
Plan Estratégico de Talento Humano 2022



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. Marco Legal.....	4
2. Alcance.....	5
3. Objetivo General	5
4. Objetivos Específicos	5
5. Marco Estratégico	6
6. Misión.....	6
7. Visión	6
8. Marco Conceptual de la Gestión Estratégica del Talento Humano	7
9. Principios Base.....	8
10. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS	9
11. DIAGNÓSTICO.....	12
11.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio del Trabajo	12
11.2 Resultados de la medición de Clima Organizacional.....	15
Resultados Generales Entidad 2021	15
12. Plan Estratégico de Talento Humano	17
12.1 Ingresos.....	17
12.1.1 Plan Anual de Vacantes	17
12.1.2 Plan de Previsión del Talento Humano del Ministerio	17
12.1.3 Gestión de la Información	17
12.1.4 Conocimiento Institucional.....	18
13. Desarrollo del Talento Humano	18
13.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.....	18
13.1.1 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	21
13.1.2 Plan de Bienestar e Incentivos.....	22
14. Retiro	23
14.1 Plan de retiro	23
15. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	25
16. EVALUACIÓN DEL PLAN	26

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol
Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol
Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol
Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional del Ministerio, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Las políticas de Modernización del Estado buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

La importancia de la gestión del talento humano no sólo es una necesidad organizacional, es también un mandato de la Constitución (Capítulo 2 del Título V).

Las entidades públicas deben fundamentar su gestión en la planeación organizacional como elemento articulador de los diferentes procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de sus funciones.

El Ministerio del Trabajo en cabeza de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, con este plan define las líneas de acción y el ciclo de vida de los funcionarios de la Entidad desde los procesos de Ingreso, permanencia y retiro para de esta forma dar cumplimiento a los objetivos misionales de este ente Ministerial.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



1. Marco Legal

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. y
Ley 1960 del 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 2088 del 2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2021	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2018	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio del Trabajo inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, Capacitación, SGSST, Incentivos, Provisión y Plan de Vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Este plan busca cubrir a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la S.G.T.H.

3. Objetivo General

Conocer y determinar las acciones y oportunidades de mejora del proceso de Gestión del Talento Humano, con la finalidad de establecer las estrategias que permitan dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos institucionales, así como el bienestar y el desarrollo de los servidores y contratistas que son parte de la Entidad, partiendo de la evaluación de la gestión del proceso, en el marco de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG.

4. Objetivos Específicos

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del Ministerio del Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Entidad.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Ministerio del Trabajo, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la Entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores.
- Establecer canales de comunicación con los servidores.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



5. Marco Estratégico

La estrategia de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización, política de felicidad y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la Entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

6. Misión

Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de todos los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, entregando herramientas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colombianos y de esta forma aportemos al fin de la misión de este ente ministerial. | Ministerio del Trabajo.

7. Visión

Para el 2022 la Gestión del Talento Humano estará orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados y basada en una política de felicidad, así contribuyendo a que el Ministerio del Trabajo sea reconocido como entidad rectora de la Política Laboral que lidere e impulse el Trabajo Decente en el país.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



8. Marco Conceptual de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Según el diagnóstico realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo BID para la generación del índice de desarrollo del servicio civil en Latinoamérica, Colombia se ubica en el quinto lugar y evidencia que para los años 2011-2013 el país avanzó seis puntos frente al año 2004, a este crecimiento se le atribuye la expedición de normas como la Ley 909 de 2004 y sus consecuentes mejoras frente a la institucionalidad del sistema y la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC como uno de los órganos rectores del empleo público junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como también al establecimiento de políticas específicas de Gestión del Talento Humano. Esto permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el desempeño del servicio civil, pero también evidencia que el avance no ha sido el esperado y que es necesario desarrollar e implementar las acciones que permitan que la normatividad se refleje y tenga un mayor impacto en el desarrollo del servicio civil, pues aún existen aspectos de la Gestión del Talento Humano que permanecen en niveles similares a los de diez años atrás, lo cual configura un amplio escenario de mejora para el empleo público en Colombia.

En consecuencia, de lo anterior, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, la felicidad dentro del puesto de trabajo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.



Fuente, DAFP, 2018

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

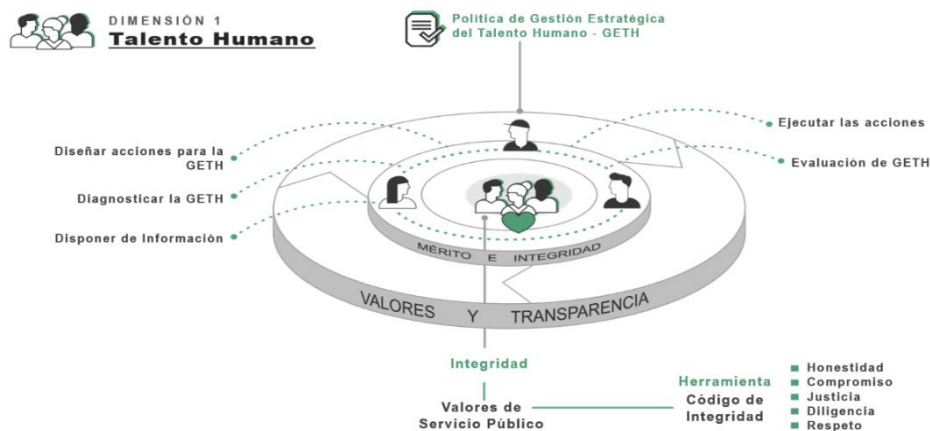
www.mintrabajo.gov.co



9. Principios Base

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad.

Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la Alta Dirección. La primera dimensión de MIPG es “Talento Humano”, y lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.



Fuente: Manual Operativo MIPG- DAFP

La Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio del Trabajo se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en los servidores del Ministerio.
- Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La Gestión del Talento Humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



- Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

10. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La planta de personal del Ministerio del Trabajo está conformada por un total de mil ochocientos ochenta y uno (1881) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

EMPLEOS POR NIVELES EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO						
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	CARRERA ENCARGADA	LNYS	PROVISIONALES	PERIODO DE PRUEBA
Directivo	63	1	0	59	0	0
Asesor	37	8	4	17	5	0
Profesional	1286	602	147	8	447	37
Técnico	86	5	53	0	25	0
Asistencial	409	45	28	13	315	0
TOTAL	1881	661	232	97	792	37

*Fuente: Planta de Personal Ministerio del Trabajo Enero 2022

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 73,68% del total de empleos de la planta de personal exigen acreditar Título Profesional.
- El 40.1% de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de nombramiento provisional.
- El 5,15% de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de Libre Nombramiento y Remoción

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



A continuación, se relaciona la provisión de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, con corte a 17 de enero de 2022, frente al total de empleos y el número de vacantes por nivel jerárquico:

PARTICIPACIÓN DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES POR NIVEL - FRENTE AL TOTAL DE LA PLANTA DE PERSONAL							
Niveles	No de Cargos	Provistos	% Provistos NIVEL	Vacantes	% Vacantes NIVEL	% Provistos TOTAL	% Vacantes TOTAL
Directivo	63	60	95,23%	3	4,76%	3,19%	0,16%
Asesor	37	34	91,89%	3	8,10%	1,81%	0,16%
Profesional	1286	1241	96,50%	45	3,49%	65,97%	2,39%
Técnico	86	83	96,51%	3	3,48%	4,41%	0,16%
Asistencial	409	401	98,04%	8	1,95%	21,32%	0,43 %
Total	1881	1819		62		96,7%	3,3%

*Fuente: Planta de Personal Ministerio del Trabajo Enero 2022

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 96,70%, equivalente a 1819 empleos de la planta de personal se encuentran provistos.
- El 3,29%, equivalente a 62 empleos de la planta de personal se encuentran en vacancia, de los cuales 18 corresponden a vacancias temporales y 44 a vacancias definitivas.
- Los niveles Directivo, Asesor y Técnico del Ministerio del Trabajo registran el menor número de vacantes disponibles para su provisión (3).
- El nivel Profesional del Ministerio del Trabajo registra la mayor cantidad de vacantes disponibles para su provisión (45).
- De conformidad con las bases de datos de la planta de personal, el Ministerio del Trabajo cuenta con sesenta y dos (62) empleos en vacancia, de los cuales cuarenta y cuatro (44) corresponden a vacantes definitivas y dieciocho (18) a vacantes temporal.

Es preciso señalar que actualmente el Ministerio del Trabajo se encuentra estudiando la ampliación de la planta de personal con la creación en una primera de fase de 355 empleos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social Código 2003 Grado 14 y 36 empleos de Profesional Universitario Código 2044 Grado 01 (Ley 1780 de 2016 – Ley de Primer Empleo)

Para la vigencia 2022, se proveerán transitoriamente los cargos en vacancia definitiva o temporal mediante la figura de encargo con servidores públicos de carrera del Ministerio del Trabajo que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño.

La Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, frente a los procesos de encargos señala que los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados si acreditan, entre otros los requisitos para su ejercicio, tal y como se relaciona en el Artículo 24, el cual indica:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



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

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

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad (...) (Negrilla y Subrayado fuera de texto)

Para dar cumplimiento a la normatividad anteriormente citada, el Ministerio expidió la Resolución No.3313 del 5 de septiembre de 2019 y el procedimiento por medio del cual se realizan los procesos de encargos.

Para los nombramientos en provisionalidad y los nombramientos ordinarios, se aplicará el procedimiento aprobado por la Oficina Asesora de Planeación, dando cumplimiento a la norma que rige la materia.

