

2023



MINISTERIO DEL TRABAJO

Plan Estratégico de Talento Humano



Ministerio del Trabajo



Contenido

Contenido.....	2
Introducción.....	6
1. Marco Legal	7
2. Alcance	8
3. Objetivo General	8
4. Objetivos Específicos	9
5. Marco Estratégico.....	9
6. Misión	9
7. Visión	10
8. Marco Conceptual de la Gestión Estratégica del Talento Humano	10
9. Principios Base.....	11
10. Caracterización de los Empleos	12
11. Diagnóstico	15
11.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio del Trabajo	15
11.2 Resultados de la medición de Clima Organizacional	19
Resultados Generales Entidad 2022.....	20
12. Plan Estratégico de Talento Humano.....	23
12.1 Planeación e Ingresos.....	23
12.1.1 Plan Anual de Vacantes	23
12.1.2 Plan de Previsión del Talento Humano del Ministerio	23
12.1.3 Gestión de la Información.....	23
12.1.4 Conocimiento Institucional.....	23
13. Desarrollo del Talento Humano	24
13.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.....	24
13.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	26
13.3. Plan de Bienestar e Incentivos.....	28
14. Retiro.....	30
14.1 Plan de retiro	30
15. Articulación de las Estrategias con las Rutas de Creación de Valor.....	31



16. Evaluación del Plan.....32



Ilustración 1	Estrategia de Talento Humano	11
Ilustración 2	Dimensión 1 Talento Humano.....	111
Ilustración 3	Índice de Desempeño Institucional – Resultados por Sector Administrativo.....	155
Ilustración 4	Resultados por Entidad - Ministerio del Trabajo.....	166
Ilustración 5	Índice de las Dimensiones de Gestión y Desempeño	166
Ilustración 6	Índice de las Políticas de Gestión de Desempeño	177
Ilustración 7	Resultado Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano	177
Ilustración 8	Ficha Técnica Medición Clima Organizacional	200
Ilustración 9	Índices Globales de Clima.....	211
Ilustración 10	Formulación Plan intervención Clima Laboral (PICLA)	222
Ilustración 11	Ejes Propuestos por DAFP.....	255
Ilustración 12	Estructura de los ejes del programa	29
Ilustración 13	Ficha Técnica Medición Clima Organizacional Mintrabajo 2022	300
Ilustración 14	Rutas de creación de valor	322



Tabla 1 Marco Legal	6
Tabla 2 Caracterización de los Empleos del Ministerio del Trabajo	122
Tabla 3 Participación de empleos provistos y vacantes por nivel - frente al total de la planta de personal	133
Tabla 4 Rutas de creación de valor	311



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 teniendo en cuenta 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.



1. Marco Legal

Tabla 1 Marco Legal

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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.
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
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función



NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
	Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 del 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
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
Ley 2088 del 2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio del Trabajo inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de cada una de las actividades desarrolladas en el mismo. 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 en el Trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano (SGTH).

3. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la Entidad, mediante 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 del Ministerio del Trabajo, partiendo de la evaluación de la gestión del proceso, en el marco de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (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.

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 (planeación, 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 mencionan en el presente plan, las cuales, 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.

7. Visión

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, contribuyendo a los objetivos institucionales del Ministerio del Trabajo.

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, 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.



Ilustración 1 Estrategia de Talento Humano



Fuente, DAFP, 2018

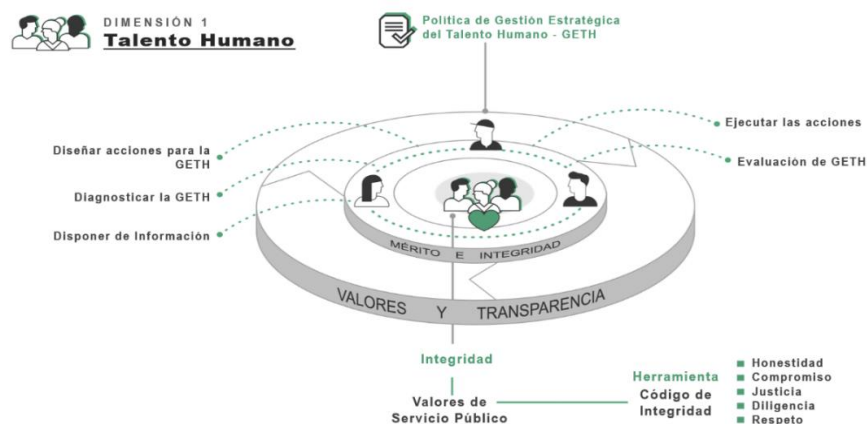
9. Principios Base

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.

