



2024



Trabajo

# Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Ministerio del Trabajo

Versión 1.0

# Contenido

Introducción	4
Objetivo	5
Objetivos Específicos	5
Marco Legal	5
Alcance	7
Marco Estratégico	7
Misión	8
Visión	8
Marco Conceptual de la Gestión Estratégica del Talento Humano	8
Principios Base	9
Caracterización de los Empleos	11
1. Diagnóstico	14
1.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Ministerio del Trabajo	14
2. Resultados de la medición de Clima Organizacional	19
3. Resultados Generales Entidad 2023	21
4. Plan Estratégico de Talento Humano	23
4.1 Planeación e Ingresos	23
4.1.1 Plan Anual de Vacantes	23
4.1.2 Plan Previsión del Talento Humano	24
4.1.3 Gestión del Conocimiento	24
4.1.4 Conocimiento Institucional	24
5. Desarrollo del Talento Humano	25
5.1. Plan Institucional de Capacitación PIC	25
5.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	27
5.3 Plan de Bienestar e Incentivos	28
6. Retiro	31
6.1. Plan de Retiro	31
7. Articulación de las Estrategias con las Rutas de Creación de Valor	32



## Introducción

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, logrando una formalización efectiva de los empleos en el sector público, que vayan de la mano con la aplicación de políticas de bienestar efectiva.

La política estratégica del Talento Humano se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público. 2) Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad, 4) La productividad, como la orientación permanente al resultado. 5) Gestión del Cambio. 6) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público, y 7) El diálogo y concertación.

El Ministerio del Trabajo en cabeza de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, con el presente 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.

## Objetivo

Fortalecer el Talento Humano del Ministerio del trabajo, mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del teletrabajo y presencial, en concordancia con la estrategia institucional

## 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.

## 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.

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 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 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

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
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

## Alcance

El presente Plan Estratégico de Talento Humano para el Ministerio del Trabajo se basa en la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el la evaluación de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del Ministerio del Trabajo: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según su aplicación de acuerdo con la normatividad establecida.

## 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.

## 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.

## 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.

## 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

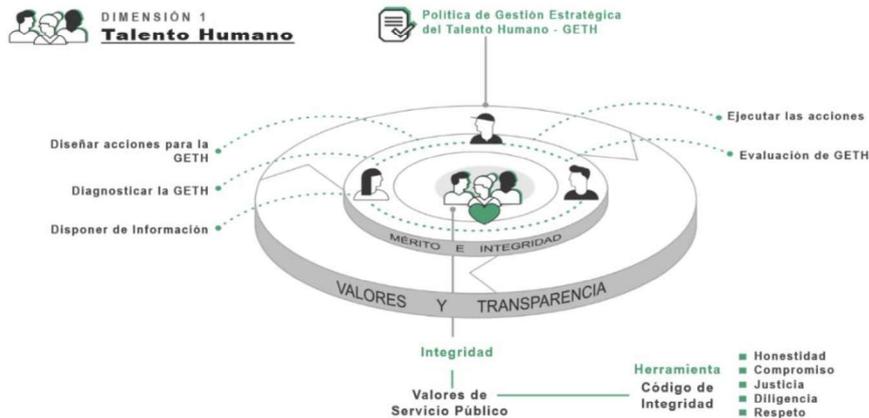
## Principios Base

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.

## 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:

<b>EMPLEOS POR NIVELES EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO</b>						
<b>NIVELES</b>	<b>PLANTA GLOBAL</b>	<b>CARRERA</b>	<b>CARRERA ENCARGADA</b>	<b>LNYR</b>	<b>PROVISIONALES</b>	<b>PERIODO DE PRUEBA</b>
Directivo	63	1	0	47	0	0
Asesor	37	6	5	15	5	0
Profesional	1677	593	153	8	741	0
Técnico	86	1	46	0	27	0
Asistencial	409	29	24	11	304	0
<b>TOTAL</b>	<b>2272</b>	<b>630</b>	<b>228</b>	<b>81</b>	<b>1077</b>	<b>0</b>