Adicional a lo anterior, el Ministerio del Trabajo determinó los siguientes campos de acción que permiten el fortalecimiento de la estrategia de vinculación de personal de la Entidad:

Se tendrá en cuenta el banco de hojas de vida que reposa en la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

Reporte de empleos en vacancia definitiva sujetos a provisión a través de concurso de méritos, por medio del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el cual se actualiza conforme a las novedades de la planta de personal del Ministerio.

Reporte de empleos en vacancia definitiva a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Provisión de empleos de manera transitoria mediante encargo de servidores de carrera administrativa, de conformidad con el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015 modificado y adicionado por el Decreto No. 648 de 2017, artículo 2.2.5.3.3, normas que disponen la forma de provisión de vacantes temporales. Conforme a lo anterior, el Ministerio cuenta con los procedimientos internos de provisión de empleos incluido en el Sistema Integrado de Gestión.

Los costos que se ocasionen para atender las necesidades de personal se encuentran amparados en el presupuesto aprobado para la vigencia fiscal de 2022, en materia de servicios personales asociados a la nómina del Ministerio del Trabajo.

El costo de las sesenta y dos (62) vacantes de la planta de personal del periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, se encuentra previstos en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



11. DIAGNÓSTICO

11.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio del Trabajo

El índice de desempeño institucional para el sector administrativo en la medición de MIPG a través de la herramienta FURAG del año 2020, fue del 87.1%, dato cuantitativo que corresponde al promedio de puntajes de las Entidades que hacen parte de dicho sector. Para el caso concreto del Ministerio del Trabajo el desempeño fue del 79.9% tal y como se evidencia en la figura 1 que a continuación se presenta.

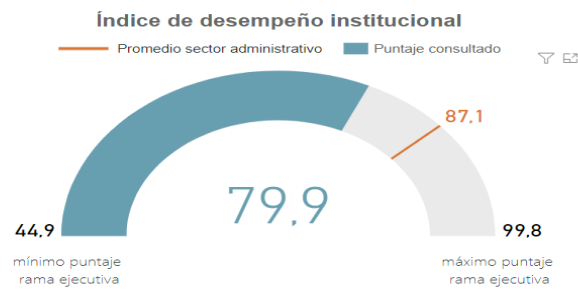


Figura 1. Índice de desempeño Institucional

Ahora bien, en cuanto a las siete (7) dimensiones de gestión y desempeño, dentro de las cuales Talento Humano es identificada en su nomenclatura interna en la herramienta como la Dimensión 1, que obtuvo un índice de 71.4%, siendo esta la dimensión con inferior calificación, lo que obedece a las siguientes acciones que tienen posibilidad de mejora y deben ser reforzadas en la presente vigencia:

- Actualización de la Información en el Sigep.
- Programa de desvinculación asistida por otras causas.
- Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores.
- Propiciar y promover un plan de retiro con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida.
- Elaborará un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual.
- Establecer incentivos especiales para el personal de atención al ciudadano.

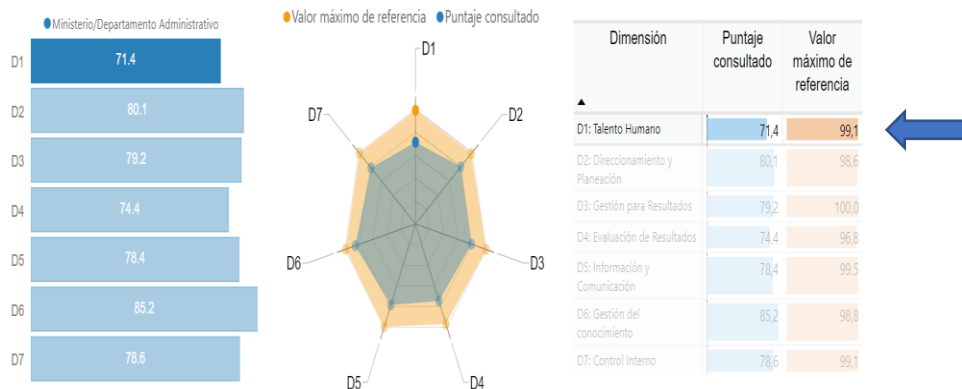


Figura 2. Índice de las dimensiones de gestión y desempeño

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
 (57-1) 3779999



Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co



En cuanto a la política 01 denominada Gestión Estratégica del Talento, esta se ubicó, dentro del ranking de las 16 políticas que integran la herramienta en el número quince (15), es decir la segunda con inferior puntuación (68.1%), lo cual obedece a los bajos resultados obtenidos en los componentes de Planeación y más específicamente el de retiro, los cuales deben ser fortalecidos en la presente vigencia como se explica en el presente documento y tal y como se demuestra en la siguiente gráfica:

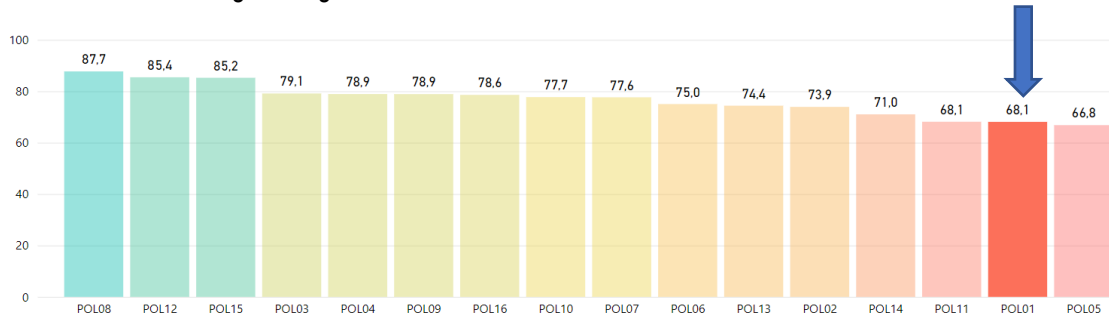


Figura 3. Índice de las políticas de gestión

El detalle de los anteriores valores representativos es discriminado en los componentes que integran la política Gestión Estratégica del Talento, cuyo autodiagnóstico es posible consultar en la herramienta FURAG y se vislumbra de la siguiente manera:

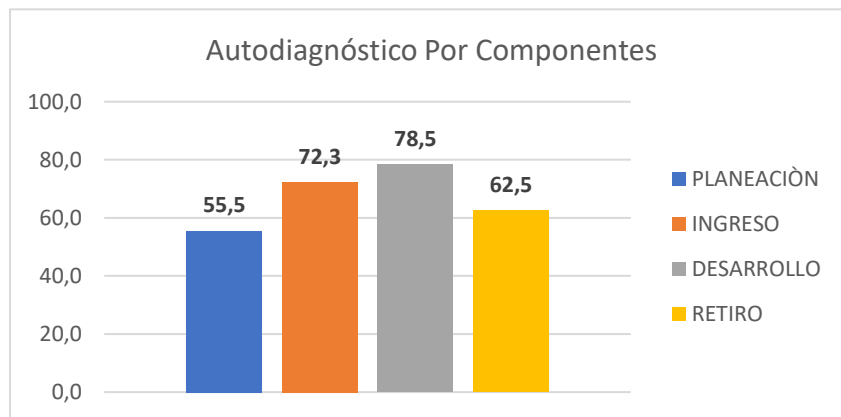


Figura 4. Autodiagnóstico por componentes

El anterior autodiagnóstico es tomado del Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro (4) subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, a saber: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

Lo anterior permite determinar que los componentes de planeación y retiro son los que requieren de una potencialización, en la actual vigencia, esto con miras a obtener una mejor calificación en la próxima medición de la dimensión Talento Humano.

En cuanto al componente de retiro, la entidad se encuentra actualmente en la implementación de una APP, que permitirá su uso para casos de retiro definitivo o por movimiento del personal a causa de una situación administrativa.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Con esta herramienta tecnológica se busca conocer la percepción que los Servidores Públicos tiene de la Entidad, los motivos por los cuales se retiran de la misma, para que a partir de estos datos se implementen las acciones pertinentes.

Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor, con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente. A continuación, se muestra el resultado para la vigencia 2020:



modelo integrado de planeación y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	88	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	85
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	87
		- Ruta para generar innovación con pasión	92
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	87
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	91
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	78
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	82	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	82

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol
Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol
Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol
Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



11.2 Resultados de la medición de Clima Organizacional

Desde la Subdirección de Gestión del Talento Humano, y a través del Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos, se viene adelantando desde mediados de la vigencia 2021 y con proyección de continuidad en la vigencia 2022, un proceso de gran importancia no solo para los Servidores Públicos del Ministerio, sino también para la alta dirección, siendo esta una apuesta en la que el Talento Humano de la Entidad tiene la oportunidad de identificar aspectos positivos y por mejorar que con relación al clima laboral debe dicha Subdirección conocer e intervenir.

Es así como se estableció la ruta, basada en dos grandes pilares: el primero de ellos, consiste en la necesidad de realizar un diagnóstico cuyo objetivo sea conocer sobre la actitud y la percepción que tienen los colaboradores sobre el clima laboral de su dependencia, la actitud que es aquella descrita por el jefe inmediato y por los mismos colaboradores o compañeros de trabajo y la percepción que no es más que la autoevaluación que cada uno hace y tiene sobre el tema en cuestión – el clima laboral –. El segundo pilar es el ciclo PHVA "Planear, Hacer, Verificar y Actuar", siendo este un enfoque de gestión interactivo que busca generar cambios a problemas, situaciones, procesos o procedimientos en una organización, impulsando la optimización continua a través del tiempo, siendo este lineal y cuya virtud reconocida es que permite y facilita que finalizado un ciclo preceda el inicio de uno nuevo.

