
Plan Estratégico de Talento Humano 2021



El empleo
es de todos

Mintrabajo



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. Marco Legal.....	4
2. Alcance.....	5
3. Objetivo General	5
4. Objetivos Especificos	5
5. Marco Estratégico	5
6. Misión	6
7. Visión	6
8. Marco Conceptual de la Gestión Estratégica del Talento Humano	6
9. Principios Base.....	7
10. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS	8
11. DIAGNOSTICO.....	9
11.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio del Trabajo	9
11.2 Resultados de la medición de Clima Organizacional.....	10
Resultados Generales Entidad 2019	¡Error! Marcador no definido.
12. Plan Estratégico de Talento Humano	13
12.1 Ingresos.....	13
12.1.1 Plan Anual de Vacantes	13
12.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos	13
12.1.3 Gestión de la Información	13
12.1.4 Conocimiento Institucional.....	14
13. Desarrollo de Talento Humano	14
13.1 Plan Institucional de Capacitación PIC.....	14
13.1.1 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	15
13.1.2 Plan de Bienestar e Incentivos.....	16
14. Retiro	16
14.1 Plan de retiro	16
15. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	17
16. EVALUACION DEL PLAN	18

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.
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	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
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.

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 revisión 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 Subdirección de Gestión del Talento Humano.

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 de 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.

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.

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



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 funcionarios del ministerio, entregando herramientas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colombianos y de esta forma aportemos al fin de la misión del Ministerio del Trabajo.

7. Visión

Para el 2020, la Gestión de 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.

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 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.



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

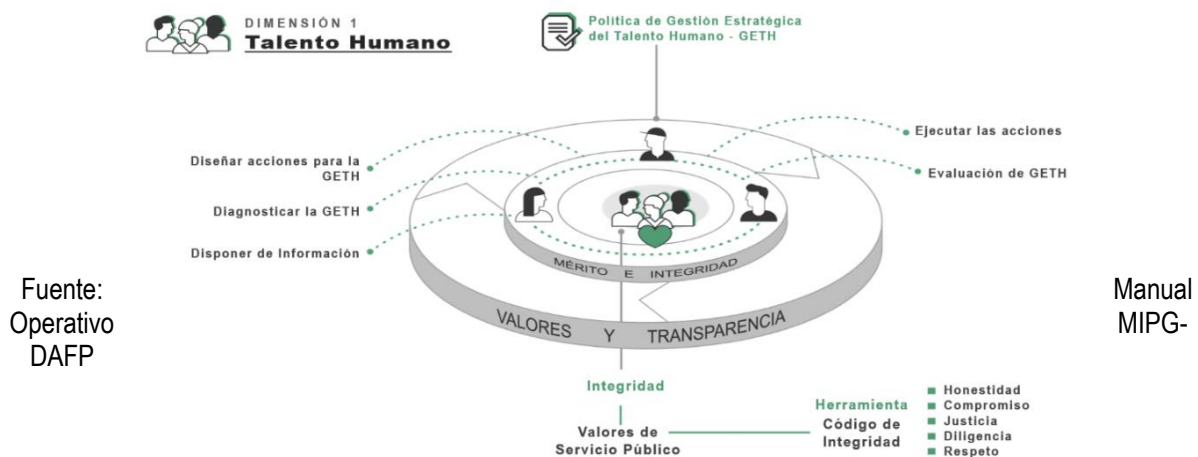
www.mintrabajo.gov.co



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.



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.

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



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	LNR	PROVISIONALES	PERIODO DE PRUEBA
Directivo	63	2	0	59	0	0
Asesor	37	9	5	15	5	0
Profesional	1286	622	139	8	385	20
Técnico	86	5	54	0	19	0
Asistencial	409	49	30	14	295	0
TOTAL	1881	687	228	96	704	20

*Fuente: Planta de Personal Ministerio del Trabajo enero 2021

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 37,43% de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de nombramiento provisional.
- El 5,10% 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 20 de enero de 2021, 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	61	96,82%	2	3,17%	3,24%	0,11%
Asesor	37	34	91,89%	3	8,10%	1,81%	0,16%
Profesional	1286	1174	91,29%	112	8,70%	62,41%	5,95%
Técnico	86	78	90,69%	8	9,30%	4,15%	0,42%
Asistencial	409	388	94,86%	21	5,13%	20,63%	1,12%
Total	1881	1735		146		92,24%	7,76%

*Fuente: Planta de Personal Ministerio del Trabajo Enero 2021

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 92,24%, equivalente a 1735 empleos de la planta de personal se encuentran provistos.