\*Fuente: Planta de Personal Ministerio del Trabajo Enero de 2024

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 73,81% del total de empleos de la planta de personal exigen acreditar Título Profesional.
- El 47.40% de los empleos de la planta de personal corresponden a la figura de vinculación de nombramiento provisional.
- El 3,5% 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 25 de enero de 2024, frente al total de empleos y el número de vacantes por nivel jerárquico:

<b>PARTICIPACIÓN DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES POR NIVEL - FRENTE AL TOTAL DE LA PLANTA DE PERSONAL</b>							
<b>Niveles</b>	<b>No de Cargos</b>	<b>Provistos</b>	<b>% Provistos NIVEL</b>	<b>Vacantes</b>	<b>% Vacantes NIVEL</b>	<b>% Provistos TOTAL</b>	<b>% Vacantes TOTAL</b>
Directivo	63	48	76,19%	15	23,81%	2,38%	0,66%
Asesor	37	31	83,78%	6	16,22%	1,54%	0,26%
Profesional	1677	1495	89,15%	182	10,85%	74,16%	8,01%
Técnico	86	74	86,05%	12	13,95%	3,67%	0,53%
Asistencial	409	368	89,98%	41	10,02%	18,25%	1,80%
<b>Total</b>	<b>2272</b>	2016		<b>256</b>		<b>88,73%</b>	<b>11,27%</b>

\*Fuente: Planta de Personal Ministerio del Trabajo Enero 2024

De la tabla anterior, se obtienen los siguientes datos:

- El 88.73%, equivalente a 2016 empleos de la planta de personal se encuentran provistos.
- El 11,27 %, equivalente a 256 empleos de la planta de personal se encuentran en vacancia, de los cuales 47 corresponden a vacancias temporales y 209 a vacancias definitivas.
- El nivel Asesor del Ministerio del Trabajo registra el menor número de vacantes disponibles para su provisión (6).
- El nivel Profesional del Ministerio del Trabajo registra la mayor cantidad de vacantes disponibles para su provisión (182).

Para la vigencia 2024, 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 (CNCS), 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

## 1. Diagnóstico

### 1.1. 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 2022, fue del 81,4 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, 2023

Para el caso concreto del Ministerio del Trabajo el desempeño fue del 86,5 tal y como se evidencia en la ilustración 4, que a continuación se presenta:

Ilustración 4 Resultados por Entidad - Ministerio del Trabajo



Fuente: DAFP, 2023

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 83,4 como se evidencia en la ilustración 5.

*Ilustración 5 Índice de las Dimensiones de Gestión y Desempeño*

Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento Humano	83,4
D2: Direccionamiento y Planeación	90,6
D3: Gestión para Resultados	86,2
D4: Evaluación de Resultados	89,9
D5: Información y Comunicación	81,8
D6: Gestión del Conocimiento	80,5
D7: Control Interno	94,7