Resultados Generales Entidad 2021

La encuesta o batería de preguntas escogida para la medición de clima laboral, debía poseer características que el equipo de clima laboral tenía bastante claras y eran, responsabilidad, confianza, credibilidad y trayectoria, por lo que no se pretendía en ningún momento aplicar instrumentos piloto que no presentaran la rigurosidad y seriedad que un proceso tan importante como el clima laboral requiere, así entonces se encontró el método de medición de clima laboral de Great Place To Work.

Great Place To Work es una firma global de consultoría, con experiencia de más de 30 años en la participación y construcción de grandes lugares para trabajar a través de la valoración del ambiente laboral en 7.200 organizaciones en más 51 países y quien ha llegado a cerca de 5'000.000 colaboradores, muchos de ellos del Sector Público.

Dicha metodología, busca evaluar 5 dimensiones que se basan en valores universales: credibilidad (cómo percibe el colaborador a los líderes y a la organización); respeto (cómo piensa el colaborador que es visto por sus superiores); imparcialidad (ausencia de discriminación, reglas claras, toma de decisiones de una manera oportuna); camaradería (sentimiento de familia y equipo), y orgullo (imagen de la compañía en la sociedad).

Así mismo, cada variable, está compuesta de subvariables que suman en total 17 y estas a su vez cuentan con preguntas orientadoras que permiten a través de un instrumento de encuesta individual reconocer las variables y subvariables con puntuaciones más bajas para que a partir de estas se establezca un plan de acción que propenda por el mejoramiento del clima laboral al interior de cada dependencia intervenida.

Dicha metodología es muy completa y requirió en su encuesta tan solo del ajuste en pocas preguntas, cuyo lenguaje técnico hacía principalmente alusión al sector privado, destacándose que la experiencia de esta reconocida firma, es tanto en el sector privado como en el público, por lo que las profesionales responsables del tema al interior de este ente Ministerial decidieron poner pocas preguntas en contexto, cultura, términos o normatividad del Ministerio del Trabajo como Entidad del Sector Público y como Entidad con cultura propia.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



A continuación, se presenta gráficamente el modelo empleado.



Fuente: Great Place to Work

Al cierre de la vigencia 2021, se realizó intervención de clima laboral en las Direcciones Territoriales de: Quindío, Arauca, Huila, Cundinamarca, Guaviare, Oficina Especial de Apartadó, Meta, Bogotá y en las dependencias del nivel central tales como: Subdirección de Pensiones Contributivas y algunos Grupos Interno de Trabajo, como: Administración de Bienes y Recursos Físicos (Conductores), Administración de Personal y Carrera Administrativa y de Comunicaciones.

De las anteriores dependencias y a raíz de los deficientes resultados en clima laboral se estableció un Plan de Acción, el cual se está ejecutando en: Quindío, Arauca, Huila, Meta y Subdirección de Pensiones Contributivas, siendo importante resaltar que en algunas se hizo necesario hacer presencialidad en más de dos y hasta tres oportunidades, dadas las difíciles relaciones y el ambiente laboral que afectaba no solo el cumplimiento de funciones o actividades contractuales, sino inclusive la salud mental de los colaboradores.

En cuanto a las Direcciones Territoriales Guaviare, Apartadó y Cundinamarca, no se hizo necesario la formulación de Planes de acción, sino que para el caso de Guaviare y Apartadó fue suficiente una intervención social en el contexto. Para el caso de la Dirección Territorial Cundinamarca y Grupo de Comunicaciones los resultados fueron los más positivos en toda la vigencia, por cuanto actualmente su clima laboral es asertivo y confortable para la mayoría del talento humano que integra estas dependencias.

En lo relacionado con, Recursos Físicos (Conductores) y Administración de Personal y Carrera Administrativa, se tiene programado para finales del mes de enero de la actual vigencia (2022), la presentación de resultados que no ameritan un Plan de Acción, pero si de una intervención social y directiva en contexto.

Finalmente, y para el caso de la Dirección Territorial Bogotá se culminó durante la tercera semana de enero la fase exploratoria o de diagnóstico, máxime si se tiene en cuenta que es la más grande de todas las dependencias de este Ente Ministerial, y poder llegar al 100% de la población ha sido complejo pese a que se han hecho cinco jornadas de aplicación de técnicas. Sin embargo, a la fecha se esta en la tabulación y análisis de la información, con miras a presentar resultados la segunda semana de febrero y dar inicio con la formulación del PICLA.

Las dependencias que han exigido de mayor acompañamiento y/o seguimiento en clima laboral han sido precisamente aquellas que puntuaron más bajo en las dimensiones, variables y subvariables de la batería aplicada y basada en la

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



metodología de Great Place to Work, dichas dependencias son: Quindío, Arauca y Huila con dos (2) actividades de seguimiento en territorio, además de la actividad diagnóstica. La Dirección Territorial Meta y la Subdirección de Pensiones Contributivas con una (1) actividad de seguimiento en territorio o dependencia, además de la actividad diagnóstica.

