plan de bienestar, realizar su seguimiento y evaluación.
	Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 4
	Vigente desde: 26/01/2021		

54

	Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores.
	Recibir recomendaciones y observaciones por parte de los servidores sobre el presente plan.
Comisión de personal	Participación en la elaboración de los planes anuales de formación, capacitación y estímulos, bienestar y el seguimiento de su cumplimiento, la formulación de programas de diagnóstico y medición del clima organizacional.
Servidores públicos	Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar y conocimiento, programados en el plan de bienestar social de la Caja de la Vivienda Popular.
	Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados

El Plan está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y algunas de las actividades también beneficiaran a sus familias.

Se elaboró a partir de los resultados de la Encuesta de satisfacción Plan de Bienestar e incentivos año 2020 - Diagnóstico de necesidades año 2021 , que a continuación se detalla:

Resultados de la Encuesta de satisfacción Plan de Bienestar e incentivos año 2020 - Diagnóstico de necesidades año 2021

El formulario tuvo como objetivo que los funcionarios de la Caja de la Vivienda Popular evaluarán las actividades de bienestar e incentivos y capacitación desarrolladas en la vigencia 2020, e identificarán las necesidades y expectativas al respecto, los cuales fueron tomados como insumos para la formulación del plan correspondiente al año 2021.

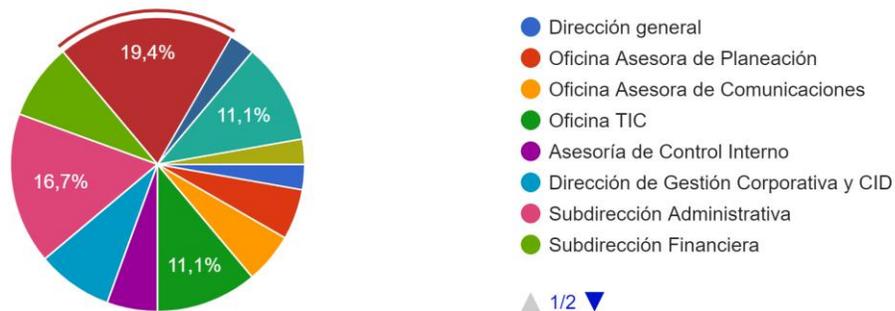
El formulario fue remitido a 65 funcionarios cuyos empleos se encuentran provistos, fue diligenciado por 36 de ellos, quienes representan el 55 % del total de la planta de personal y pertenecen a todas las áreas, con excepción de la Dirección de Mejoramiento de Vivienda.

La representación por número de funcionarios y porcentaje de participación se ve reflejado en los siguientes gráficos:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 55 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

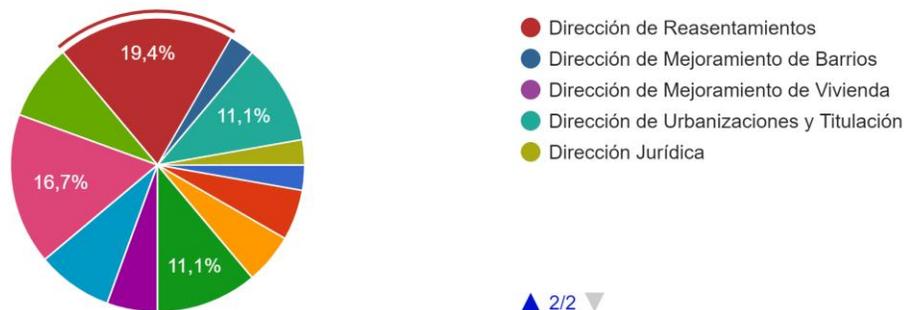
Área a la que pertenece

36 respuestas



Área a la que pertenece

36 respuestas



Al respecto se puede evidenciar por áreas el siguiente resultado: la Dirección General, Dirección Jurídica y Dirección de Mejoramiento de Barrios en cada una respondió 1 funcionario con un peso porcentual por área del 2,8 %; en la Oficina Asesora de Comunicaciones, la Oficina Asesora de Planeación y Control Interno en cada uno respondieron 2 funcionarios con un peso porcentual por área del 5,6 %; en la Dirección de Gestión Corporativa -CID, Subdirección Financiera respondieron 3 funcionarios en cada una con un peso porcentual por área del 8,3%; en la Oficina TIC y Dirección de Urbanizaciones y Titulación respondieron 4 funcionarios con un peso porcentual del 11,1 %, en la Subdirección Administrativa respondieron 6 funcionarios con peso

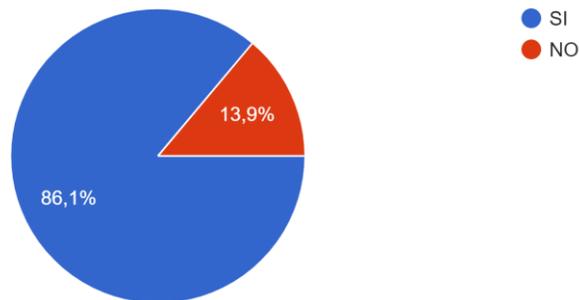
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 56 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

porcentual del 16,7 % y finalmente en la Dirección de Reasentamientos respondieron 7 funcionarios con un peso porcentual de 19,4 %.

Se obtuvieron los siguientes resultados:

Las actividades de bienestar laboral, ¿cumplieron con lo esperado por usted?

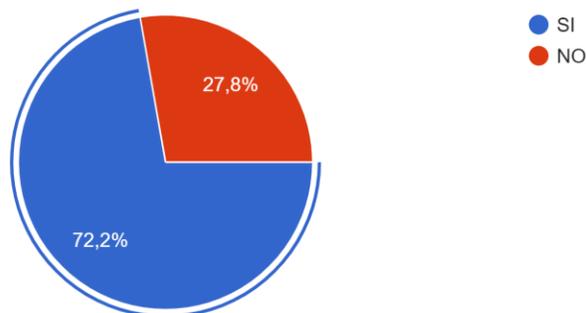
36 respuestas



31 funcionarios que representan el 86,1 % respondieron que Sí cumplieron con lo esperado y 5 funcionarios que representan el 13,9% respondieron que no.

Las actividades realizadas, ¿contribuyeron a la integración con sus compañeros de trabajo, fortaleciendo lazos para el logro de un clima organizacional adecuado?