Ilustración 2 Dimensión 1 Talento Humano



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.
- **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. Caracterización de los Empleos

La planta de personal del Ministerio del Trabajo está conformada por un total de dos mil doscientos setenta y dos (2272) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla 2 Caracterización de los Empleos del Ministerio del Trabajo

EMPLEOS POR NIVELES EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO						
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	CARRERA ENCARGADA	LNYR	PROVISIONALES	PERIODO DE PRUEBA
Directivo	63	1	0	49	0	0
Asesor	37	7	6	14	5	0



EMPLEOS POR NIVELES EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO						
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	CARRERA ENCARGADA	LNYR	PROVISIONALES	PERIODO DE PRUEBA
Profesional	1677	599	152	6	727	31
Técnico	86	5	50	0	22	0
Asistencial	409	37	26	10	309	0
TOTAL	2272	649	234	79	1063	31

*Fuente: Planta de Personal Ministerio del Trabajo diciembre 2022

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 78,21% del total de empleos de la planta de personal exigen acreditar Título Profesional.
- El 46,79 % de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de nombramiento provisional.
- El 3,48 % de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de Libre Nombramiento y Remoción

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

Tabla 3 Participación de empleos provistos y vacantes por nivel - frente al total de la planta de personal

Participación de empleos provistos y vacantes por nivel - frente al total de la planta de personal							
Niveles	No. de Cargos	Provistos	% Provistos	Vacantes	% Vacantes Nivel	% Provistos Total	% Vacantes Total
			Nivel				
Directivo	63	50	79,37%	13	20,63%	2,43%	0,57%
Asesor	37	32	86,49%	5	13,51%	1,56%	0,22%
Profesional	1677	1515	90,34%	162	9,66%	73,69%	7,13%
Técnico	86	77	89,53%	9	10,47%	3,75%	0,40%
Asistencial	409	382	93,40%	27	6,60%	18,58%	1,19%
Total	2272	2056		216		90,49%	9,51%

*Fuente: Planta de Personal Ministerio del Trabajo diciembre 2022

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 90.49%, equivalente a 2056 empleos de la planta de personal se encuentran provistos.



- El 9,51%, equivalente a 212 empleos de la planta de personal se encuentran en vacancia, de los cuales 32 corresponden a vacancias temporales y 180 a vacancias definitivas.
- El nivel Asesor del Ministerio del Trabajo registra el menor número de vacantes disponibles para su provisión (5).
- El nivel Profesional del Ministerio del Trabajo registra la mayor cantidad de vacantes disponibles para su provisión (162).
- De conformidad con las bases de datos de la planta de personal, el Ministerio del Trabajo cuenta con doscientos doce (212) empleos en vacancia, de los cuales ciento ochenta (180) corresponden a vacantes definitivas y treinta y dos (32) a vacantes temporal.

Para la vigencia 2023, 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:

“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 2023, en materia de servicios personales asociados a la nómina del Ministerio del Trabajo.

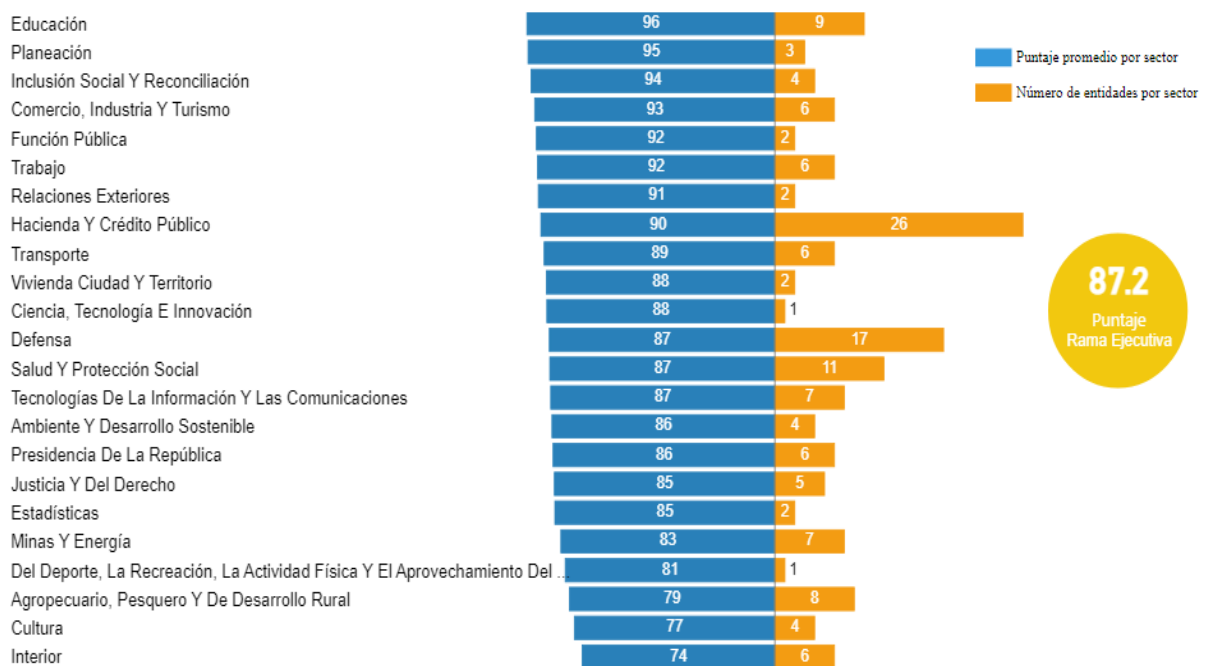
El costo de las doscientos doce (212) vacantes de la planta de personal del período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, se encuentra previstos en el presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio.