Para la vigencia 2022 se tiene programado intervenir a las siguientes dependencias: Subdirección de Subsidio Familiar, Grupos Internos de Trabajo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, Direcciones Territoriales Casanare, Bolívar, Amazonas, Caldas, Vaupés, Caquetá, Valle del Cauca, Tolima, Cauca, Sucre, Cesar, Santander, Risaralda, Chocó, Córdoba, San Andrés, Guainía, Guajira, Putumayo, Nariño, Guaviare, Vichada y la Oficina Especial de Barrancabermeja.

12. Plan Estratégico de Talento Humano

12.1 Ingresos

12.1.1 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo: Determinar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos que actualmente se encuentran vacantes, para que así, las dependencias que conforman el Ministerio del Trabajo cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones garantizando una mejora continua en su gestión.

Así las cosas, el Plan Anual de Vacantes del Ministerio del Trabajo, es la herramienta que busca hacer una identificación del estado actual de la planta de personal, en relación con la planta que actualmente se encuentra provista y el número de las vacantes de la planta global tanto de los empleos de carrera como de libre nombramiento y remoción, garantizando la continuidad en la prestación del servicio, sobre la base de soportarse en la existencia de disponibilidad presupuestal para ello.

En consecuencia, el Plan de Previsión de Vacantes permite identificar la estrategia por medio del cual se realizará la provisión de las vacantes de la planta de personal de la Entidad dando cumplimiento a los procedimientos establecidos, en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, el uso de la lista de elegibles de la Convocatoria 428 de 2016 u otras convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente.

12.1.2 Plan de Previsión del Talento Humano del Ministerio

El Plan de Previsión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo permite equilibrar las necesidades de personal junto con la planta de personal actual, implementando estrategias de planeación de la Gestión del Talento Humano, adelantando las acciones necesarias para el buen aprovechamiento del recurso humano en función de los objetivos de la Entidad.

12.1.3 Gestión de la Información

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso Gestión del Talento Humano.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



12.1.4 Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por el Ministerio en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo.

13. Desarrollo del Talento Humano

13.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2022, tiene como propósito principal: Impulsar el desarrollo integral de los servidores públicos del Ministerio del Trabajo a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento que fortalezcan los conocimientos, habilidades y competencias individuales, grupales y organizacionales, promoviendo así la gestión del conocimiento, la transparencia y la mejora en la prestación de los servicios externos e internos.

Este plan se formula anualmente, teniendo en consideración las necesidades individuales destacadas por los Servidores Públicos, las necesidades identificadas por los líderes de dependencias a través de ejercicios de participación grupal, las disposiciones normativas y vigentes, los resultados de las valoraciones del desempeño anual y los aportes desde áreas con propósitos estratégicos al interior del Ministerio.

La gestión del conocimiento, como mecanismo para el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional en toda Entidad u organización, se encuentra inmersa como otro de los propósitos del Plan Institucional de Capacitación, dado que la progresiva transferencia de conocimientos entre los servidores públicos del Ministerio, promueve la mejora en la prestación de los servicios externos, es decir al ciudadano, pero también el interno (interdependencias), traduciéndose todo ello, en un mejor desempeño y en unos óptimos resultados de gestión.

Ahora bien, el PIC ofrece también respuesta a las disposiciones normativas vigentes, en especial a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, implementado a través de la Resolución No.104 de 4 de marzo de 2020, proferida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, por la cual se actualizaron los lineamientos contenidos en el documento denominado “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030”, los cuales orientan la formación y capacitación del sector público y los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación.

De acuerdo con el ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas, se incorporan por parte del Ministerio del Trabajo los ejes propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que contienen un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas, prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional:

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

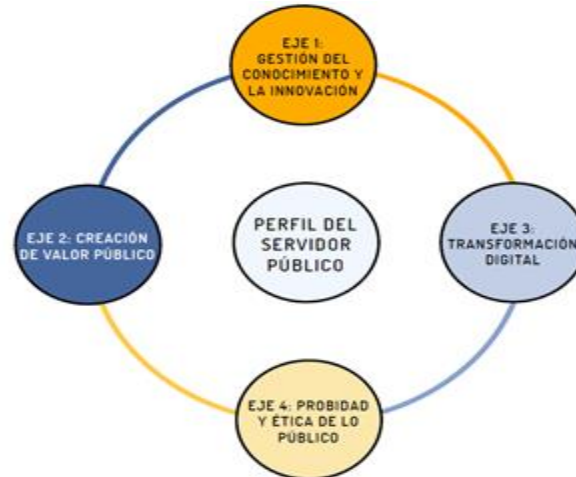
Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Fuente: Dirección de Empleo Público y ESAP, 2020.

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituye su razón de ser.

La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación, mitiguen la fuga del capital intelectual, construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado, usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública y estén a la vanguardia en los temas de su competencia.