36 respuestas

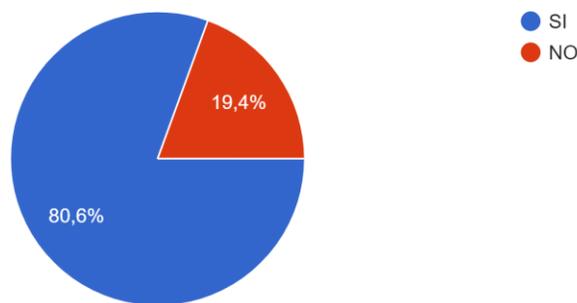


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 57 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

26 funcionarios que representan el 72,2% respondieron que las actividades **SÍ** contribuyeron a la integración con sus compañeros y fortalecimiento de los lazos para el logro de un clima organizacional adecuado y 6 funcionarios que representan el 27,8 % respondieron que no.

Las actividades realizadas, ¿contribuyeron a la integración con su familia?

36 respuestas



29 funcionarios que representan el 80,6% respondieron que las actividades realizadas **SÍ** contribuyeron a la integración con su familia y 7 funcionarios que corresponden a 19,4 manifestaron que no.

Diagnóstico de necesidades identificadas por los servidores:

Actividades Recreativas y Deportivas: El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los servidores (as) públicos (as) de la entidad, así como en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 58 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

Actividades propuestas por los funcionarios

Actividades deportivas de Promoción y prevención de la salud	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aeróbicos ✓ Ejercicios de fortalecimiento para las manos. ✓ Pausas activas dirigidas ✓ Actividades virtuales deportivas con rutinas de ejercicios ✓ Clases gym ✓ Conferencias con expertos para salud clases de Yoga ✓ Pilates ✓ Rumba.
Actividades Recreativas	Bono de pasadía, de ser posible para el funcionario y un acompañante y con una fecha amplia de vencimiento para ser usados una vez las condiciones lo permitan-Recorridos por parques ecológicos Juegos virtuales como por ejemplo Carmen San Diego.
Artísticos, culturales	Cine, conciertos de diferentes tipos de música, culinaria, teatro en casa, recorridos virtuales de museos a nivel mundial, documentales, charlas especializadas virtuales
Educación no formal	Clases de cocina, cursos origami.

Actividades dirigidas a los hijos de los funcionarios

Vacaciones recreativas primer- segundo semestre*	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taller de elaboración de juguetes con materiales reciclables. ✓ Taller de pintura y dibujo. ✓ Taller de creación de obras de teatro infantil ✓ Taller de origami. ✓ Taller de plastilina ✓ Bingo solo para niños. ✓ Juego de encontrar parejas. ✓ Lúdicas como encontrar objetos de colores en casa y ganar puntos por ello. ✓ Cocinar (recetas sencillas y que en lo posible no
---	--

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 59 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

59

	requieran estufa u horno), solo refrigerador o congelador. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrega de bonos para que los niños puedan usar en compra de kits o materiales de lo que mas les guste (arte, deportes, música, etc). ✓ Entregar pines para poder asistir a eventos de MISSI, (si los hay de manera virtual). ✓ Realizar diferentes manualidades ✓ Resolver sopas de letras entre todos. ✓ Elaborar esculturas o robótica.
Día de los niños:	Concurso virtual con premiación, elaboración de disfraces con materiales, entrega de dulces, juego de mesa, balones, juguetes.
Celebración navidad para los niños	Entrega de Bonos de Navidad por valor de (6) salarios mínimos diarios legales vigentes, para los hijos de los servidores que a 31 de diciembre de 2021 sean menores de 13 años.

FECHAS ESPECIALES.

Día especial	fecha	Actividad Propuesta
Día de la Mujer	8 de marzo	Envío de mensaje a todas las mujeres de la entidad resaltando los aspectos que dan origen a la fecha a través de comunicaciones@cajaviviendapopular.gov.co
Aniversario Caja de la vivienda Popular	13 de marzo	Actividad virtual o presencial liderada por el equipo directivo de la entidad en la que se exaltan los aspectos más relevantes de la entidad en su historia, entrega de souvenir con logos de la entidad.
Día de la secretaría	26 de abril	Envío de mensaje de reconocimiento por su servicio a todas las funcionarias que cumplen las actividades correspondientes a secretaría a través de comunicaciones@cajaviviendapopular.gov.co

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 60 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

60

		Entrega de refrigerio, chocolates, ancheta de frutas.
Día de la familia	15 de mayo	Enviar un mensaje a todo el recurso humano de la entidad resaltando las buenas prácticas que promueven la institución familiar, promocionando a la familia como ámbito de socialización democrática. Realizar un Bingo Familiar y premiación bonos sodexo pass Membresía match familiar(compensar)
Día del servidor público	27 de junio	Mensaje de reconocimiento de reconocimiento dirigido a los servidores públicos a través de comunicaciones@cajaviviendapopular.gov.co Actividad virtual Liderada por equipo directivo de sensibilización sobre el servicio público. Entrega de Refrigerio, agenda.
Actividad cierre de vigencia	17 de diciembre	Actividad virtual o presencial en la que se presentan los resultados institucionales y se reconoce la gestión a los servidores públicos con la entrega de algún presente.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 61 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

61

PLAN DE INCENTIVOS

Incentivo mejor funcionario de carrera administrativa	Otorgar los incentivos, por la excelencia de los funcionarios de carrera administrativa, se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral Se entregará una valera al mejor funcionario del Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.”
Incentivos para los funcionarios de libre nombramiento y remoción	Otorgar los incentivos, por el nivel de excelencia de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral
Incentivos para el mejor gerente público	Se establecerá con base en la evaluación de los acuerdos de gestión se tendrá en cuenta la evaluación, respecto de la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2 de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAF en la, intervendrán los pares y los subalternos del gerente público.
Incentivos a la brigada de emergencias de	Se entregará un incentivo a la brigada de emergencias una vez se certifique su participación en al menos tres de las capacitaciones organizadas con la ARL,
Incentivo a gestores de Integridad	Se entregará un incentivo a los gestores de integridad que al ser evaluados por sus compañeros de área obtengan una calificación igual o superior al 90% ,esto se determinará mediante la aplicación de una encuesta en la que se consultará por la práctica de los valores de integridad del gestor, por las estrategias que implementa el gestor al interior de su área para propiciar el cumplimiento de los valores de integridad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 62 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

ACTIVIDADES DE ADAPTACIÓN LABORAL

Las actividades de adaptación laboral son el resultado del diagnóstico de necesidades para adaptación laboral que fue aplicado a los funcionarios que se vincularon a la entidad en el periodo comprendido entre noviembre 2020 y enero de 2021, quienes respondieron la siguiente pregunta:

¿Cuáles actividades considera se deben desarrollar para su adaptación laboral en la entidad?