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 2021, fue del 87,2 dato cuantitativo que corresponde al promedio de puntajes de las Entidades que hacen parte de dicho sector, como se evidencia en la ilustración 3.

Ilustración 3 Índice de Desempeño Institucional – Resultados por Sector Administrativo

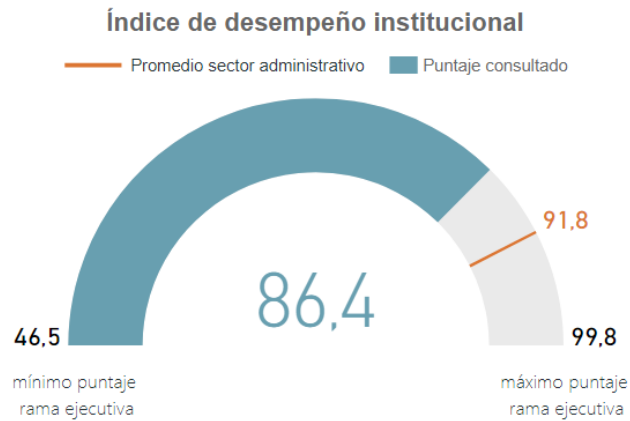


Fuente: DAFP, 2022



Para el caso concreto del Ministerio del Trabajo el desempeño fue del 86,4 tal y como se evidencia en la ilustración 4, que a continuación se presenta:

Ilustración 4 Resultados por Entidad - Ministerio del Trabajo



Fuente: DAFP, 2022

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 “D1 Talento Humano”, esta obtuvo un índice de 79,2 como se evidencia en la ilustración 5.

Ilustración 5 Índice de las Dimensiones de Gestión y Desempeño

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	79,2	99,5
D2: Direccionamiento y Planeación	82,5	97,8
D3: Gestión para Resultados	86,7	99,9
D4: Evaluación de Resultados	77,5	95,7
D5: Información y Comunicación	84,7	99,7
D6: Gestión del conocimiento	85,2	99,4
D7: Control Interno	85,5	99,5

Fuente: DAFP, 2022

El puntaje anterior, obedece a las siguientes acciones que tienen posibilidad de mejora y deben ser reforzadas en la presente vigencia:

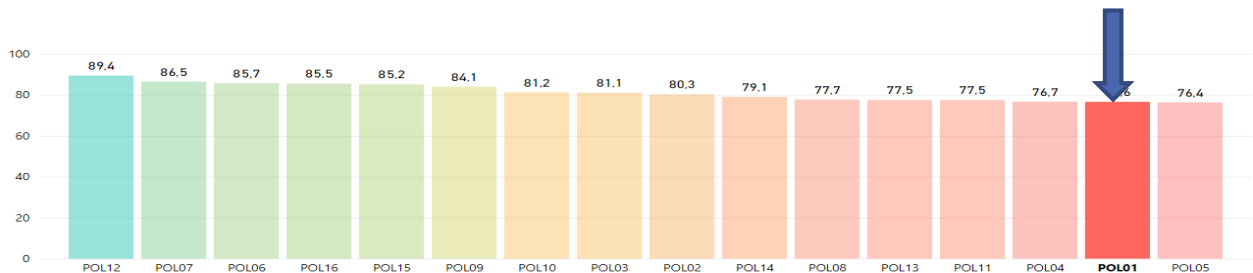
- Actualización de la Información en el SIGEP
- Programa de desvinculación asistida por otras causales
- Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores



- Propiciar y promover un plan de retiro con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida
- Elaborar 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.

