

COPIA CONTROLADA

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

RESOLUCION No. 195**31 ENE 2019**

"Por la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019"

LA DIRECTORA GENERAL ENCARGADA DE LA CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por los Acuerdos Distritales 20 de 1942, 15 de 1959 del Concejo de Bogotá, el artículo 17 del Acuerdo 003 de 2008, el artículo 2 del Acuerdo 004 de 2008 del Consejo Directivo, el Decreto 033 de 2019, y

CONSIDERANDO

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

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

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

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

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

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

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

Que mediante la Resolución 1562 del 11 de julio de 2012 "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional". En

COPIA CONTROLADA



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

RESOLUCION No. 195

131 ENE 2019

"Por la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019"

su artículo 1 estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

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

Que mediante la Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

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

Que mediante acta de fecha 31 de enero de 2019, se elige el secretario del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se hace presentación del plan anual de seguridad y salud en el Trabajo.

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

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

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

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

Que el Decreto 2539 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015, orientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos

COPIA CONTROLADA



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

RESOLUCION No. 195 31 ENE 2019

"Por la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019"

y determinó las competencias comportamentales y funcionales como aspectos predominantes en la identificación de competencias laborales

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

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

Que mediante acta de fecha 31 de enero de 2019, la Comisión de Personal y la representante del Sindicato de trabajadores de la CVP, participaron en la formulación del Plan de Capacitación y Bienestar Laboral, la cual hace parte integral de la presente resolución, cumpliéndose con lo establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Que dentro del presupuesto apropiado para sufragar los gastos, asociados al Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Laboral e incentivos de la Caja de la Vivienda Popular, durante la vigencia fiscal de 2019, se asignaron recursos por valor de \$48.680.000 corresponden al programa de Capacitación y \$146.704.000 corresponden a bienestar laboral.

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

Que en mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular, el cual incluye, el Plan Institucional de Capacitación – PIC, el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de

COPIA CONTROLADA



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HABITAT
Caja de Vivienda Popular
RESOLUCION No. 195

31 ENE 2019

"Por la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019"

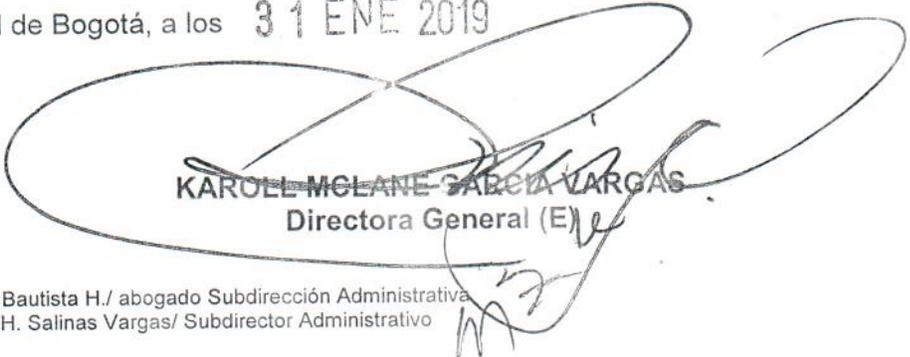
Recursos Humanos y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, para la vigencia de 2019, de conformidad con los documentos anexos que forman parte integral de la presente Resolución.

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

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PÚBLIQUENSE Y CÚMPLASE

En la ciudad de Bogotá, a los 31 ENE 2019


KAROL MCLANE GARCÍA VARGAS
Directora General (E)

Proyectó: Henry Bautista H./ abogado Subdirección Administrativa
Aprobó: Javier H. Salinas Vargas/ Subdirector Administrativo

Archivado en Serie Resoluciones 2019 – Talento Humano enero 2019

COPIA CONTRAFOJA

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	
		Versión: 1	Pág. 1 de 27
		Vigente desde: 31/01/2019	

195 31 ENE 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 2

ALCANCE 6

PLANTA DE PERSONAL 9

FUNCIONES DE LA ENTIDAD 10

MARCO LEGAL 12

DIAGNÓSTICO INTERNO Y EXTERNO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 13

PLAN ANUAL DE VACANTES y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 14

 Metodología 14

 Marco Referencial 14

 Objetivo 16

 Cargos a Proveer 17

 Proyecciones de retiro del Servicio 19

 Matriz de requisitos 21

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 22

PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 22

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 23

OPERACIONALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 23

SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN DE GESTIÓN VIGENCIA 2018/ 23

ANEXOS 28

COPIA CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
	Versión: 1	Pág. 2 de 27	
	Vigente desde: 31/01/2019		

INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundando en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.¹

Por tal razón, en concordancia con el Direccionamiento Estratégico establecido en la Caja de la Vivienda Popular se operacionalizan las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020 "Bogotá Mejor Para Todos" consagrado en el Acuerdo 645 de 2016 del Concejo de Bogotá D.C. a través de la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano, proceso que se estructura en la Entidad como un proceso estratégico con el objetivo de "Gestionar, administrar y realizar planes, programas y acciones para el desarrollo del talento humano que fortalezcan sus competencias y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con el propósito de lograr la satisfacción personal y el fortalecimiento institucional para el cumplimiento de la misión y funciones de la Entidad."