Actividades de adaptación laboral*	Implementar una estrategia de presentación e integración del nuevo funcionario con los equipos de trabajo. Ubicación en cartelera, las fechas de celebraciones especiales ejemplo: cumpleaños, aniversario de la entidad, día del padre, día de la madre, día de la mujer, día del ingeniero, del Administrador, entre otros.
---	--

ACTIVIDADES DE CAMBIO, CULTURA ORGANIZACIONAL

Actividades Cultura organizacional	de	Jornada de intercambio de saberes y gestión de conocimiento: actividad de encuentro (virtual o presencial) en la cual todos los servidores(as) públicos de la Caja de la Vivienda Popular se reúnen para conocerse y/o reconocerse, donde el objetivo principal es intercambiar conocimientos, saberes y talentos. Como resultado de este ejercicio, se generará un documento con el listado de conocimientos, saberes y talentos junto los datos de contacto y disponibilidad de tiempo de los servidores el cual será publicado por el correo de bienestar.
		Jornada de integración por dependencias actividad (virtual o presencial) que busca dar conocer a todos las personas que hacen parte de los equipos de trabajo, los avances en su gestión, las metas y expectativas de la administración.
Actividades cambio organizacional	de	Publicación a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones en los medios de comunicación internos (correos, pantallas electrónicas carteleras) las fotografías con la información pertinente de los funcionarios que han sido nombrados, encargados o comisionados.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 63 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

	Publicación a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones en los medios de comunicación internos (correos, pantallas electrónicas carteleras) los cambios que se presenten en la misión, visión, objetivos institucionales.
--	--

SALARIO EMOCIONAL

Permiso remunerado por cumpleaños	De acuerdo a la Resolución 4006 de 2017 por medio de la cual se establece como parte de las políticas de bienestar social conceder un día hábil de permiso remunerado con ocasión de su fecha de cumpleaños a los funcionarios de la Caja de la Vivienda Popular.
Tiempo preciado con los bebés	La normatividad vigente establece que a las servidoras se les debe conceder un permiso por lactancia de una (1) hora dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. No obstante, de acuerdo con la Directiva 002 de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se concederá esta hora de lactancia hasta que el menor cumpla su primer año de edad. Adicional a lo ya mencionado, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la Circular No. 02 de 2015, hizo extensivo la aplicación de un acuerdo laboral en donde se señala que las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una hora adicional establecida por las normas legales por lactancia, durante el mes siguiente del regreso de su licencia de maternidad.
Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores	<p>En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los(as) servidores(as) públicos(as) se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, hasta por cuatro (4) horas de permiso laboral.</p> <p>Estos permisos deben estar debidamente justificados y para control de asistencia se deberá informar por escrito a la Subdirección Administrativa, con los soportes correspondientes mediante el formato establecido.</p>
Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as)	La entidad concede a los servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso. Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 64 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Jornada semestral laboral: Conforme a las medidas de protección de la familia	<p>Se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral complementario. Este permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano.</p>
Tarde de juego	<p>Se otorgará a los servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores. Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio. Esta concertación debe ser enviada por escrito a la Dirección de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento.</p>
Horario flexible laboral	<p>El Decreto 842 de 2018 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. Por medio del cual se establece el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as del sector central de la Administración Distrital y se dictan lineamientos sobre la flexibilización del horario para servidores/as en circunstancias especiales y se dictan otras disposiciones en su artículo Artículo 3. Los/as secretarios/as de Despacho y los/as Directores/as de los Departamentos Administrativos y de las Unidades Administrativas sin personería jurídica, deberán establecer horarios flexibles para los/las servidores/as públicos/as que acrediten encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quienes tengan deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente. 2. Quienes tengan bajo su protección y cuidado hijos menores o en condición de discapacidad. 3. Quienes tengan bajo su protección y cuidado a personas de la tercera edad o en condición de discapacidad o dependencia de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad. 4. Servidores/as públicos/as que por causa de enfermedad debidamente diagnosticada y grave requieran desempeñar su labor en horario diferente.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 4
	Vigente desde: 26/01/2021		

Descanso Compensado:	<p>El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la entidad. Consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y de Caja de la Vivienda Popular, para lo cual la entidad expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos. Semana Santa. Navidad y fin de año.</p>
Novenas navideñas	<p>Para cada día hábil de novena las dependencias de acuerdo al número de se organicen, preparen y ofrezcan un día de novena, utilizando su creatividad elementos en la decoración, identificando talentos, conformando coros, entre otros</p>
Flexibilidad Espacial dentro de la jornada laboral	<p>Adoptar el Teletrabajo Ley 1221 Decreto 884 de 2012 PDD Propósito 5: Construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente META 5.400 funcionarios en modalidad de teletrabajo</p>

Preparación a los Pre-pensionados: Concebido para preparar a los servidores (as) públicos (as) que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud. De igual forma, y conforme al Decreto 36 de 1998, "Por el cual se reglamenta el literal C) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993", se debe realizar una preparación a la jubilación con planes a largo, mediano y corto plazo, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social. De tal forma, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Caja de la Vivienda Popular realizará dicha preparación a los(as) servidores(as) que se incluyan en la estrategia de corto plazo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 66 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Actividades de servicios con la Caja de Compensación Familiar Compensar: Se establecerá un cronograma con el fin de dar a conocer a través de Feria de Servicios y/o atención personalizada el portafolio de servicios en temas relacionados con subsidios, vivienda, bancaria, planes de salud, educación, formación y demás servicios ofertados.