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 7,76%, equivalente a 146 empleos de la planta de personal se encuentran en vacancia, de los cuales 58 corresponden a vacancias temporales y 88 a vacancias definitivas.
- El nivel Directivo del Ministerio del Trabajo registra el menor número de vacantes disponibles para su provisión (2).
- El nivel Profesional del Ministerio del Trabajo registra la mayor cantidad de vacantes disponibles para su provisión (112).

11. DIAGNOSTICO CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

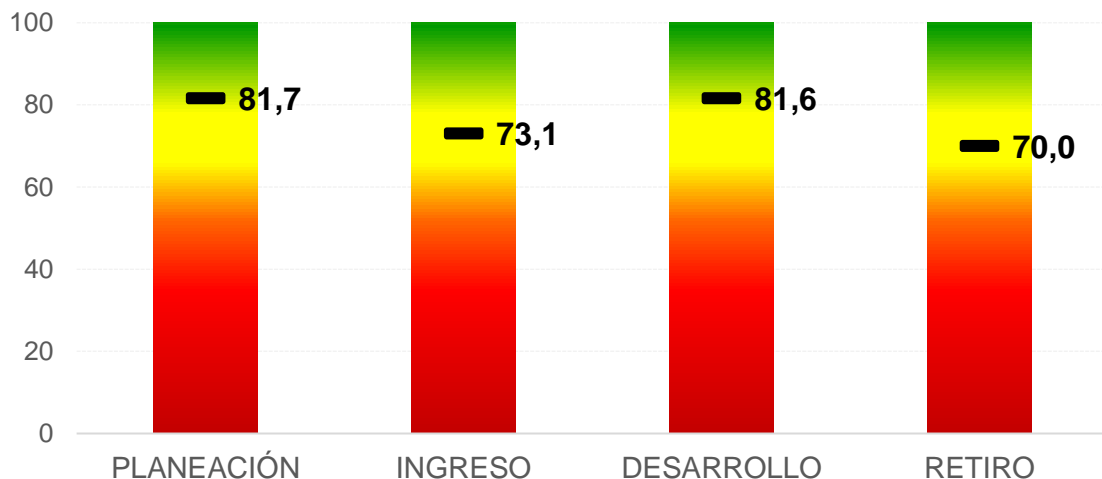
11.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo en la medición de MIPG a través del FURAG del año 2019 obtuvo un puntaje de 83.2. Ahora, de ese resultado la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 80.01 y la política de gestión estratégica de talento humano tuvo un 78,03.

En la figura 1. se aprecian los puntajes discriminados del autodiagnóstico por componentes. Allí se evidencia que los componentes más fuertes son:

los de planeación y desarrollo, que contienen aspectos como conocimiento normativo y del entorno, planeación estratégica, gestión de la información, gestión del desempeño, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

De otro lado, los componentes de ingreso y retiro requieren de una potencialización, especialmente en aspectos como los de vinculación de personas en condición de discapacidad y el desarrollo de entrevistas e informes sobre las razones del retiro de los servidores en la institución.



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.

En este sentido, las rutas de felicidad y la ruta de análisis de datos, específicamente para generar una cultura de felicidad e integridad y para entender a las personas a través del uso de datos fueron las rutas filtro con menores puntajes para el desarrollo de acciones para la vigencia 2019. Así, se diseñaron acciones para los aspectos de integridad, evaluación de desempeño e inclusión.

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



modelo integrado de planeación y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD	80	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	64
La felicidad nos hace productivos	80	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
		- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	82
RUTA DEL CRECIMIENTO	82	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que esté orientado al logro	76
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	90
RUTA DEL SERVICIO	84	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	90
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	78
RUTA DE LA CALIDAD	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	80	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80
Conociendo el talento	80		80

Participantes	1367
Método de recolección	Virtual mediante aplicativo
Escala:	Likert de tipo ordinal
Tiempo de respuesta promedio	17 minutos
Margen de error (I.C. 95%)	0,8
Número de ítems	95 para el instrumento
Desviación estándar	1,7
Confiabilidad del Instrumento	95 (IBC)

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



Es importante recordar que Cada una de las dimensiones de evaluación posee un número distinto de ítems, por lo que se realiza una ponderación de los valores para obtener la puntuación total de Clima, en calificación porcentual.