Así mismo, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades,

¹ Tomado de Plan Estratégico de Talento Humano. Departamento Administrativo de la Función Pública.. En <http://www.funcionpublica.gov.co>

COPIA CONTROLADA

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
	Versión: 1	Pág. 3 de 27	
	Vigente desde: 31/01/2019		

conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

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

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

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

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la

COPIA CONTROLADA

195

31 ENE 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
	Versión: 1	Pág. 4 de 27	
	Vigente desde: 31/01/2019		

prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC.²

La Caja de la Vivienda Popular ejecuta su proceso estratégico de Gestión del Talento Humano teniendo en cuenta los principios de vanguardia de Calidad desarrollando sus actividades en el marco del ciclo Deming P-H-V-A.

Para la vigencia 2019, conforme a lo establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y este Sistema único se debe articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG surge como el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación, según dispone el Decreto 1499 de 2017, en el que se concibe la dimensión de Talento Humano con el propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Dirección Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Por lo que en el Plan Estratégico de Talento, se incluyen los Planes

² Ibídem.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
			Versión: 1
	Vigente desde: 31/01/2019		

Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales Anual de Vacantes, de Previsión de Recursos Humano y de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, de tal forma que se expidió la Resolución No. 195 de 2016, "Por medio de la cual se aprueba el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019"

P: Planear.

Actividad Única:

Planificación de las actividades para atender las necesidades del Talento Humano. Es esta actividad se formulan los planes, programas y acciones para el fortalecimiento de la planta de personal, se realiza la elaboración de la propuesta del presupuesto para el Proceso de Gestión del Talento Humano de conformidad con las necesidades de personal identificadas, así mismo se determinan las cuantías necesarias para el cumplimiento del pago de nómina durante el año y se determinan las acciones para la custodia de las hojas de vida de los funcionarios y exfuncionarios de la entidad.

H: Hacer.

Actividad I:

Satisfacción de las necesidades del Talento Humano. Comprende la totalidad de las acciones para ejecutar y realizar las actividades establecidas en los planes y programas a cargo de la Subdirección en temas relacionados con capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo.

Actividad II:

Administración de la Planta de personal. En esta actividad se establece el cumplimiento de requisitos y el procedimiento para la provisión del personal que se vaya a vincular a la entidad, se administra la Planta de Personal de acuerdo a las directrices y necesidades del servicio, se tramitan las situaciones Administrativas

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
			Versión: 1
	Vigente desde: 31/01/2019		

relacionadas con el ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios de la Caja de la Vivienda Popular, se elabora la nómina y se Custodian las historias laborales y su correspondiente actualización.

Actividad III:

Operación de los Sistemas de Evaluación del Desempeño y de la Gestión de la Planta de Personal. En esta actividad se realiza seguimiento al sistema de evaluación de los funcionarios de planta a través de las siguientes acciones: Validar la formulación de los compromisos laborales, productos entregables y acuerdos de gestión suscritos por los funcionarios públicos de la Entidad, así mismo se realiza la consolidación de los compromisos laborales y gerenciales para realizar su registro en las historias laborales, se realiza el seguimiento de los compromisos laborales y gerenciales para verificar su cumplimiento, seguimiento a los entregables de los funcionarios temporales y provisionales y la consolidación y análisis de los resultados de la evaluación final y envío a la historia laboral.

V: Verificar:

Actividad Única: evaluar y analizar el cumplimiento de los indicadores del plan de acción y de las herramientas de gestión.

A: Actuar:

Actividad Única: emprender correcciones, acciones correctivas, acciones de mejoramiento y acciones preventivas en el marco de los resultados del proceso o de la identificación de no conformidades potenciales.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Caja de la Vivienda Popular inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes que conforman el

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	Código:	
	Versión: 1	Pág. 7 de 27
		Vigente desde: 31/01/2019

frente de trabajo del proceso y las actividades descritas anteriormente en el ciclo PHVA y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la Caja de la Vivienda Popular (servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- b. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