Responsables, recursos y divulgación:

Área Responsable:	Subdirección Administrativa									
Dirigido a:	Aplica a los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular, de acuerdo con lo establecido por la normatividad vigente.									
Recurso Humano	Equipo de trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> - Un (1) Subdirector(a) Administrativo(a) - Un (1) Profesional Universitario - Un (1) Contratista 									
Recursos Físicos y Tecnológicos	Contemplan los espacios físicos necesarios para el desarrollo de las actividades, así como los elementos tecnológicos y espacios virtuales requeridos.									
Recursos Financieros	<p>La Caja de la Vivienda Popular asigna anualmente los recursos financieros para el desarrollo del Plan de Bienestar e incentivos, dentro del presupuesto de gastos de funcionamiento, así:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr style="background-color: #d9ead3;"> <th colspan="3">Presupuesto de funcionamiento</th> </tr> <tr style="background-color: #d9ead3;"> <th>Rubro</th> <th>Descripción</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adquisición de servicios</td> <td>Bienestar e incentivos</td> <td>\$120.000.000</td> </tr> </tbody> </table>	Presupuesto de funcionamiento			Rubro	Descripción	Valor	Adquisición de servicios	Bienestar e incentivos	\$120.000.000
Presupuesto de funcionamiento										
Rubro	Descripción	Valor								
Adquisición de servicios	Bienestar e incentivos	\$120.000.000								
Difusión y Comunicación	Todas las actividades realizadas se comunicarán a todos los funcionarios y colaboradores, a través de los canales internos y mediante correo de la Subdirección Administrativa – Gestión de Talento Humano.									

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
	Versión: 4	Página 67 de 88	
	Vigente desde: 26/01/2021		

Seguimiento:	<p>Cada cuatro (4) meses. Se formulará implementará una herramienta que permita realizar el seguimiento permanente a la ejecución de la actividades aprobadas y contempladas plan estableciendo puntos de control e identificando acción de mejora en los casos en los que se identifique su necesidad</p>
Evaluación:	<ol style="list-style-type: none"> Realizar las actividades programadas: Meta 80 (No. de actividades realizadas / No. de actividades Programadas) * 100 Evaluar la percepción de los servidores públicos frente a la ejecución del plan: Encuesta multipropósito de satisfacción de la ejecución del PIC <p>La encuesta servirá simultáneamente para identificar las necesidades y expectativas para la vigencia 2022.</p>

9.5 Estrategia No 5: PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

El plan institucional de capacitación en la entidad, es una de las herramientas con las que cuenta para el fortalecimiento de la competencia de los servidores públicos de la manera más eficiente y eficaz innovando en aras de buscar la excelencia en el cumplimiento de la misión institucional.

La capacitación, permite a los servidores públicos ampliar el conocimiento y fortalecer sus habilidades, las cuales son necesarias para el desarrollo de sus funciones manteniéndose así actualizado de conformidad con los lineamientos, normatividad y las políticas vigentes.

Las competencias blandas son fundamentales para el desarrollo de habilidades nuevas, que van a potenciar el trabajo en equipo, el liderazgo, la innovación, entre otros aspectos estratégicos para el desarrollo de habilidades que aportan a la entidad en el incremento de los estándares de calidad, organización y flexibilidad de los servidores públicos en el rol que desempeña.

Objetivo General

Formular el plan institucional de capacitación para la vigencia 2021, teniendo en cuenta las necesidades identificadas por los servidores públicos y las dependencias, garantizando mantener actualizado el conocimiento, fortaleciendo habilidades y competencias de cada uno de sus funcionarios acorde a la misionalidad, cumpliendo con las expectativas de mejora continua.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 4

Objetivos Específicos

1. Concientizar a los funcionarios de la importancia de las capacitaciones para el desarrollo de la vida laboral.
2. Crear espacios en los que los funcionarios puedan asistir a las capacitaciones de su interés.
3. Buscar los medios adecuados para que los funcionarios puedan participar activamente dentro del plan de capacitaciones.
4. Verificar el cumplimiento de las actividades por parte del proveedor, así como que el material sea el adecuado y necesario para la comprensión de las capacitaciones.
5. Verificar el cumplimiento por parte de los funcionarios a la asistencia de las capacitaciones.

Definiciones

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4)

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993)

Aprendizaje Organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: 208-SADM-Mn-09
			Versión: 4

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Competencias Laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación Informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (No Formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos (Congreso de la República, Ley 1064 de 2006).

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modalidades de Capacitación: Capacitación Presencial; Las capacitaciones o formaciones presenciales, son las tradicionales, donde los interesados se reúnen con un facilitador para la explicación del tema y el debate personal. Capacitación Virtual: Es una modalidad de enseñanza-aprendizaje que consiste en el diseño, puesta en práctica y evaluación de un curso o plan formativo desarrollado a través de redes de cómputo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 70 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Proceso de Formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Responsabilidades

Sujeto	Responsabilidades
Subdirección Administrativa	<p>La Subdirección Administrativa tiene la responsabilidad de formular, divulgar, promover y ejecutar el plan de capacitación para la vigencia 2021, generando los estudios previos y desarrollando las actividades pre contractuales necesarias para la adjudicación de un proveedor acorde de las necesidades de la entidad, garantizando y verificando que las capacitaciones cuenten con estándares de calidad.</p> <p>Adicionalmente, la Subdirección Administrativa escucha las necesidades de cada una de las dependencias y genera espacios de comunicación, para la medición de necesidades, trabajando continuamente en las mesas creadas para tal fin contando con información idónea</p>
Comisión de personal	Es responsabilidad de la comisión de personal, hacer la revisión de la propuesta del plan de capacitaciones del año 2021, realizando el seguimiento respectivo, garantizando que las necesidades que fueron expuestas, se cumplan a cabalidad.
Servidores públicos	<p>Es responsabilidad de los servidores públicos, cumplir con las capacitaciones inscritas, dentro de los horarios establecidos, realizando las actividades propuestas por los capacitadores, con el fin de obtener los conocimientos, destrezas y fortalecimiento de sus competencias.</p> <p>Así mismo, se busca, que todos los conocimientos adquiridos en el plan de capacitación, sean aplicados dentro de sus quehaceres laborales, apuntando a optimar tiempos y recursos humanos, para la obtención de resultados satisfactorios.</p>

Resultados de la encuesta de satisfacción Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Capacitaciones 2020-2021

Se realizó una encuesta junto con el Programa de Bienestar e Incentivos en la que se invitaron a todos los funcionarios a evaluar el Plan de Capacitación 2020, de igual forma se solicitaron sugerencias sobre el Plan de Capacitaciones para la vigencia 2021. Frente a este ejercicio, se recolectaron 32 respuestas.