Nivel de Clima Ideal Intervención opcional	100	Clima general muy favorable
	90	Clima general favorable donde se puede perfeccionar una categoría como reto organizacional
	80	Clima general propicio donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional
Nivel de Clima Aceptable Intervención focalizada	70	Clima general conveniente para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer
	60	Clima general admisible para un funcionamiento estable pero con categorías por fortalecer
Nivel de Clima Poco favorable Intervención inmediata en áreas específicas	50	Clima general debilitado y categorías por fortalecer
	40	Clima general deteriorado con involucramiento de varias categorías o dimensiones
Nivel de Clima Crítico Intervención inmediata en toda la entidad	30	Afectación importante del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones
	25	Afectación severa del clima general con involucramiento de varias categorías o dimensiones



Índice general de Clima (IGC)

Los resultados generales de la encuesta se encuentran en el rango de clima **ideal**

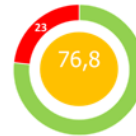


Índice de Orgullo General

Los resultados generales indican que los servidores evidencian un alto nivel orgullo por trabajar en la entidad.

Niveles del clima Organizacional

Macroclima



Microclima



Clima personal



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



Resultados Generales Entidad

SUBDIMENSIÓN	MACROCLIMA	SUBDIMENSIÓN	MICROCLIMA	SUBDIMENSIÓN	PERSONAL
Motivación	78,8	Motivación	88,0	Motivación	87,6
Comunicación	80,4	Comunicación	85,8	Comunicación	90,1
Relaciones Interpersonales	76,3	Relaciones Interpersonales	85,1	Relaciones Interpersonales	87,9
Funcionamiento	79,9	Funcionamiento	87,9	Funcionamiento	87,3
Estímulo al desarrollo organizacional	75,5	Estímulo al desarrollo organizacional	83,1	Condiciones del trabajo	74,2
Valores	79,9	Valores	86,8	Estímulo al desarrollo organizacional	88,8
Liderazgo Transaccional	76,2	Liderazgo Transaccional	82,6	Valores	95,6
Liderazgo Transformacional	74,3	Liderazgo Transformacional	82,5	Liderazgo Transaccional	83,5
Liderazgo Activo/Pasivo	76,9	Liderazgo Activo/Pasivo	83,2	Liderazgo Activo	81,7
Participación	75,1	Participación	84,8	Participación	93,4
Solución de Problemas	72,0	Solución de Problemas	81,6	Solución de Problemas	92,3
Trabajo en Equipo	76,9	Trabajo en Equipo	85,9	Trabajo en Equipo	92,6



Conclusiones

- El índice general de clima (83,4%) y el índice de orgullo por pertenecer al Ministerio de Trabajo (87,2%) se encuentran en un nivel alto, lo cual impacta positivamente la motivación de los servidores. Se identifica además que las percepciones de los niveles micro y personal se encuentran muy cercanas entre sí, ambas ideales y son superiores a la percepción como un todo (macro), estando este último en un rango aceptable.
- La principal fortaleza identificada es la comunicación, la cual obtuvo la calificación general más alta de todas las variables evaluadas. Este indicador aborda la percepción de los servidores frente a los canales tanto formales como informales para el manejo de la información. Este resultado general se evidencia en los resultados obtenidos en todos los niveles del clima organizacional.
- Con respecto a las variables de liderazgo, se identifica que la percepción más favorable está en el transaccional, el cual se evidencia cuando los líderes son claros, entregan toda la información necesaria para la ejecución de labores y brindan retroalimentación a sus equipos. Es de resaltar que esta variable se encuentra bien calificada en los niveles micro y clima personal, sin embargo, en el aspecto macro se encuentra en un nivel aceptable.



@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 Trabajo Decente el futuro es de todos



Conclusiones

- El Liderazgo Transformacional está relacionado con aquellos aspectos que generan admiración y respeto por parte de los equipos de trabajo, incentivando a dar la milla extra en las labores diarias; Esto implica enseñar con el ejemplo, transmitir la importancia de cada labor para el Ministerio incentivando la innovación y la creatividad. El resultado de esta variable corresponde a un nivel aceptable en el macro clima.
- Llama la atención que los ítems que menor calificación presentan, están relacionados con situaciones de crear apoyo y generar confianza entre compañeros siendo la mayor posibilidad de acción que tiene la entidad al día de hoy. Es decir, empezar a construir desde las posibilidades de un trabajo colaborativo y el crear espacios de acercamiento entre los servidores de el ministerio.
- En general se percibe un clima organizacional que es sano al momento de realizar la evaluación y que permite que las relaciones entre las personas, la comunicación entre éstas y los elementos que generan motivación estén presentes a la hora de ejecutar las tareas y actividades para los cuales las personas están vinculadas.
- Se puede evidenciar que no hay rasgos de mayor criticidad o que merezcan un grado de intervención inmediata, por lo que se puede evidenciar que los programas de bienestar y calidad de vida son bien percibidos por parte de las personas de la entidad.