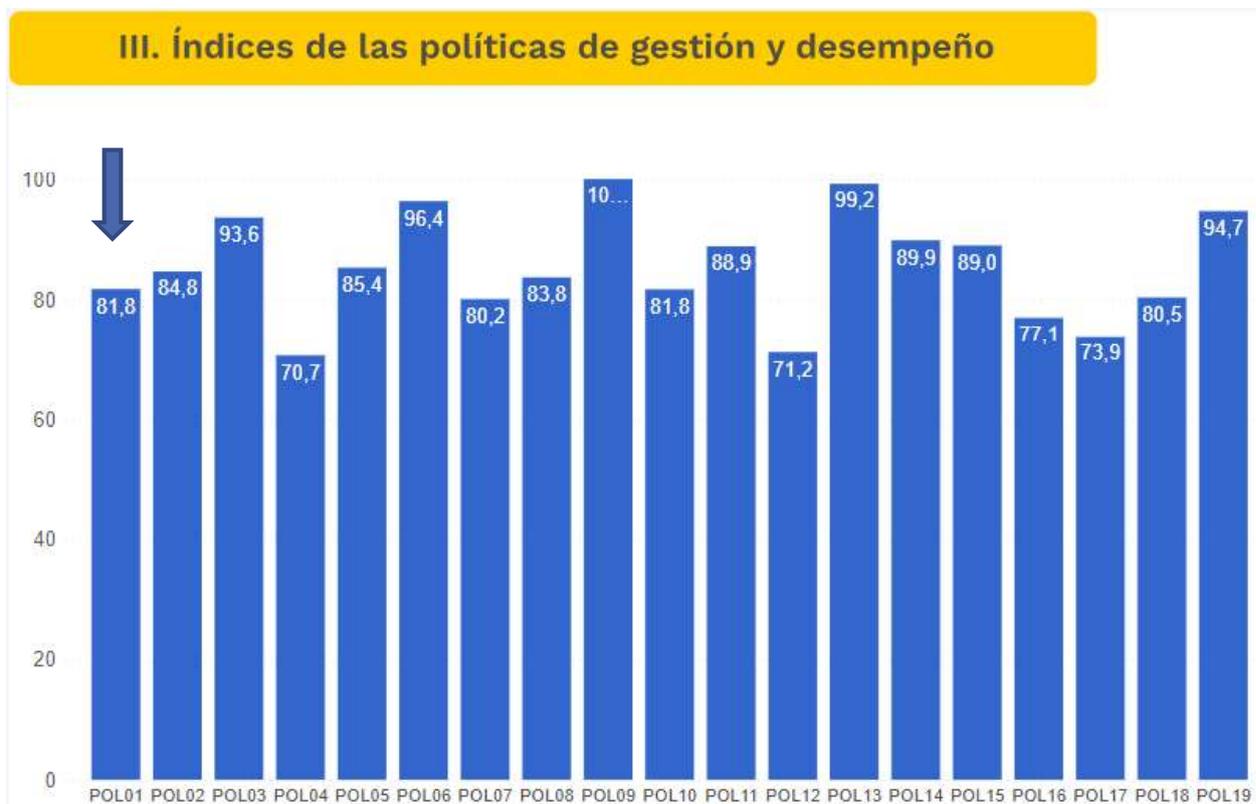
Fuente: DAFP, 2023

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
- 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 en el puesto 7 de políticas que integran el modelo diecinueve (19), con una puntuación de 81,8; tal y como se muestra en la siguiente ilustración:

Ilustración 6 Índice de las Políticas de Gestión de Desempeño



Fuente: DAFP, 2023

El 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:

Ilustración 7 Autodiagnóstico de Talento Humano



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD							
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL			
				86,8			
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES	
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	88,3	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	97,5	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	90		
				Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100		
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100		
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100	Se realizó encuesta de diagnóstico de la política de integridad	
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	90,0	81,7	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	80	
					Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100	
					Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	81,7	81,7	Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	100	
					Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	30	a la fecha no contamos con presupuesto asignado para las actividades del código de integridad
					Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	80	
Promoción de la gestión del Código de Integridad	84,4	Ejecutar el Plan de gestión del Código de Integridad	85,0	Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	80		
				Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	100		
				Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	80		
				Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	100		
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	90		
				Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	70		
		Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	80	se socializó en el evento de cierre de gestión del Ministerio del Trabajo			
Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	82,5	82,5	Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	90	se socializó en el evento de cierre de gestión del Ministerio del Trabajo		
			Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	80			
				Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intención del Código.	85		

## 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 Diagnostico (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 diagnostica, 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 7 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%

### 3. Resultados Generales Entidad 2023

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 8 Índices Globales de Clima





intervenciones psicosociales, derivadas de conflictos o diferencias de convivencia en el entorno laboral a solicitud de funcionarios, líderes de equipos, órganos internos de la Entidad y la alta administración. Así mismo, realizar seguimientos presenciales y virtuales a dependencias y/o funcionarios que presentan insatisfacción con el clima organizacional de sus áreas o que se encuentran inmersos en un conflicto que afecten el clima organizacional, generando en estos espacios las correspondientes concertaciones de compromisos verbales y/o escritos.