COPIA CONTROLADA

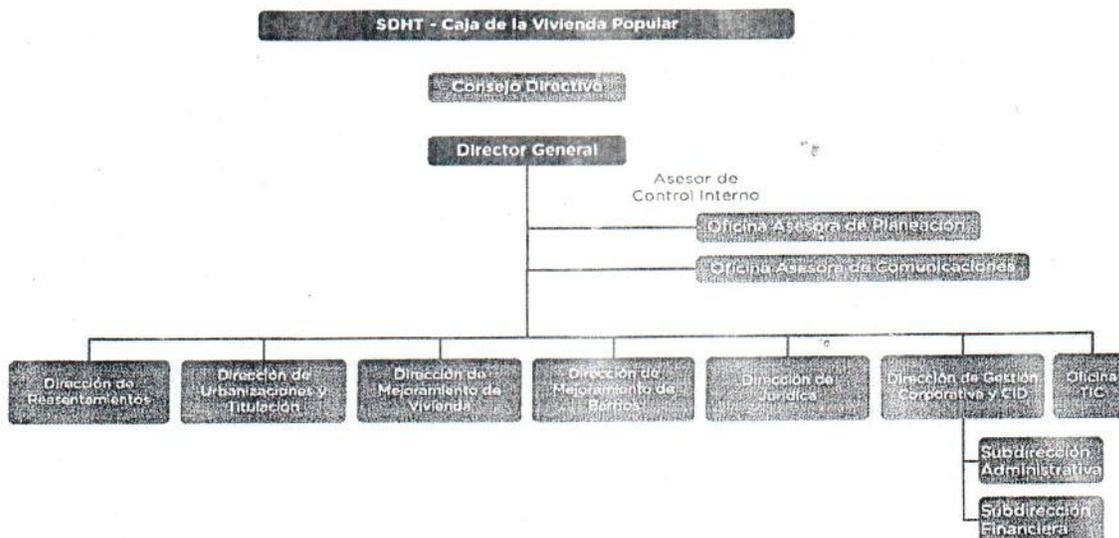
195

31 ENE 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	
		Versión: 1	Pág. 8 de 27
		Vigente desde: 31/01/2019	

- c. Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- d. Mantener la planta óptima que requiere la Entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- e. Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión del Talento Humano.

ESTRUCTURA ORGÁNICA



	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	
		Versión: 1	Pág. 9 de 27
		Vigente desde: 31/01/2019	

PLANTA DE PERSONAL

DESPACHO DEL DIRECTOR

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

PLANTA GLOBAL

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Director Técnico	009	02	5
Director Administrativo	009	02	1
Jefe de Oficina	006	01	1
Subdirector Administrativo	068	01	1
Subdirector Financiero	068	01	1
Jefe de Oficina	115	02	1
Jefe de Oficina	105	01	1
Profesional Especializado	222	05	2
Profesional Universitario	219	04	1
Profesional Universitario	219	03	12
Profesional Universitario	219	02	1
Profesional Universitario	219	01	3
Técnico Operativo	314	04	1
Técnico Operativo	314	03	1
Técnico Operativo	314	02	4
Técnico Operativo	314	04	1
Auxiliar Administrativo	407	11	1
Auxiliar Administrativo	407	10	1
Auxiliar Administrativo	407	08	1
Auxiliar Administrativo	407	06	1
Auxiliar Administrativo	407	05	1
Auxiliar Administrativo	407	04	4
Secretaria	440	10	2
Secretaria	440	08	1
Secretaria	440	07	1
Secretaria	440	06	1
Secretaria	440	04	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	04	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	02	1

COPIA CONTROLADA

195

31 ENE 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	
		Versión: 1	Pág. 10 de 27
		Vigente desde: 31/01/2019	

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS
Conductor	480	09	1
Conductor	480	04	1

CARGOS SUPRIMIDOS CON FUERO

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

TRABAJADORES OFICIALES

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

FUNCIONES DE LA ENTIDAD

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

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

- Reasentar a las familias que se encuentren en Alto Riesgo No mitigable en concordancia con la política de hábitat del Distrito y la priorización de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
	Versión: 1	Pág. 11 de 27	
	Vigente desde: 31/01/2019		

beneficiarios establecida por la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias de la Secretaría de Gobierno.

- b. Realizar el acompañamiento técnico, social y jurídico a las familias que priorice la Secretaría Distrital del Hábitat dentro del programa de Mejoramiento de Vivienda.
- c. Desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento social, técnico, jurídico y financiero a las familias objeto de atención del programa de Urbanización y Titulación.
- d. Ejecutar las obras de intervención física a escala barrial que han sido priorizados por la Secretaría Distrital de Hábitat en el marco del programa de Mejoramiento Integral de Barrios.
- e. Desarrollar sus programas buscando la coordinación y complementación con otras instituciones públicas o privadas.
- f. Coordinar con la secretaría del Hábitat la financiación de los planes y proyectos que desarrolla.
- g. Promover o contratar la construcción de viviendas de tipo individual o colectivo para el cumplimiento de los programas a su cargo.
- h. Adelantar la compra de los inmuebles que se requieran para la construcción de viviendas en desarrollo de los programas institucionales asignados a la entidad.
- i. Realizar gestiones de carácter social con el fin de facilitar el acceso de los usuarios a los programas que adelanta la entidad.

COPIA CONTROLADA

195

31 ENE 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	
		Versión: 1	Pág. 12 de 27
		Vigente desde: 31/01/2019	

- j. Ejecutar en coordinación con las entidades públicas del orden nacional y Distrital la implementación de los instrumentos técnicos y financieros definidos en la política de Vivienda de Interés Social.
- k. Colaborar con la Secretaría de Hábitat en la formulación de políticas y la adopción de planes, programas y proyectos referentes a la vivienda de interés social en particular lo relativo al Reasentamiento por Alto Riesgo No Mitigable, la Titulación Predial, el Mejoramiento de Vivienda y el Mejoramiento Integral de Barrios.

Las anteriores funciones se incluyen y operacionalizan en los Manuales de funciones y competencia laborales adoptados en la Caja de la Vivienda Popular a través de las Resoluciones Nro. 1124 y 1234 de 2015 y aquellas que las modifiquen, adicionen o deroguen.