12. Plan Estratégico de Talento Humano

12.1 Ingresos

12.1.1 Plan Anual de Vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, y a su vez permite contar con la información detallada de la oferta actual de los empleos. 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, garantizando la continuidad en la prestación del servicio, sobre la base de soportarse en la existencia de disponibilidad presupuestal para ello.

12.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Ministerio anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo del Ministerio del Trabajo con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

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 de Talento Humano

13.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2021 del Ministerio del Trabajo, tiene como propósito principal contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos de la Entidad, promoviendo en ellos el desarrollo personal, laboral y/o profesional, 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, pero sin duda también los específicos de la Entidad.

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 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 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:

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



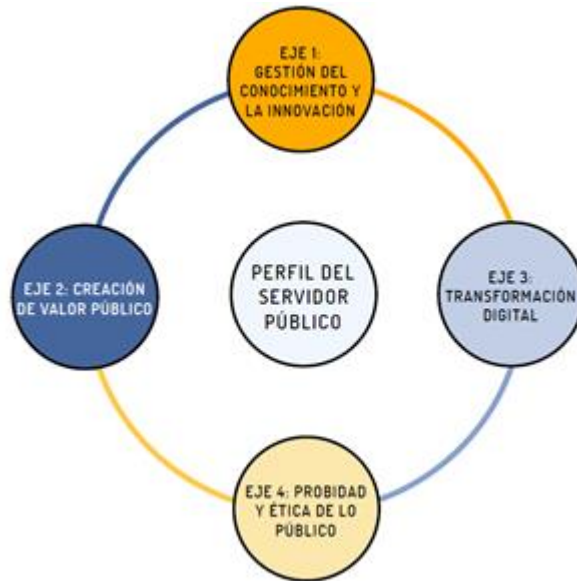
@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



Fuente: Dirección de Empleo Público y ESAP, 2020.

13.1.1 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Teniendo en cuenta que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe estructurarse bajo un proceso lógico que permita planificar, ejecutar, evaluar y generar acciones que permitan la mejora continua controlando y mitigando de esta manera los riesgos que puedan afectar la salud y la seguridad de todos los funcionarios y propender por la prevención de los accidentes de trabajo y aparición de enfermedades, el Ministerio del Trabajo a través de la Subdirección de la Gestión del Talento Humano y el Grupo Interno de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo definió el plan de acción de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2021 donde se contemplan 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 estará enfocada en la recolección, análisis e interpretación de los registros que se generen para definir los funcionarios 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 con enfoque psicosocial, biomecánico y cardiovascular con apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, haciendo uso de las herramientas tecnológicas y virtuales para promover la participación activa de la población que hace parte de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.
- **Evaluar el funcionamiento de la vigilancia epidemiológica y de acuerdo con los resultados obtenidos, identificar las acciones de mejora con el fin de fortalecer los resultados:** 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 Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.
- **Implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial:** Realizar un análisis sobre el contexto, las actividades, los funcionarios, desplazamientos, infraestructura y todos aquellos riesgos que se entienden, afectan al Ministerio desde la Seguridad Vial y plantear las acciones sobre las que se trabajarán.

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



13.1.2 Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos del Ministerio del Trabajo, está dirigido a todos los servidores públicos del Ministerio del Trabajo; y se formulará anualmente con base en el Diagnóstico de necesidades de los funcionarios, 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.

El Plan de bienestar social laboral y estímulos del Ministerio del Trabajo, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos.

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que se establecen y desarrollan en el presente acto administrativo, atendiendo a las necesidades y presupuesto asignado al Ministerio del Trabajo en cada vigencia fiscal. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

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 2020, Encuesta de necesidades de Bienestar aplicada en el mes de diciembre de la presente vigencia, 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

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



generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

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

Para la creación de valor público, la Gestión de 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. EVALUACION DEL PLAN

Se realiza seguimiento y monitoreo, mensual con el apoyo del Grupo de Planeación y Gestión del riesgo, 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.

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