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), con una puntuación de 76,6; tal y como se muestra en la siguiente ilustración:

Ilustración 6 Índice de las Políticas de Gestión de Desempeño

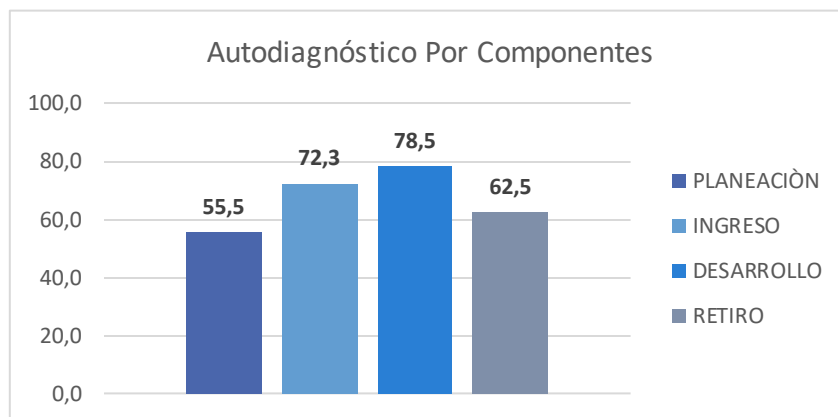


Fuente: DAFP, 2022

La baja calificación obedece a los bajos resultados obtenidos en los componentes de Planeación y más específicamente el de retiro, dichos componentes deben ser fortalecidos en la presente vigencia como se explica en el presente documento

El detalle de los anteriores valores representativos es discriminado en los componentes que integran la política Gestión Estratégica del Talento Humano, cuyo autodiagnóstico arrojó:

Ilustración 7 Resultado Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: Elaboración propia.

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 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 del 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, según matriz de Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano:



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS



DISEÑO DE
ACCIONES

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



11.2 Resultados de la medición de Clima Organizacional

Desde la Subdirección de Gestión de Talento Humano y a través del Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos, se viene adelantando desde mediados de la vigencia 2022 y con proyección de continuidad en la vigencia 2023, un proceso de gran importancia no solo para los Servidores Públicos del Ministerio, sino también para la alta administración, 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.

Ahora bien, en esta apuesta se ha contado con el apoyo, disposición, además de aportes permanentes de la Secretaria General del Ministerio del Trabajo, en donde se reconoce y enfatiza que, para hablar de relaciones interpersonales, motivación, satisfacción y clima organizacional es determinante la relación personal que se ha visto opacada por el uso de nuevas tecnologías; dado que, la escucha activa por medio del contacto telefónico o electrónico, en las épocas de distanciamiento social han desarrollado o fortalecido competencias tecnológicas en muchos seres humanos y particularmente en los Colombianos laboralmente activos. Sin embargo, existe una necesidad inherente al relacionamiento social que no cambiara nunca, es por tal razón que aun en épocas de emergencia sanitaria por pandemia de COVID-19, se viene realizando este proceso de clima laboral de manera presencial y con todas las medidas de bioseguridad, no solo por parte del Grupo de Capacitación y Bienestar, sino también por parte de algunas Cajas de Compensación de las cuales se obtiene apoyo con actividades de integración, cultura, recreación, entre otras.

Así entonces, es necesario precisar que la evaluación integral de la satisfacción y motivación laboral de los servidores públicos y contratistas del Ministerio del Trabajo, cobra valor a través de entrevistas individuales, grupos focales y encuestas anónimas de percepción que buscan diagnosticar el estado actual del clima laboral en Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del territorio nacional y en Direcciones, Subdirecciones y Grupos Internos de Trabajo del nivel central, llegando a estas dependencias de acuerdo a priorización establecida por la Secretaria General y la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

Es así como, desde el Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos, se estableció la ruta, basada en dos grandes pilares, la primera de ellas la necesidad de 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 iterativo 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 al igual que facilita que finalizado un ciclo preceda el inicio de uno nuevo. Así entonces podríamos diferir que con un ajuste que permitiera complementar el esquema del ciclo PHVA se incorporó al inicio de este, el Diagnóstico (DX), quedando entonces, un proceso enmarcado en la siguiente abreviatura DX-PHVA.