Eje 2. Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Eje 3. Transformación Digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno Nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Harold Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Como bien lo afirma Alexander Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Ahora bien, como resultado de este mismo ejercicio de capacitación a los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo para la vigencia 2021, se tiene a enero de 2022:

ITEMS IDENTIFICADOS COMO NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	55
ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LA EJECUCIÓN DE LOS ITEMS	109
COLABORADORES INSCRITOS EN PROCESO DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	5.797
COLABORADORES CERTIFICADOS EN PROCESO DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	2863
EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN PROMEDIO DE LAS ACTIVIDADES EJECUTADAS	4.6%
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO A ENERO 2022	70%

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



El 30% restante se ejecuta a través de convenio de cooperación No. 615-2021 con la OISS entre los meses de febrero y abril de 2022.

La formulación del PIC 2022, se tiene proyectada para la tercera semana de febrero y su ejecución con actividades obtenidas a través de gestión interinstitucional y sin erogación presupuestal inician en abril y aquellas que requieren erogación, se proyectan con fecha de inicio en julio de 2022, debido a la Ley de Garantías que prohíbe a las Entidades Estatales celebrar contratos en la modalidad de contratación directa durante los cuatro (4) meses anteriores a la elección presidencial y hasta la fecha en la cual el Presidente de la República sea elegido.

13.1.1 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo se encuentra estructurado bajo el ciclo PHVA y se pone en marcha en coherencia con los resultados de la autoevaluación y el plan de mejoramiento realizado en diciembre de 2021. Esta estructura contempla todas las acciones que permitan el mejoramiento continuo, propendiendo por la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables para todos los funcionarios y servidores públicos del Ministerio del Trabajo. La Subdirección de la Gestión del Talento Humano, a través del Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo definió el plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2022 que contempla las siguientes estrategias:

- **Realizar acciones diagnósticas para definir la población que debe ser incluida en los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, Biomecánico y Cardiovascular:** Esta estrategia consiste en la recolección, análisis e interpretación de los registros que se generen para definir los servidores públicos que harán parte de cada uno de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.
- **Ejecutar las actividades de intervención que permitan mitigar los factores de riesgo Psicosocial, Biomecánico y Cardiovascular:** En esta fase se estructurarán las actividades que harán parte de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, Biomecánico y Cardiovascular, promoviendo la participación de la población en las actividades de capacitación, talleres, seguimientos psicosociales, pausas psicoemocionales, inspecciones, análisis puesto de trabajo, exámenes médicos, entre otras.
- **Evaluar el funcionamiento de la vigilancia epidemiológica y de acuerdo con los resultados obtenidos, identificar las acciones de mejora:** Estructurar, alimentar y analizar los indicadores de cada uno de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica para determinar eficacia, eficiencia y efectividad, analizando las oportunidades de mejora con el fin de tomar acciones que permitan fortalecer los mencionados Sistemas.
- **Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial:** Una vez establecidas las acciones sobre las que se trabajarán los riesgos viales que se han identificado, se ejecutarán con el apoyo del Comité de Seguridad Vial y la Administradora de Riesgos Laborales.
- **Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Seguridad Vial- PESV:** En esta estrategia se definirán los indicadores que servirán como herramienta para obtener información sobre la materialización real de las acciones incluidas en el Plan Estratégico de Seguridad Vial y se hará el seguimiento al plan de acción para detectar las desviaciones que se produzcan e introducir medidas correctivas en caso de ser necesario.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

01800 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



- **Seguimiento a las actividades definidas en el Plan anual de trabajo del SGSST:** Se realiza un monitoreo constante a las actividades establecidas en el plan anual de trabajo para verificar su ejecución por medio de la revisión periódica de las actividades planeadas.
- **Seguimiento a las actividades definidas en el Plan de mejora posterior a la autoevaluación del SGSST según estándares mínimos aplicada en diciembre de 2021:** Se realiza un monitoreo constante a las actividades establecidas en el plan de mejora para verificar su ejecución a través del seguimiento periódico a las actividades programadas y las ejecutadas.

13.1.2 Plan de Bienestar e Incentivos

El Ministerio del Trabajo se encuentra comprometido con el desarrollo de todos sus colaboradores. Por tal razón para la vigencia de 2022 implementará el Programa de Bienestar Social Laboral y Estímulos, soportado en las necesidades propias de los funcionarios, en aspectos normativos, técnicos y administrativos del Talento Humano.

El Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos se enfoca en fomentar y estructurar un programa de Bienestar en el cual se atiendan las necesidades de ocio, recreación, identidad y aprendizaje del servidor y de su núcleo familiar.

De otra parte, el mejoramiento del clima laboral al interior del Ministerio del Trabajo es uno de los aspectos estratégicos de la Subdirección de Gestión del Talento Humano a través del Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos con el fin de continuar fortaleciendo a los servidores públicos en la cultura institucional, con actividades identificadas en el Diagnóstico de Necesidades, realizado a través de encuesta durante el mes de noviembre de 2021.