Encuesta de satisfacción Plan de Bienestar e incentivos y Plan de Capacitación año 2020-Diagnóstico de necesidades año 2021.

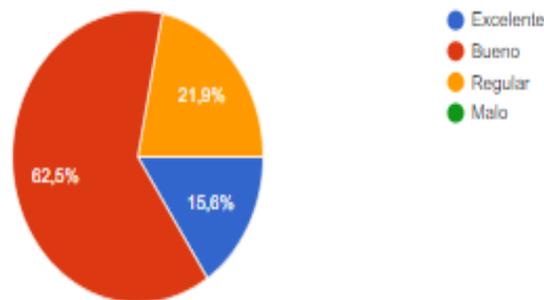
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 71 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Este formulario tuvo como objetivo, que los funcionarios de la Caja de la Vivienda Popular evaluarán las actividades de bienestar e incentivos de capacitación, desarrolladas en la vigencia 2020, identificando las necesidades y expectativas al respecto, los cuales fueron tomados como insumos en la formulación del Plan de Capacitación correspondientes al año 2021.

A continuación, encontrarán la tabulación, de la información que se recolectó, con dicho instrumento, con el fin de planear el cronograma de capacitación 2021.

¿ La modalidad virtual fue cómoda y adecuada para el desarrollo del evento?

32 respuestas



Teniendo en cuenta, que el año 2020, se mantuvo en emergencia sanitaria por el SARS COV 2 –COVID19, el plan de capacitación se manejó en modalidad virtual, cambios, que fueron importantes en la metodología de aprendizaje de muchos funcionarios, lo cual, nos llevó a medir el nivel de comodidad en cuanto al desarrollo virtual de dichas capacitaciones.

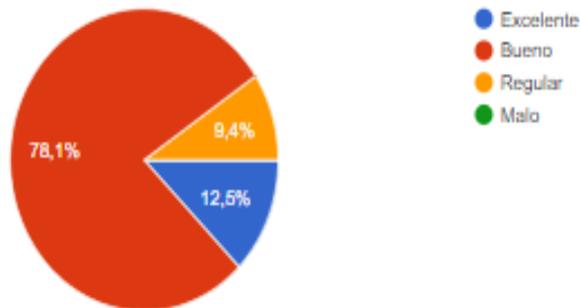
Como bien se pudo identificar, los resultados fueron satisfactorios, lo que nos lleva a evidenciar, que el nivel de aprendizaje fue óptimo.

La finalidad de esta pregunta, fue comprender si los funcionarios sentían claridad frente a cada una de las capacitaciones que se dictaron durante la vigencia 2020, el cual tuvo un nivel alto de satisfacción en las encuestas.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 72 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

¿Los temas de las capacitaciones fueron apropiadas?

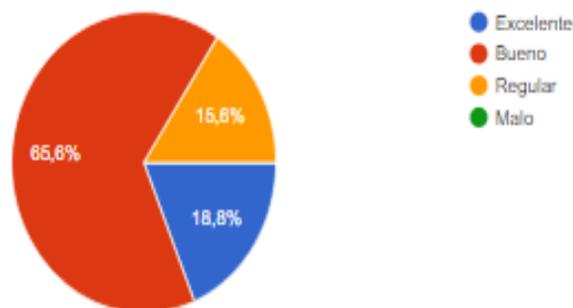
32 respuestas



Es pertinente conocer si los temas de las capacitaciones que se dictaron para la vigencia 2020 fueron apropiadas, teniendo en cuenta que estos temas salen de las encuestas aplicadas a las dependencias y de las solicitudes efectuadas por los funcionarios.

¿Las explicaciones de los temas fueron claras?

32 respuestas

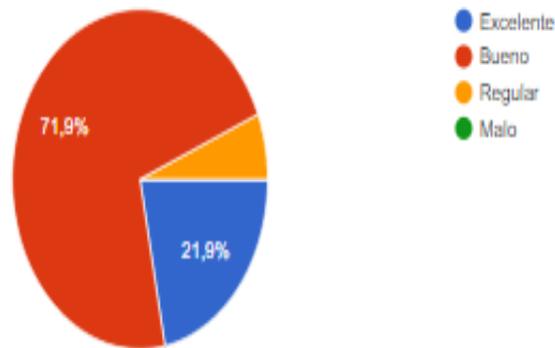


Es necesario saber si la metodología de aprendizaje virtual, cumplió con las expectativas de los funcionarios, verificando así las herramientas tecnológicas implementadas, arrojándonos así, resultados satisfactorios.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 73 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

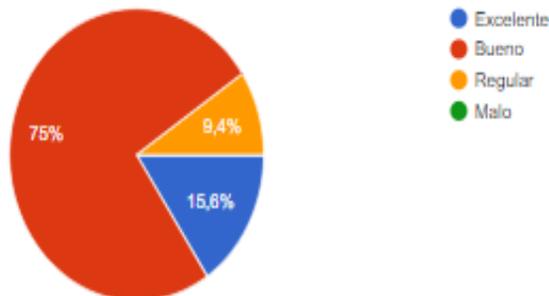
¿los capacitadores demostraron conocimiento sobre los temas?

32 respuestas



¿Los objetivos de las capacitaciones fueron claros?

32 respuestas



Finalmente, se les preguntó a los funcionarios por los profesionales que dictaron las capacitaciones verificando así los temas dictados a lo que respondía el plan de capacitación 2020, siendo para la entidad como primer objetivo, que la información otorgada haya sido preceptuada de forma óptima, y así la puedan aplicar dentro de sus obligaciones laborales.

Resultados de las Mesas de Trabajo

Para la elaboración del Plan de Capacitaciones en la vigencia 2021, se implementó unas mesas de trabajo donde se le solicitó a cada una de las dependencias un enlace, para dar alcance a las

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 74 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

74

inquietudes, vacíos y necesidades que se generan dentro de los equipos de trabajo, y así ser tenidas en cuenta en la vigencia 2021.