MARCO LEGAL

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

MISIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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



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

**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Código:	
Versión: 1	Pág. 13 de 27
Vigente desde: 31/01/2019	

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

		3. FACTORES POSITIVOS QUE AFECTAN EL PROCESO	4.1 FACTORES NEGATIVOS QUE AFECTAN EL PROCESO				
FACTORES INTERNOS	Fortalezas	<p>La Caja de la Vivienda Popular cuenta con sus instalaciones propias, edificio sede administra lo cual facilita el desempeño de sus funciones.</p> <p>Cada funcionario o contratista asignado al proceso tiene los elementos tecnológicos necesarios para desarrollar las actividades, funciones y obligaciones contractuales a cargo.</p> <p>Las composiciones de la planta de personal de los funcionarios en carrera administrativa se caracterizan por su antigüedad en la entidad, lo cual genera un alto conocimiento de los procesos que se desarrollan en la misma y la memoria histórica de la entidad se conserva. Es menester indicar que la mayoría de las personas de la planta de personal se encuentran en la Subdirección Administrativa, dependencia que lidera el Proceso de Gestión del Talento Humano.</p> <p>El proceso cuenta con su caracterización, de conformidad con los requisitos de la Norma ISO 9001 de la versión 2015, así mismo tiene a disposición en el Sistema integrado de Gestión una robusta documentación que facilita la ejecución de sus procedimientos.</p> <p>El proceso cuenta con la asignación de presupuesto en cada vigencia para los planes de capacitación, bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, así como la garantía de los salarios de los funcionarios, así como los honorarios por los servicios prestados por los contratistas.</p>	Debilidades	<p>Existe una distribución de puestos de trabajo que no es óptima en el área en donde se encuentran los colaboradores del proceso, no permite la cohesión de las actividades de manera física.</p> <p>La planta de personal de la Caja de la Vivienda Popular es corta, lo que hace necesario realizar contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión para poder suplir las necesidades laborales.</p> <p>Poca cohesión entre las actividades del proceso (Administración de las situaciones administrativas, nómina, seguridad y salud en el trabajo, capacitación y bienestar social e incentivos)</p> <p>Es ciertas ocasiones, se ha evidenciado falencias en los equipos tecnológicos, tales como: impresoras, computadores, red de internet y el sistema dispuesto para la administración de la nómina, lo que puede dificultar el desarrollo de las actividades de los funcionarios y contratistas asignados al proceso.</p> <p>Existe reactividad a los cambios implementados, teniendo en cuenta que los mismos no se realizan paulatinamente.</p>			
		FACTORES EXTERNOS		Oportunidades	Amenazas	<p>Mayor asignación de presupuesto por parte de la Alcaldía Distrital a las entidades que aportan para el desarrollo de procesos estratégicos de Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta los proyectos innovadores (capacitación, bienestar, teletrabajo, entre otros)</p> <p>El nuevo plan de desarrollo Bogotá Mejora para todos dentro de su política ambiental contempla el tratamiento de basuras, residuos, entre otros y dichas prácticas de tratan de inculcar en los servidores públicos de las entidades del Distrito.</p> <p>Teniendo en cuenta que se está desarrollando la selección de los cargos que se encuentran en la Oferta Pública de Empleos que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, se incorporarán en los cargos que están provisionales, personas en carrera administrativa que serán fijas en sus actividades asignadas.</p> <p>El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene como meta que las entidades interioricen los valores incorporados en el Código de Integridad, así mismo la Alcaldía de Bogotá.</p> <p>La política de implantación del teletrabajo liderada por el Ministerio de Tecnologías de información y las Comunicaciones podría impactar positivamente a la entidad, mejorando la distribución de las zonas de trabajo.</p>	<p>La baja ejecución presupuestal de las actividades a cargo del proceso en el Plan anual de adquisiciones de la entidad puede llegar a generar un castigo en el rubro de funcionamiento del presupuesto de la entidad, teniendo en cuenta que este proceso administra cuentas del referido rubro.</p> <p>Cuando se presentan lluvias en la zona donde se encuentran las instalaciones de la Entidad, los alrededores se inundan, de tal manera que afecta el desplazamiento de los funcionarios y contratistas que ingresan y salen del edificio.</p> <p>El constante cambio de normatividad hace que se deba estar pendiente usualmente de dichos cambios para no infringir en incumplimientos legales.</p> <p>La zona en la que se encuentra el edificio administrativo de la entidad, se caracteriza por su inseguridad, toda vez que se han presentado robos, atracos, ataques a peatones, accidentes de tránsito, entre otros.</p> <p>Se han presentado episodios de ataques tecnológicos para el robo de información de carácter privado a varias entidades e instituciones públicas durante el último año</p>

COPIA CONTROLADA

195

31 ENE 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	
		Versión: 1	Pág. 14 de 27
		Vigente desde: 31/01/2019	

5. Análisis de Elementos Negativos	
1	Baja ejecución presupuestal de los rubros asignados al proceso, cohesión de las actividades del proceso, reactividad a los cambios implementados.
2	La composición de la planta de personal de la entidad y el proceso, cohesión de las actividades del proceso, reactividad a los cambios implementados.
3	Cohesión de las actividades del proceso, reactividad a los cambios implementados.
4	El cambio constante de normatividad que hace necesario que los funcionarios se capaciten de manera adecuada.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Metodología

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

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

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

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

- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

Marco Referencial

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	Código:	
	Versión: 1	Pág. 15 de 27
Vigente desde: 31/01/2019		

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

“Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses”.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

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

COPIA CONTROLADA

195

31 ENE 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:	
			Versión: 1	Pág. 16 de 27
			Vigente desde: 31/01/2019	

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

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional. En este entendido, la CVP ha venido adelantando los trámites respectivos para la provisión de veinticinco (25) empleos de Carrera Administrativa que se hallan vacantes, actividad que se realiza mediante las figuras de Encargos y Nombramientos Provisionales.