Pues, ahora bien, nos detendremos en ampliar cada fase de la siguiente manera: La primera fase denominada fase diagnóstica, cuenta por cada dependencia intervenida, con resultados surgidos del desarrollo de las técnicas de las ciencias sociales como entrevistas, grupos focales y encuestas y de la aplicación de instrumentos valiosos, por cuanto las técnicas necesitan de los instrumentos para su realización, es así como se cuenta con el cuestionario como instrumento de la técnica de entrevista, siendo esta de investigación cualitativa cuyo objetivo principal es obtener información de individuos o grupos (individual y grupos focales) y que para el caso que nos ocupa, se opta por seleccionar el cuestionario de preguntas abiertas o entrevistas semi estructuradas, en donde se establezcan preguntas precisas redactadas previamente, permitiendo que el colaborador entrevistado se sienta libre de responder como desee, pero dentro del marco de la pregunta hecha.



El Ministerio del Trabajo mediante contrato No. 514/2022, ejecutó actividades propias del Plan Institucional de Bienestar -PIB- 2022, entre ellas la medición de clima organizacional que se debe efectuar cada dos (2) años en cumplimiento de los Decretos 1083 de 2015 y Decreto-Ley 1567 de 1998 los cuales determinan la necesidad de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral que deben de ser diagnosticados a través de mediciones que propendan por la identificación de dimensiones, variables o categorías a intervenir como oportunidades de mejora sobre el clima laboral de la Entidad, también en cumplimiento de la normatividad interna Resolución número 5607 del 13 de diciembre de 2019 a través de la cual se establecieron diez (10) aspectos a tener en cuenta en estas mediciones para nuestra cartera ministerial.

Así entonces, durante el 2022 y específicamente entre el 15 de julio al 6 de agosto, se aplicó el instrumento de Medición de Clima Organizacional -CLIO- del equipo de Desarrollo Empresarial de Compensar a través de metodología virtual, alcanzando una cobertura es decir una participación de 2.116 funcionarios a nivel nacional, es decir el 92,89% de colaboradores activos, cifra bastante alta que sumada a la fiabilidad del instrumento la cual es del 98,5%, permite determinar la credibilidad de los resultados obtenidos.

Ilustración 8 Ficha Técnica Medición Clima Organizacional

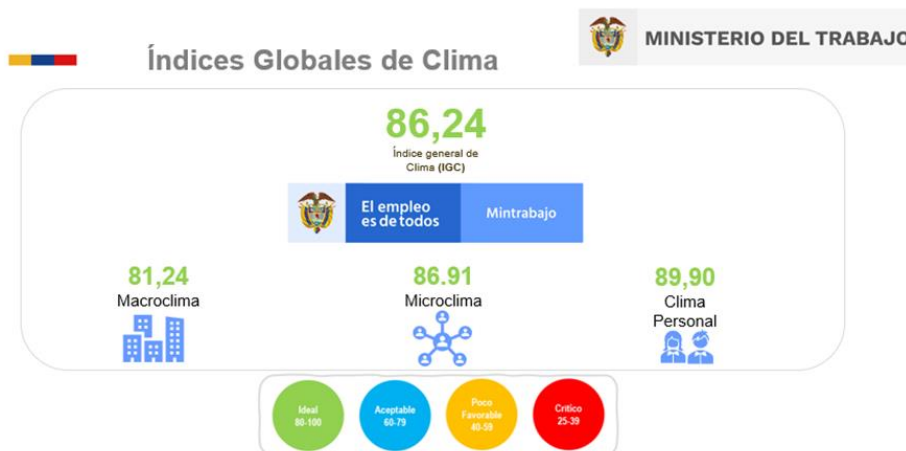
MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Ministerio del Trabajo - 2022	
Población Objetivo	2.278
Población encuestada	2.116 a nivel nacional
Cobertura	92,89%
Método de Recolección	Aplicativo Virtual
Fecha de Aplicación	15 de Julio a 06 de Agosto
Tiempo de Aplicación Promedio	20 minutos
Margen de Error (IC 95%)	0,57%
Número de ítems	86
Fiabilidad del Instrumento	0,985
Varianza Explicada	67,55%

Resultados Generales Entidad 2022

Esta medición nacional otorga un índice de clima general para la Entidad del 86,24%, lo cual la ubica en un rango de ideal en donde es necesario mantener y/o perfeccionar algunas de las dimensiones evaluadas, razón última por la que se socializaron durante las dos primeras semanas de diciembre los resultados en cada una de las dependencias y se están formulando los planes de mejora que se ejecutaran durante al año 2023.