Dentro de la mesa de trabajo, se acordó, que el plan de capacitación 2021, debe responder a las necesidades siguientes necesidades:

PLAN DE CAPACITACION 2021				
Objetivos	Temas/CAPACITACIÓN	Articulación eje temático	Modalidades de capacitación	Formador
Inducción y reinducción	Núcleo básico	EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
	Núcleo específico			
Entrenamiento	Puesto de trabajo Planes estratégicos frente a planes de desarrollo			
FINANCIERO	Presupuesto y Cartera	EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
	Cálculos			
	Fortalecimientos de procesos y procedimientos financieros			
	Análisis financiero			
	Emprendimiento			
	plan de gastos e inversiones			
	Actos Administrativos			
SISITEMAS DE LA INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA	Tecnología drones	EJE 3. TRANSFORMACION DIGITAL	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
	Excel, Acces, Power Point y Autocut			
	Orfeo TRD, TVD			
	AUTOCAD REVIT (licencias de la curaduría urbana)			
	Secop II			
	Nuevas Plataformas de comunicación, Google meet, Teams, Zoom			
	Bases de Datos			

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 75 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

75

	Tablas de retención documental.			
MISIONALES CVP	plan distrital de desarrollo 2020-2024	EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
	Modelo de Planeación y Gestión MIPG			
	Misión, visión de la CVP			
	Retención documental y gestión de documentos físicos			
	Servicio al Ciudadano			
NORMATIVIDAD	Ley urbanista 18 48 de 2017 el decreto 2016 de 2019.	EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
	Ley 734 de 2002 y 1952 del 2019.			
	Peticiones, Quejas y Reclamos. PQR Ley 1755 de 2015			
	Norma sismo resistente	EJE 4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO		
	Código de integridad			
	Contratación			
COMPETENCIAS BLANDAS	Redacción y comprensión de lectura	EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
	Crecimiento personal			
	resolución de conflictos			
	Diseño de pensamiento			
	Diferencias entre Líder y Jefe			
	Programación neuroligüística			
	Innovación			
	Liderazgo			
Mindset				
REQUERIMIENTOS NORMATIVOS DE LA MATRIZ GET	Gobernanza para la Paz	EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
	Gestión del Conocimiento			

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 76 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

76

	Creación de Valor Público			
	Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.)			
IDIOMAS	Niveles básico e intermedio de Inglés	EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
PROCESO DE APOYO Y TRANSVERSALES	Manual de funciones, Gerencia Publica	EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
	Bienestar Laboral			
	Capacitaciones sobre instancias de participación de los funcionarios	EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO		
	(COPASST, Comisión de personal, Comité de convivencia laboral, actividad sindical)			
	Herramientas informáticas por módulos			
Estructuración, formulación y supervisión de contratos				
SG-SST	Manejo del tiempo	EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO	Presencial semipresencial virtual	Internos y/o externos
	Hábitos de higiene postural pausas activas			
	¿Cómo atender una emergencia?			
	Funciones a los brigadistas			
	sg-sst			
	Manejo de estrés			
	Taller en nutrición			
	Investigación de accidentes de trabajo			
	Acoso laboral			
Prevención del uso de tabaco y alcohol				

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 77 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

	Riesgo público			
	Medidas de prevención ante el covid-19			
	Indicador de cumplimiento			
	Indicador de participación			

Dado el bajo presupuesto con que se cuenta para realizar las acciones que demandan la formación y capacitación de los servidores públicos, se plantea desarrollar entre otras las siguientes estrategias:

1. **Aliados estratégicos:** nos permitirán dar apoyo en la implementación del PIC 2021, y será a través de la oferta de capacitación que ellos prestan, que se atenderán diferentes temas de formación, capacitación y entrenamiento. Entre los aliados estratégicos se encuentran: La Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Servicio Civil Distrital DASCD, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, Administradora de Riesgos Laborales ARL, entre otros.
2. **Red de Formadores Internos:** cuenta con el conocimiento y experiencia de los servidores públicos de las diferentes dependencias de la Entidad, para ello, dentro del proceso se deben identificar los funcionarios que quieran contribuir en los procesos de formación, siendo multiplicadores de conocimiento en temas de su dominio.
3. **Funciones de dependencias.** De igual modo, de acuerdo con las funciones de cada una de las dependencias de la estructura organizacional, se contará con el apoyo de las mismas para la socialización de formatos y fortalecimiento en temas de su competencia, tales como: Contratación, Jurídica, Planeación, Financieras, etc.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 78 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

78

Responsables, recursos y divulgación:

Área Responsable:	Subdirección Administrativa									
Dirigido a:	Aplica a los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular, de acuerdo con lo establecido por la normatividad vigente.									
Recurso Humano	Equipo de trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano: - Un (1) Subdirector(a) Administrativo(a) - Un (1) Contratista									
Recursos Físicos y Tecnológicos	Contemplan los espacios físicos necesarios para el desarrollo de las actividades, así como los elementos tecnológicos y virtuales requeridos.									
Recursos Financieros	<p>La Caja de la Vivienda Popular asigna anualmente los recursos financieros para el desarrollo del Plan de Capacitación, dentro del presupuesto de gastos de funcionamiento, así:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="background-color: #d9ead3;">Presupuesto de funcionamiento</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #d9ead3;">Rubro</th> <th style="background-color: #d9ead3;">Descripción</th> <th style="background-color: #d9ead3;">Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Adquisición de servicios</td> <td>Capacitaciones, cursos, seminarios, talleres</td> <td>\$50.000.000</td> </tr> </tbody> </table> <p>No obstante lo anterior, se gestionará con otras entidades distritales la posibilidad de convenios interadministrativos o alianzas educativas, que permita brindar a nuestros servidores públicos cursos, seminarios, talleres, etc, que propendan por el fortalecimiento de las competencias del talento Humano.</p>	Presupuesto de funcionamiento			Rubro	Descripción	Valor	Adquisición de servicios	Capacitaciones, cursos, seminarios, talleres	\$50.000.000
Presupuesto de funcionamiento										
Rubro	Descripción	Valor								
Adquisición de servicios	Capacitaciones, cursos, seminarios, talleres	\$50.000.000								
Difusión y Comunicación	Todas las actividades realizadas se comunicarán a todos los funcionarios y colaboradores, según lo establecido a nivel interno a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones y correo de la Subdirección Administrativa – Gestión de Talento Humano.									
Seguimiento:	Semestralmente									

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 79 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Evaluación:	<p>3. Realizar las Capacitaciones programadas: Meta 80 <u>(No. de Capacitaciones Realizadas</u> No. de Capacitaciones Programadas) * 100</p> <p>4. Fortalecer las competencias, capacidades y habilidades de los servidores públicos: Meta 60 <u>(No. de servidores públicos capacitados</u> No. de servidores públicos_Programados) * 100</p>
--------------------	--

9.6 Estrategia No 6: PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Desde el Proceso de Talento Humano las actividades que se desarrollan en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apuntan al cumplimiento del objetivo estratégico institucional: "Desarrollar e implementar un Sistema Integrado de Gestión institucional basado en mejora continua".