Objetivo

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Oficina de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
	Versión: 1	Pág. 17 de 27	
	Vigente desde: 31/01/2019		

Cargos a Proveer

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

VACANTES A 30 DE ENERO DE 2019			
CARGO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
Técnico Operativo 314-03		1	
Técnico Operativo 314-02		1º	
Auxiliar Administrativo 407-10			1
Auxiliar Administrativo 407-06			1
Auxiliar Administrativo 407-05			1
Auxiliar Administrativo 407-04			3
Secretaria 440-06			1
Secretaria 440-04			2
Auxiliar de Servicios Generales 470-04			1
TOTALES	0	2	10

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

Metodología de Provisión

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
			Versión: 1
	Vigente desde: 31/01/2019		

Metodología de Provisión a Corto Plazo

a. Selección:

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

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

Movilidad

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

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

- Quando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes,

 ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Casa de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	Código:	
	Versión: 1	Pág. 19 de 27
Vigente desde: 31/01/2019		

los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General. ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la entidad Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia

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

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Proyecciones de retiro del Servicio

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de

COPIA CONTROLADA

195

31 ENE 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:	
			Versión: 1	Pág. 20 de 27
			Vigente desde: 31/01/2019	

carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

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

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

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
	Versión: 1	Pág. 21 de 27	
	Vigente desde: 31/01/2019		

Matriz de Requisitos

A continuación, se presenta la matriz de requisitos mínimos de los empleos que se encuentran con vacancia definitiva y hacen parte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la entidad a 2019, que constituye el Plan de Vacantes de la entidad.

NIVEL	DENOMINACION	CÓDIGO	No. CARGOS	DEPENDENCIA	ESTUDIO	DISCIPLINAS ACADÉMICAS	EXPERIENCIA
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314-03	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	FTP, o aprobación de cinco (5) semestres de disciplinas de educación superior	Núcleo básico del conocimiento - NBC. Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines Técnico o Tecnólogo en Sistemas de Información, o de software, o de redes de computo, o de soporte de sistemas de información, ó aprobación de mínimo cinco (5) semestres en disciplinas académicas de Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines	Treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada.
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	314-02	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	FTP, o aprobación de cinco (5) semestres de disciplinas de educación superior	Núcleo básico del conocimiento - NBC. Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines Técnico o Tecnólogo en Sistemas de Información, o de software, o de redes de computo, o de soporte de sistemas de información, ó aprobación de mínimo cinco (5) semestres en disciplinas académicas de Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-10	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Cuarenta (40) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-06	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veintiocho (28) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-05	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.

COPIA CONTROLADA

195

31 ENE 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HABITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
	Versión: 1	Pág. 22 de 27	
	Vigente desde: 31/01/2019		

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	No CARGOS	DEPENDENCIA	ESTUDIO	DISCIPLINAS ACADEMICAS	EXPERIENCIA
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-04	3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Dieciocho (18) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	SECRETARIO	440-06	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veintiocho (28) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	SECRETARIO	440-04	2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	DB.	N.A	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470-04	1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	TBP.	N.A	Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación formulado y ejecutado por el proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2019 se estableció en la Resolución No. 195 de 2019, el cual se anexa a la presente. Este Plan es actualizado de manera anual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos formulado y ejecutado por el proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2019 se estableció en la Resolución No. 195 de 2019, el cual se anexa a la presente. Este documento es actualizado de manera anual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código:
	Versión: 1	Pág. 23 de 27	
	Vigente desde: 31/01/2019		

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Respecto de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Resolución 187 de 2018 se conformó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Caja de la Vivienda Popular. El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo formulado y ejecutado por el proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2019 se estableció en la Resolución No. 195 de 2019, el cual se anexa a la presente. Este documento es actualizado de manera anual por el Líder del Proceso, el Subdirector Administrativo de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

OPERACIONALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN DE GESTIÓN VIGENCIA 2018

ACTIVIDAD	FORMULACIÓN CÁLCULO	% TOTAL	
		Sub-Actividad	Evaluación de cumplimiento
Realizar la revisión y actualización de la documentación del Proceso de Gestión del Talento Humano, contenida en el Sistema Integrado de Gestión.	Diagnóstico = 10% Cronograma = 10% Ejecución = 80% (Nro. de documentos actualizados efectivamente / Nro. De documentos programados para actualización) * 100	40%	80%
Desarrollar las etapas de compromiso institucional, planeación general y autoevaluación de la entidad en el marco del proyecto del teletrabajo.	Compromiso Institucional 30% Planeación General 30% Autoevaluación de la Entidad 40%	40%	100%
	Cronograma = 10%	40%	100%

COPIA CONTROLADA

195

31 ENE 2019



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

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

Código:

Versión: 1

Pág. 24 de
27

Vigente desde: 31/01/2019

Realizar el fortalecimiento de competencias de la brigada de emergencia de la caja de la vivienda popular.	Ejecución = 90% (Nro. De actividades efectivamente realizadas / Nro. De actividades programadas) * 100		
Implementar la política Estratégica de Gestión del Talento Humano.	Análisis del sector 20% Cronograma 10% Política 70%	40%	80%
Seguimiento de las nuevas metodologías de evaluación para los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular.	(Nro. De actividades efectivamente realizadas / Nro. De actividades programadas) * 100	45%	100%
Estructurar e implementar efectivamente el Plan de capacitaciones para los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular.	Diagnóstico 20% Estudio de mercado 20% Ejecución del cronograma 60%	47%	100%
Realizar la actualización y compilación del Manual Específico de Funciones de los empleos de la Caja de la Vivienda Popular.	Revisión de documentos 10% Asignación de asesoría de los organismos de la función pública 20% Manual de Funciones 70%	40%	70%
Realizar el cargue de la información de las historias laborales de la planta de personal al Sistema PERNO.	Cronograma 10% Ejecución de las actividades establecidas en el cronograma 90%	40%	100%



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

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

Código:

Versión: 1

Pág. 25 de
27

Vigente desde: 31/01/2019

Realizar documento instructivo de los procedimientos establecidos por el proceso de Gestión del Talento Humano.	Revisión integral de los procedimientos del proceso 15% Documento instructivo 55% Difusión y comunicación 30%	40%	100%
Actualización e implementación del SG-SST.	(Nro. De actividades efectivamente realizadas / Nro. De actividades programadas) * 100	48%	100%
Desarrollar las actividades requeridas para mantener y actualizar las certificaciones de calidad obtenidas y proyectadas por la Entidad respecto al proceso de Gestión del Talento Humano.	Seguimiento herramientas de gestión 30% Verificación de requisitos normas de calidad 30% Modelo Estratégico Proceso de Gestión del Talento Humano 40%	60%	70%
Realizar actividades de Bienestar que propendan por el mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.	(Nro. De actividades efectivamente realizadas / Nro. De actividades programadas) * 100	48%	100%

COPIA CONTROLADA

195

31 ENE 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de Vivienda Popular	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	
		Versión: 1	Pág. 26 de 27
		Vigente desde: 31/01/2019	

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019

FORMULACIÓN	CÁLCULO	VALOR PORCENTUAL DE LA ACCIÓN
Realizar la revisión, priorización para la actualización de la documentación del Proceso de Gestión del Talento Humano, contenida en el Sistema Integrado de Gestión.	Priorización = 10% Cronograma = 10% Ejecución = 80% (Nro. de documentos priorizados actualizados efectivamente / Nro. De documentos priorizados programados para actualización) * 100	15%
Desarrollar las etapas de compromiso institucional, planeación general y autoevaluación de la entidad en el marco del proyecto del teletrabajo.	Evaluación Prueba Piloto 40% Socialización Resultados 40% Apropiación Modelo 20%	15%
Implementar la política Estratégica de Gestión del Talento Humano.	Cronograma 10% Política 70% Seguimiento Política 20%	10%
Seguimiento al proceso de los sistemas de evaluación de los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular.	(Nro. De Acciones de seguimiento realizadas / Nro. De Acciones programadas) * 100	10%
Estructurar e implementar efectivamente el Plan de capacitaciones para los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular.	Plan de Capacitación 50% Seguimiento Ejecución 50%	10%
Realizar la actualización y compilación del Manual Específico de Funciones de los empleos de la Caja de la Vivienda Popular.	Asignación de asesoría de los organismos de la función pública 30% Manual de Funciones 70%	5%
Actualización e implementación del SG-SST.	Plan de Trabajo de Salud y seguridad en el trabajo (50%) Ejecución Plan de trabajo (50%)	15%
Realizar actividades de Bienestar que propendan por el mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.	(Nro. De actividades efectivamente realizadas / Nro. De actividades programadas) * 100	5%
Fortalecimiento a la implementación Código de Integridad	Socialización Política de Integridad 40% Fortalecimiento Convocatoria Gestores de Integridad 20% Actividades de implementación valores código de Integridad 20% Seguimiento y Evaluación 20%	15%

JAVIER HERNANDO SALINAS VARGAS

Subdirector Administrativo

Proyectó: Luis Napoleón Burgos Bernal, Profesional Universitario – Subdirección Administrativa.

Revisó: Hernán Parra Contratista Contratista - Subdirección Administrativa.
 Luisa Fernanda Lancheros Contratista - Subdirección Administrativa.

Aprobó: Javier Hernando Salinas Vargas, Subdirector Administrativo

[Handwritten signatures and initials]

195

31 ENE 2019



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

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

Código:

Versión: 1

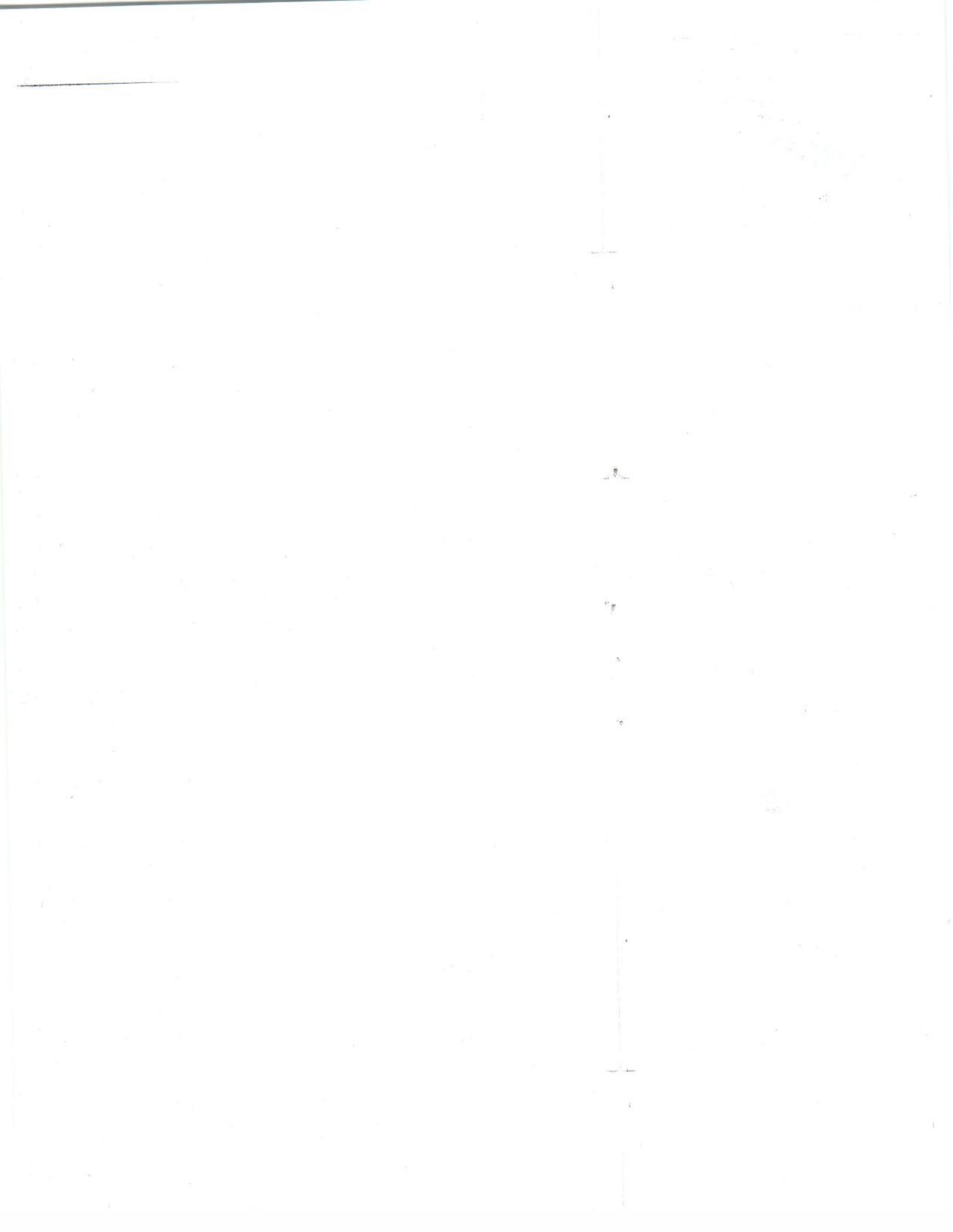
Pág. 27 de
27

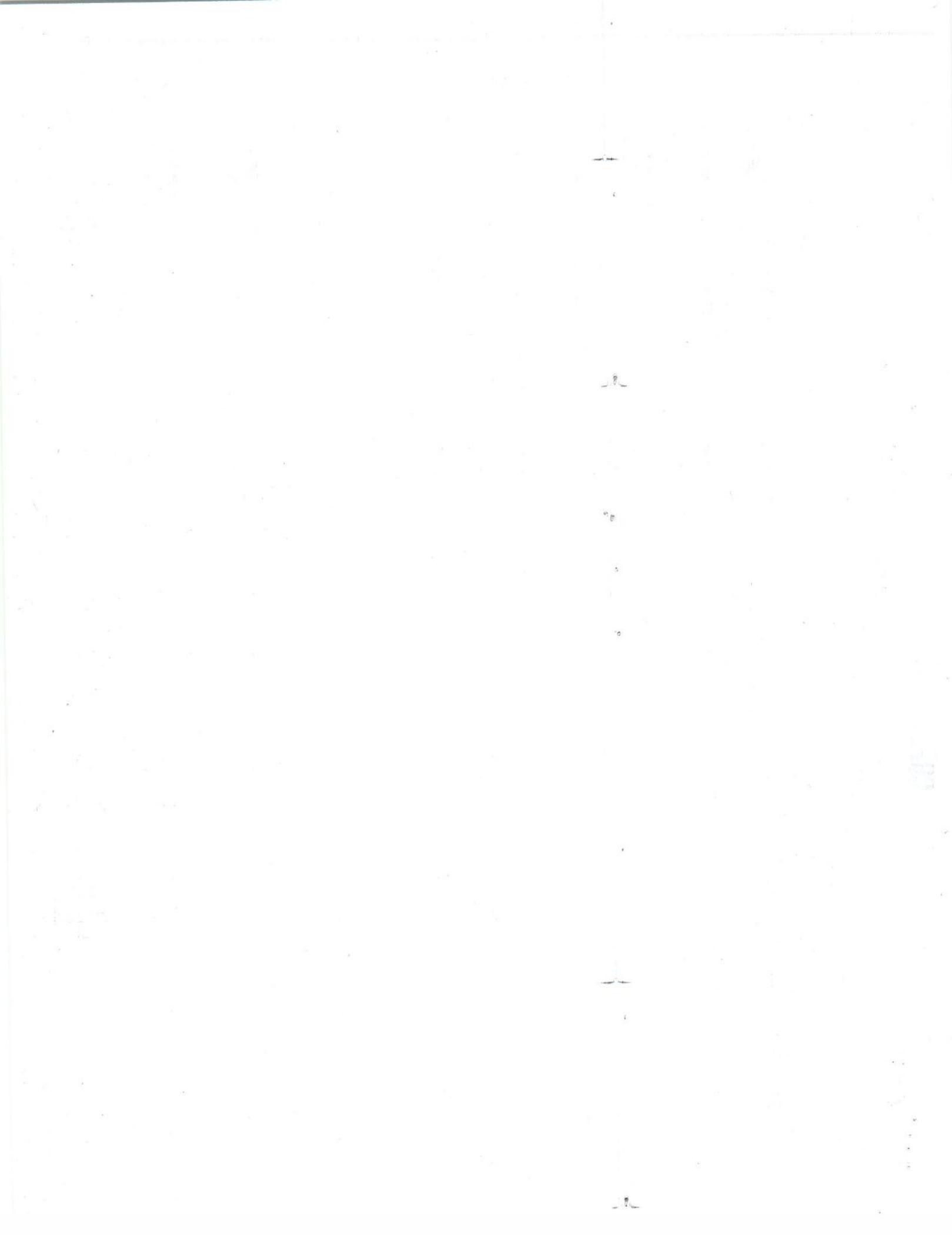
Vigente desde: 31/01/2019

COPIA CONTROLADA

ANEXOS

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







COPIA CONTROLADA

Atarje de Ausentismo	Mantener actualizada las estadísticas de morbilidad, accidentalidad y enfermedad laboral de los servidores públicos e investigar las posibles relaciones con sus actividades	Funcionarios de planta	Profesional en SST		100%
Trabajo Seguro. Hábitos de vida saludables, autocuidado, campaña de seguridad vial	Divulgar y promover procedimientos o prácticas que contribuyan al cuidado de la salud	Comunidad Institucional	Profesional en SST - Comunicaciones		100%
Riesgo Público para los servidores y sociales de la CVP	Fomentar estilos de trabajo que permitan la prevención de accidentes y enfermedades profesionales	Técnicos y Sociales de la entidad	ARL - Profesional en SST		100%
Investigación de los documentos del Trabajo y Salud en el Trabajo	En cumplimiento con la normativa vigente, actualizar de acuerdo con las necesidades y cambios que surjan frente a los riesgos en la entidad, aquellos documentos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, gestionar la divulgación de dichas modificaciones a los servidores públicos de la CVP	Comunidad Institucional	ARL - Profesional en SST		100%
Juegos deportivos	Realizar un acondicionamiento físico a los participantes de juegos deportivos con anterioridad a cada juego con el fin de evitar lesiones musculares y enseñanza al buen juego.	Comunidad Institucional	ARL - Profesional en SST		100%
Implementación Teletrabajo de acuerdo en la Ley 1221 de 2008	Realizar el acompañamiento a los Teletrabajadores de la entidad, inspección y cumplimiento de puestos de trabajo, campañas estilo de vida saludable, cumplimiento de pautas activas y demás requerimientos en riesgos laborales	Comunidad Institucional	ARL - Subdirección Administrativa - COPASSST, Profesional en SST		100%