Ilustración 9 índices Globales de Clima



compensar · Desarrollo Empresarial Integral

Dichos resultados fueron socializados a las Direcciones Territoriales durante las dos primeras semanas del mes de diciembre y presupuestando realizar esta misma socialización a los Grupos Internos de Trabajo del Nivel Central a inicios de la próxima vigencia, esperando llegar a más de 98 dependencias. Igualmente, los seguimientos realizados a las dependencias críticas como lo fueron las direcciones Territoriales: Meta, Huila, Quindío, Arauca y Bogotá e igualmente las dependencias de: Seguridad y Salud en el Trabajo, Pensiones Contributivas, Comunicaciones y Recursos Físicos. El fin de llevar a cabo las socializaciones está encaminado a la formulación del Plan de Intervención de Clima Organizacional (PICLA) por parte de cada una de las dependencias, al cual es necesario hacer su revisión, ajuste y debido seguimiento durante la vigencia 2023.

Dichos resultados fueron socializados a las Direcciones Territoriales durante las dos primeras semanas del mes de diciembre y presupuestando realizar esta misma socialización a los Grupos Internos de Trabajo del Nivel Central a inicios de la próxima vigencia, esperando llegar a más de 98 dependencias. Igualmente, los seguimientos realizados a las dependencias críticas como lo fueron las direcciones Territoriales: Meta, Huila, Quindío, Arauca y Bogotá e igualmente las dependencias de: Seguridad y Salud en el Trabajo, Pensiones Contributivas, Comunicaciones y Recursos Físicos. El fin de llevar a cabo las socializaciones está encaminado a la formulación del Plan de Intervención de Clima Organizacional (PICLA) por parte de cada una de las dependencias, al cual es necesario hacer su revisión, ajuste y debido seguimiento durante la vigencia 2023.



12. Plan Estratégico de Talento Humano

12.1 Planeación e 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 Anual 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 las posibles convocatorias que se puedan presentar 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.

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 - 2023 del Ministerio del Trabajo, tiene como propósito principal contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias funcionales y socio-emocionales de los servidores públicos de la Entidad, promoviendo en ellos el desarrollo laboral y/o profesional y el personal; como también favoreciendo la eficiencia y eficacia en la formulación, desarrollo y evaluación de los planes, programas y proyectos propios del servicio público en Colombia, al igual que los específicos de la Entidad.

Este plan se formula anualmente, teniendo en consideración las necesidades individuales, por nivel jerárquico y por equipos de trabajo, identificadas por los Servidores Públicos, a través de ejercicios de participación grupal, como también en cumplimiento de las disposiciones normativas y vigentes, los resultados de las evaluaciones 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 de la cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y la cual se implementa a través de la Resolución 104 de 4 de marzo de 2020, acto administrativo que junto con el documento denominado “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030” presentan los lineamientos que 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, lo cuales proceden de 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.



Ilustración 11 Ejes Propuestos por DAFP



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 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:

1. Aprovechar la infraestructura de datos públicos
2. Garantizar la protección de los datos personales
3. Optimizar la gestión de los recursos públicos
4. Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
5. Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites
6. 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.

13.2. 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:

- **Actualizar la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la entidad:** Esta estrategia requiere el análisis y validación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo para de ser necesario actualizarla con base a lo enmarcado en la normatividad establecida de riesgos laborales y SST.



- **Estructurar el Procedimiento de Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:** Es necesario el articular las medidas de prevención con las áreas que intervienen con los procesos de contratación para recibir servicios y adquirir productos, garantizando el cumplimiento de las necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo y los parámetros normativos que regulan la materia, evitando se incumplan factores legales que pongan en riesgo la salud y seguridad de los servidores públicos del Ministerio.
- **Realizar las Afiliaciones al Sistema General de Riesgos Laborales:** Esta estrategia busca garantizar la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales de los servidores públicos adscritos al Ministerio y conservar las políticas de reinversión y prestaciones sociales que se reciben por concepto de estas afiliaciones.
- **Realizar las acciones necesarias para Conformar y verificar las actas del COPASST:** Estructurar, alimentar y analizar el proceso de conformación de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo a Nivel Nacional, así como realizar el seguimiento en el cumplimiento de levantamiento y cargue de las actas de reunión periódicas.
- **Ejecutar y Verificar el Plan de Capacitación COPASST:** Esta estrategia busca garantizar la idoneidad y competencias de los miembros que integran los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de las acciones de formación y capacitación debidamente programadas y estructuradas.
- **Realizar la conformación del CCL y verificar el informe trimestral del Comité de convivencia laboral:** Esta estrategia busca garantizar la conformación de los Comités de Convivencia Laboral a nivel nacional y que estos cumplan con el requerimiento de presentar el informe periódico a Secretaría General.
- **Realizar la capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, teniendo en cuenta las actividades de Promoción y Prevención PYP:** A nivel periódico se busca garantizar las acciones de formación y preparación a través de los procesos de inducción y reinducción en temáticas SST para los servidores públicos.
- **Realizar la encuesta de Perfil Sociodemográfico para contar con una descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud en la entidad:** Recopilar la información necesaria para identificar el margen poblacional y el estatus de condiciones de salud de los servidores públicos del Ministerio.
- **Ejecutar el Programa de Estilo de vida y Entorno Saludable en la entidad:** Adelantar las acciones necesarias para abordar los temas de promoción y prevención relevantes cumpliendo con los requisitos de ley y los requerimientos de un estándar asociado al entorno saludable.
- **Realizar seguimiento al Cumplimiento al Cronograma de Investigaciones de AT:** Esta estrategia busca garantizar el cumplimiento del estándar asociado y tener al día el proceso investigaciones para definir planes de acción.
- **Realizar seguimiento al cumplimiento de Indicadores de Accidentabilidad y enfermedad laboral:** Esta estrategia abarca el control y cumplimiento necesario en la medición de indicadores y por consiguiente visualización de los avances del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