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo², se enfocan los diferentes resultados y recomendaciones como línea para el desarrollo de actividades, apostando a tres iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

1. Elección y funcionamiento Comité paritario y Comité de convivencia laboral
2. Programa medición preventiva y del trabajo
3. Programa higiene y seguridad industrial

Objetivos SST

- Identificar los peligros y valorar los riesgos existentes, con el fin de poner en práctica medidas de control que mejores las condiciones de trabajo y salud de los funcionarios y contratistas que prestan sus servicios en la entidad.
- Adoptar medidas de seguridad y vigilancia para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

²

El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 80 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

- Planear, organizar y desarrollar capacitación que sirva como elemento de formación integral para la respuesta ante una emergencia, y que ayude a la disminución de los riesgos que puedan causar un accidente o una enfermedad laboral.

9.6.1 PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

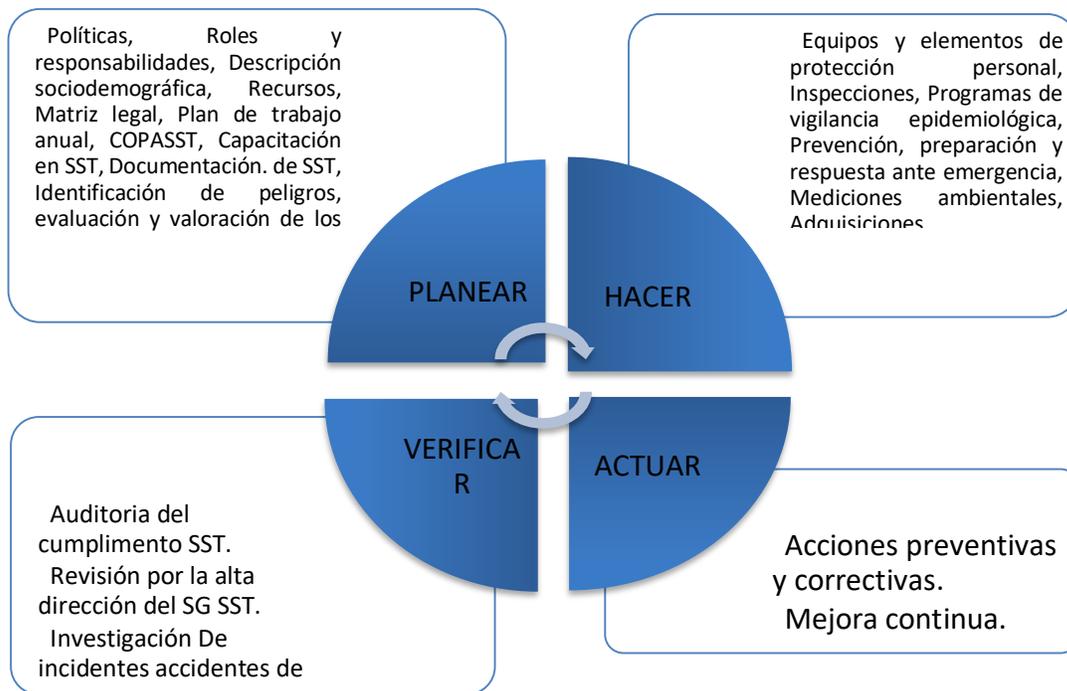
Para llevar a cabo el plan del trabajo anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Caja de la Vivienda Popular, se hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y de la Dirección General, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de SST. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Matriz de Peligros.
- Plan de emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad.

Estructuración

Las actividades contempladas en plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 81 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	



Responsables, recursos y divulgación:

Responsables :	Las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo están definidas en manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
Dirigido a:	Aplica a todo el personal de las sedes, dependencias, áreas y procesos de la Caja de la Vivienda Popular.
Recurso Humano	Equipo de trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo: - Un (1) Subdirector(a) Administrativo(a) - Un (1) Contratista Miembros del COPASST. Miembros del Comité de Convivencia Laboral. Miembros de la Brigada de emergencia. Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
Recursos Físicos y Tecnológicos	Contemplan los espacios físicos necesarios para el desarrollo de las actividades internas de cada uno de los programas, así como los elementos tecnológicos y mobiliario requerido.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 82 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

Recursos Financieros	<p>La Caja de la Vivienda Popular asigna anualmente los recursos financieros para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del presupuesto de gastos de funcionamiento, así:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr style="background-color: #d9ead3;"> <th colspan="3">Presupuesto de funcionamiento</th> </tr> <tr style="background-color: #d9ead3;"> <th>Rubro</th> <th>Descripción</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Salud Ocupacional</td> <td>Valoraciones médicas ocupacionales</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Adquisición de servicios</td> <td>Recarga y mantenimiento de extintores</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Adquisición de bienes</td> <td>Dotación de seguridad industrial</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Adquisición de servicios</td> <td>Evaluación de riesgo psicosocial</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>No obstante, lo anterior, se gestionará con la ARL los recursos requeridos para la realización de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.</p> <p>De igual forma, se invertirán los recursos necesarios para el mantenimiento de la infraestructura física y de los equipos a su cargo, así mismo los requeridos para manejo integral de residuos, servicio de aseo en áreas comunes y manejo de plagas y roedores.</p>	Presupuesto de funcionamiento			Rubro	Descripción	Valor	Salud Ocupacional	Valoraciones médicas ocupacionales		Adquisición de servicios	Recarga y mantenimiento de extintores		Adquisición de bienes	Dotación de seguridad industrial		Adquisición de servicios	Evaluación de riesgo psicosocial	
	Presupuesto de funcionamiento																		
	Rubro	Descripción	Valor																
	Salud Ocupacional	Valoraciones médicas ocupacionales																	
	Adquisición de servicios	Recarga y mantenimiento de extintores																	
Adquisición de bienes	Dotación de seguridad industrial																		
Adquisición de servicios	Evaluación de riesgo psicosocial																		
Difusión y Comunicación	<p>Todas las actividades realizadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se comunicarán a todos los funcionarios, contratistas y visitantes, según lo establecido a nivel interno de la entidad a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones y correo de SST.</p>																		
Seguimiento:	Mensualmente.																		
Evaluación	Se evaluará el 100% del cumplimiento de la meta .																		