NE y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el monitoreo y control de las causas latentes que potencialmente pueden usar daño a la integridad física de los trabajadores o a los recursos	POBLACIÓN / BIENIO	RESPONSABLES	ENERO FEBRERO MARZO ABRIL MAYO JUNIO JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE DICIEMBRE	META
Brigada de Emergencias temas 5, contra incendio, evacuación	Cambiar los elementos de los botiquines que vencen anualmente	Barricadas - Comunidad Institucional	Subdirección Administrativa - Profesional en SST		100%
Distrital de Evacuación	Fortalecer los conocimientos de la brigada para obtener una oportuna y óptima respuesta en caso de emergencia	Miembros de la Brigada de Emergencias	ARL - Profesional SST - Jefe de la Brigada		100%
Plan de Emergencia y elementos de protección	Dar cumplimiento a las directrices frente a los planes de evacuación y medir la acción, reacción de respuesta a emergencias por parte de los servidores públicos frente a eventos fortuitos	Comunidad Institucional	ARL - Profesional SST		100%
Ergonomía para el cumplimiento de los puestos de trabajo	Preparar a la entidad en caso de una emergencia. Actualización de los documentos concernientes al SG SST por cambios institucionales	Comunidad Institucional	Subdirección Administrativa - Profesional en SST		100%
	Evitar enfermedades y accidentes laborales por medio del uso de los elementos de protección personal de acuerdo a los riesgos a los cuales se encuentra expuesta los funcionarios de la CVP	Funcionarios de planta fija y temporal	Subdirección Administrativa - Profesional en SST		90%