El Plan Institucional de Bienestar Social Laboral y Estímulos, se estructuró con base en los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico, lo que permitió identificar las necesidades actuales de los servidores públicos, con el fin de establecer prioridades y ejecutarlo, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

Así lo ha señalado el artículo 34 de la Resolución No. 5607 del 13 de diciembre de 2019, que contempla lo siguiente:

“El objetivo general del Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos es el de 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 conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas en el diagnóstico de necesidades aplicado a los servidores públicos del Ministerio del Trabajo.”

El Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos para el año 2022, estará encaminado a desarrollar actividades que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado, donde primen los valores y principios institucionales adoptados del Código de Integridad, como son: La honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, la Justicia, la responsabilidad, el Servicios y por supuesto la calidad de vida de nuestros servidores públicos. (El Ministerio del Trabajo bajo la Resolución No. 1246 de 2019, adoptó el Código de Integridad del Servicio Público del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP en el Ministerio del Trabajo).

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

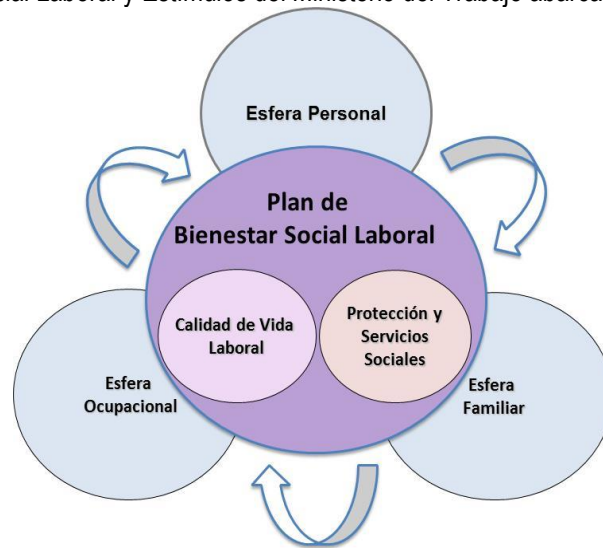
Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



El Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos del Ministerio del Trabajo abarca las siguientes esferas:



Este programa se construye a partir del diagnóstico realizado por el modelo integrado de planeación y gestión MIPG 2021, Encuesta de necesidades de Bienestar aplicada en el mes de diciembre de 2021, y resultados de medición del Clima Laboral 2020. Además de tener en cuenta las nuevas tendencias de administración de recursos humanos como es el salario emocional y las preferencias de los grupos generacionales.

14. Retiro

14.1 Plan de retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados. Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

Respecto a los retiros por jubilación se va a realizar el acompañamiento y asesoría en materia técnica, legal y procedimental respecto al reconocimiento pensional, de los servidores públicos próximos a pensionarse, garantizando la efectiva inclusión en nómina de pensión.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Para la vigencia 2022 se establecieron las siguientes metas:

- Obtener la corrección y reconstrucción de la historia laboral y las semanas cotizadas de los servidores prepensionados para un reconocimiento ágil y sin dilaciones.
- Expedir las certificaciones electrónicas de tiempos laborados en tiempo y oportunidad legal para el proceso de reconstrucción.
- Lograr la inclusión en nómina bajo los lineamientos del Decreto 2245 de 2012.

Las cuales se cumplirán con las realización de las siguientes actividades:

- Asistencia permanente y resolución de interrogantes a funcionarios y exfuncionarios en materia pensional.
- Encuentro pre pensionados, realizando una andragogía en materia pensional y de aspectos legales como complemento de la orientación al retiro.
- Actualización base de datos de prepensionados para garantizar una atención efectiva y oportuna.

Finalmente, para otro tipo de retiros distintos a la jubilación se implantará antes de finalizar la presente vigencia una APP que permita dar cumplimiento al plan de mejora.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



15. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión del Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos <ul style="list-style-type: none"> • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad</p>
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	<p>Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e Incentivos Clima Organizacional Planes de Mejoramiento Individual</p>
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Promocionar la Rendición de Cuentas de los Directivos</p>
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Planeación Estratégica del Talento Humano Nómina Trámites y certificaciones Vinculación Análisis de razones de retiro</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones</p>

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Fuente: DAFP, 2019.

16. EVALUACIÓN DEL PLAN

Se realiza seguimiento y monitoreo periódico con el apoyo la oficina Asesora de Planeación y los grupos internos de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, a cada uno de los planes y programas formulados, con el objetivo de buscar la mejora continua y cumplir con la propuesta general del Plan Estratégico de Talento Humano.

Adicional para la vigencia 2022, el país atravesará un periodo de cambio de administración en cuanto al poder ejecutivo y legislativo, lo cual implicará a la Entidad realizar un informe de empalme para ser entregado al nuevo gobierno, Así las cosas, la Subdirección de Gestión del Talento Humano adelantará las acciones pertinentes en la fecha indicada a fin de dar cumplimiento con dicho lineamiento.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co