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 84 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

84

Estrategia No. 7: PLAN DE ACCION CÓDIGO DE INTEGRIDAD

SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD	FECHA DE IMPLEMENTACION	FECHA DE EVALUACION
Alistamiento	Comunicar a los funcionarios y contratistas de la entidad, el Plan de Gestión de Integridad de la CVP -2021.	1/02/2021	28/02/2021
	Socializar de manera virtual o presencial a los funcionarios y contratistas de la entidad, la Resolución No. 3289 del 31-08-2018 "Por la cual se adopta el Código de Integridad de la Caja de la Vivienda Popular"	1/02/2021	28/02/2021
	Realizar de manera virtual o presencial una convocatoria a funcionarios y contratistas de la entidad, para la conformación del nuevo equipo de Gestores de Integridad.	15/02/2021	28/02/2021
	Verificar los perfiles de las personas postuladas como Gestores de Integridad.	1/03/2021	12/03/2021
	Actualizar la Resolución No. 3040 del 31-07-2018 "Por la cual se crea el equipo de Gestores de Integridad de la CVP y se designan a sus integrantes".	1/03/2021	31/03/2021
Armonización	Realizar de manera virtual o presencial una jornada de capacitación a los nuevos Gestores de Integridad de la CVP.	1/04/2021	30/04/2021
	Sensibilizar al equipo directivo de la Caja de la Vivienda Popular en el fortalecimiento de la cultura ética de la Entidad, mediante una pieza comunicativa.	1/04/2021	30/04/2021
Diagnóstico	Definir un instrumento o herramienta para medir la apropiación de los colaboradores de la entidad sobre el Código de Integridad en la CVP.	1/04/2021	30/04/2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 85 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

85

	Realizar la aplicación y desarrollo del instrumento o herramienta para medir la apropiación del Código de Integridad en la CVP.	1/04/2021	30/04/2021
Implementación	Realizar campaña de difusión, con el fin de reforzar en los colaboradores de la entidad, la apropiación de los valores adoptados por la CVP mediante la Resolución No. 3289 del 31-08-2018.	1/02/2021	31/12/2021
	Realizar evento denominado "Semana de la Integridad".	1/06/2021	31/07/2021
Seguimiento y Evaluación	Realizar reuniones trimestrales con los Gestores de integridad.	1/03/2021	31/12/2021
	Elaborar de manera semestral un informe de seguimiento al cumplimiento del plan de Gestión de Integridad de la CVP.	1/07/2021	31/12/2021
	Elaborar un informe de resultados de las acciones realizadas en el marco del Plan de Gestión de Integridad para publicar.	1/12/2021	31/12/2021

Responsables, recursos y divulgación:

Responsables :	Caja de la Vivienda Popular
Dirigido a:	Aplica a todo el personal de la Caja de la Vivienda Popular.
Recurso Humano	Equipo de trabajo del Proceso de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo: - Un (1) Subdirector(a) Administrativo(a) - Un (1) Contratista
Recursos Físicos y Tecnológicos	Contempla los elementos físicos, tecnológicos y virtuales requeridos.
Recursos Financieros	Presupuesto de gastos de funcionamiento, así: <div style="text-align: center; border: 1px solid black; background-color: #d9ead3; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">Presupuesto de funcionamiento</div>

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 86 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

	Rubro	Descripción	Valor
		Prestación de servicios	Prestación de servicios profesionales
Difusión y Comunicación	Todas las actividades realizadas se comunicarán a todos los funcionarios y colaboradores, por los canales internos de la entidad.		
Seguimiento:	Semestralmente		
Evaluación	Se evaluará el 100% del cumplimiento del Plan.		

10. SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realizará con los responsables de cada uno de los temas, cada cuatro meses teniendo como herramienta una matriz que consolide todas las acciones a desarrollar durante la vigencia.

11. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

El plan se evaluará con mecanismos de seguimiento en los que se evidencie el cumplimiento de cada una de las etapas definidas y el impacto en aquellos frentes que se hayan concluido.

Culminado el plan estratégico de gestión de talento humano PETH se elaborará y enviará un formulario a todos los servidores públicos de la entidad que permita evaluar de manera objetiva las actividades desarrolladas en cada uno de los planes temáticos incorporados en el presente plan, así mismo se contará como insumo la herramienta de seguimiento implementada durante la ejecución del plan, los resultados generados en los diferentes instrumentos arrojarán la información necesaria para la medición y evaluación del PETH de la vigencia.

CONCLUSIONES

El PETH será el instrumento que orientará la Gestión Estratégica del Talento de Humano de la Caja de la Vivienda Popular ya que este cuenta con la información relevante en relación con los temas que son liderados por el proceso de Gestión de Talento Humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: 208-SADM-Mn-09	
		Versión: 4	Página 87 de 88
		Vigente desde: 26/01/2021	

El PETH centraliza la información aportada por parte de los responsables de la ejecución de los temas que son liderados por el proceso de Gestión de Talento Humano.

Este documento cuenta con planes de acción que resultan de las mediciones, diagnósticos y autodiagnósticos en relación con la gestión del talento humano de la entidad, los cuales son indispensables, el adecuado cumplimiento de cada una de las acciones fortalecerá el proceso y lo encausará al cumplimiento de la totalidad de los requisitos normativos y de los lineamientos generado por las entidades responsables del talento Humano, llevando la entidad un grado de madurez más amplio.

El presente plan será revisado y ajustado cada vez que se identifiquen nuevos aspectos normativos o lineamientos institucionales internos y/ o externos en aras de garantizar una adecuada formulación y ejecución del mismo.

Proyecto: Carolina Andrea Cuartas
Profesional Universitaria
Revisó: Neifis Araujo Luquez
Contratista Dirección General
Aprobó: María carolina Quintero Torres
Subdirectora Administrativa