- **Realizar la Auditoría anual del SST:** En cumplimiento con las directrices de gestión y control se espera realizar el ejercicio de auditoría al Sistema de Gestión en donde se tenga alcance a la Resolución 0312 de 2019 y estándares asociados.
- **Actualizar la circular No 013 del 2022 referente a las responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST:** Esta estrategia pretende validar la definición y necesidades funcionales que deben cumplir los servidores públicos en el SG-SST.
- **Realizar seguimiento al Cronograma de Mediciones Ambientales y Ejecución:** Esta estrategia requiere contar con una planeación objetiva de las necesidades de medición, su seguimiento y ejecución, así como validar los planes de acción resultado de las mismas, con base a lo requerido por el estándar de SST.

13.3. 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 2023 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 del Ministerio del Trabajo se enfoca en fomentar y estructura un programa de Bienestar en el cual se atiendan las necesidades de ocio, recreación, sentido de pertenencia, 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 funcionarios en la cultura institucional con actividades identificadas en el Diagnóstico de Necesidades, realizado a través de encuesta de percepción durante los meses de noviembre, diciembre de 2022, con una participación El diagnostico se realizó mediante una encuesta virtual, en el cual se contó con la participación de 1412 funcionarios con un porcentaje total de participación de 69% .

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, desarrollar el Plan de Bienestar Laboral para el año 2023 que facilite mantener y mejorar las condiciones de vida, felicidad y salud de los trabajadores y lograr un mejor nivel de bienestar y eficiencia en su sitio de trabajo.

Teniendo en cuenta la Resolución No. 5607 del 13 de diciembre de 2019, señala en su Capítulo 1 – artículo 34:

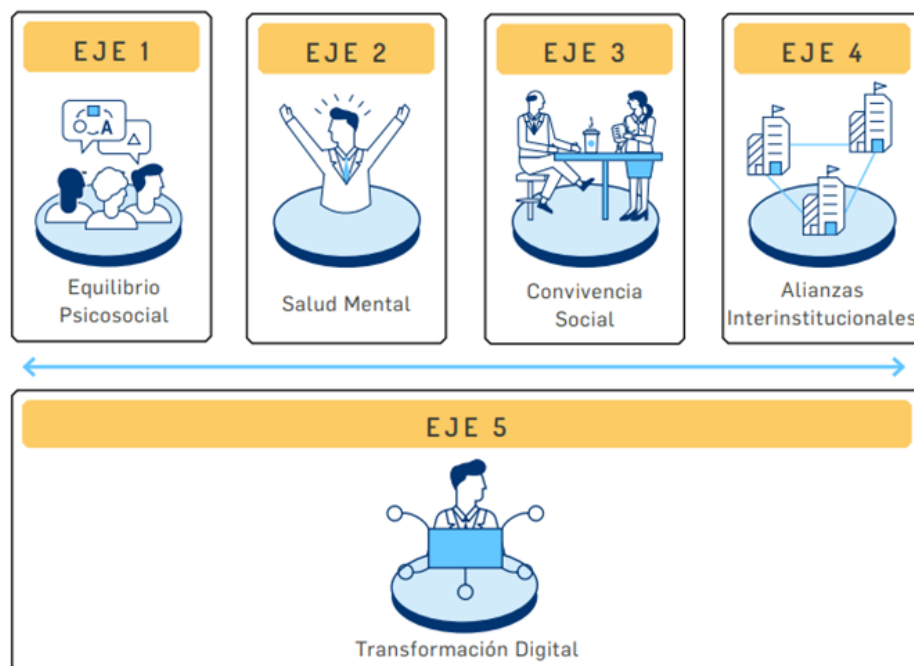
“El objetivo general del Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos es Diseñar y ejecutar actividades y programas que propendan por el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios de esparcimiento, integración laboral y familiar, formación y desarrollo del conocimiento, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el desarrollo integral, detectadas en el diagnóstico de necesidades aplicado a los funcionarios, buscando así mismo, apropiarles los valores institucionales plasmados en el Código de integridad de la entidad.”

El Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos para el año 2023, 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 y el Servicio, sin desconocer actividades que fortalezcan la calidad de vida de nuestros funcionarios



Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes

Ilustración 12 Estructura de los ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Desde la Subdirección de Gestión de Talento Humano y a través del Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos, se viene adelantando desde mediados de la vigencia 2022 y con proyección de continuidad en la vigencia 2023, un proceso de gran importancia no solo para los Servidores Públicos del Ministerio, sino también para la alta administración, 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.

El Ministerio del Trabajo mediante contrato No. 514/2022, ejecutó actividades propias del Plan Institucional de Bienestar -PIB- 2022, entre ellas la medición de clima organizacional que se debe efectuar cada dos (2) años en cumplimiento de los Decretos 1083 de 2015 y Decreto-Ley 1567 de 1998 los cuales determinan la necesidad de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral que deben de ser diagnosticados a través de mediciones que propendan por la identificación de dimensiones, variables o categorías a intervenir como oportunidades de mejora sobre el clima laboral de la Entidad, también en cumplimiento de la normatividad interna Resolución número 5607 del 13 de diciembre de 2019 a través de la cual se establecieron diez (10) aspectos a tener en cuenta en estas mediciones para nuestra cartera ministerial.

Así entonces, durante el 2022 y específicamente entre el 15 de julio al 6 de agosto, se aplicó el instrumento de Medición de Clima Organizacional -CLIO- del equipo de Desarrollo Empresarial de Compensar a través de metodología virtual, alcanzando una cobertura es decir una participación de 2.116 funcionarios a nivel nacional, es decir el 92,89% de



colaboradores activos, cifra bastante alta que sumada a la fiabilidad del instrumento la cual es del 98,5%, permite determinar la credibilidad de los resultados obtenidos.

Ilustración 13 Ficha Técnica Medición Clima Organizacional Mintrabajo 2022

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Ministerio del Trabajo - 2022	
Población Objetivo	2.278
Población encuestada	2.116 a nivel nacional
Cobertura	92,89%
Método de Recolección	Aplicativo Virtual
Fecha de Aplicación	15 de Julio a 06 de Agosto
Tiempo de Aplicación Promedio	20 minutos
Margen de Error (IC 95%)	0,57%
Número de ítems	86
Fiabilidad del Instrumento	0,985
Varianza Explicada	67,55%

Este programa se construye a partir del diagnóstico realizado por el modelo integrado de planeación y gestión MIPG 2020, Encuesta de necesidades de Bienestar aplicada en el mes de diciembre de 2022, y resultados de medición del Clima Laboral 2022. Además de tener en cuenta las nuevas tendencias de administración de recursos humanos.

14. Retiro

14.1 Plan de retiro

Con el propósito de garantizar la adecuada continuidad de las labores realizadas en la Entidad y medir las condiciones por las cuales los servidores públicos se retiran de la misma, el Grupo Interno de Trabajo de Administración de Personal y Carrera Administrativa de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, diseñó los procedimientos para el proceso de retiro definitivo y retiro por situaciones administrativas especiales. De igual manera, en el 2022 se realizaron pruebas para desarrolló una aplicación que sería utilizada por los servidores públicos para realizar la solicitud de paz y salvo; sin embargo, la parte técnica no siguió con el proyecto por lo que en el 2023 se realizarán ajustes a través del medio físico y correo electrónico.



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.

Para la vigencia 2023 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 la realización de las siguientes actividades:

- Asistencia permanente y resolución de interrogantes a funcionarios y exfuncionarios en materia pensional.
- Encuentro prepensionados, 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.

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.

Tabla 4 Rutas de creación de valor

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"> • Plan Institucional de Capacitación <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</p>



Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano de los Directivos
<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>

Ilustración 14 Rutas de creación de valor



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 a través de la Suite Visión Empresarial, con el objetivo de buscar la mejora continua y cumplir con la propuesta general del Plan Estratégico de Talento Humano. Adicionalmente, se realizará seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico en cada uno de los Subcomités Integrados de Gestión durante esta vigencia.