De igual manera, con el fin de buscar un impacto significativo en las dinámicas que requieren una optimización de nivel favorable con respecto al Clima Organizacional, se tiene presupuestado programar y ejecutar talleres vivenciales - presenciales por parte del Equipo Psicosocial de Clima Organizacional, los cuales se relacionan con habilidades blandas o socio-emocionales, dirigidos a colaboradores de las Direcciones Territoriales y Grupos Internos de Trabajo del Nivel Central, que se ejecutaran junto a los Planes de Intervención de Clima Laboral PICLAS.

También se considera pertinente realizar la construcción de un manual de convivencia en el entorno laboral para el Ministerio del Trabajo, que contenga normas de comportamiento, conceptos relacionados con clima organizacional, rutas para identificar casos de clima organizacional y los canales de remisión, el cual será socializado para un correcto conocimiento y acercamiento a las acciones realizadas por el Equipo de Clima Organizacional.

Atendiendo al progreso de la capacidad profesional y humana, se llevará a cabo la formulación y ejecución de un curso de primeros auxilios psicológicos, el cual brinde herramientas que permitan actuar en momentos de alta carga emocional y estrés, ayudando a la construcción de un buen clima laboral, por medio del autocuidado, estrategias de gestión emocional y de afrontamiento, la empatía, resiliencia, confianza y fortalecimiento de vínculos que se den dentro de las diferentes dependencias del Ministerio del Trabajo.

## **4. Plan Estratégico de Talento Humano**

### **4.1 Planeación e Ingresos**

#### **4.1.1 Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo: 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.

#### **4.1.2 Plan Previsión del Talento Humano**

El Plan de Previsión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo 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.

#### **4.1.3 Gestión del Conocimiento**

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.

#### **4.1.4 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.

## 5. Desarrollo del Talento Humano

### 5.1. Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación - PIC - 2024, busca contribuir en el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias funcionales y socioemocionales de los servidores públicos de la Entidad, así como el mejoramiento de los procesos institucionales y la capacidad laboral con el propósito de cumplir y alcanzar con las metas y retos institucionales.

Este plan se formula para la vigencia 2024, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación de manera individual, por nivel jerárquico y por equipos de trabajo, identificadas por los Servidores Públicos, a través del diagnóstico de necesidades de capacitación con la participación de 1452 funcionarios y funcionarias de la planta global del Ministerio. así 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.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" se plantean desarrollar espacios pedagógicos de formación para lograr la transformación institucional y cultural enfocados en la capacitación y formación de servidores y servidoras públicos.

De igual manera en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, precisa que la formación y capacitación desarrolla las competencias laborales, perfila las capacidades con el fin de lograr una mejora en el desempeño institucional, en cual se evidencie resultados medibles, concretos y cualificables que permitan el fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

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 2023-2030" 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.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC - 2024, desarrolla sus actividades de capacitación basadas en tres **(3) tipos de conocimiento:**

**Esenciales:** Aquellos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público, los cuales pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción.

**Específicos:** A través de los cuales se pueden operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública.

**Especializados:** Son los que permiten que el Servidor Público mejore continuamente su desempeño al interior de la Entidad, se asocian directamente al objeto misional y se traduce en el conjunto de productos y resultados esperados: Servicios que produce la Entidad, resultados y satisfacción de la ciudadanía.

El Ministerio del Trabajo estableció, desarrolló y reglamentó el Plan Institucional de Capacitación -PIC- a través de la Resolución 5607 del 13 de diciembre de 2019 señalando la periodicidad, alcance y ámbito de aplicación entre otros lineamientos que anualmente guiarán la formulación, implementación y evaluación del PIC.

Sin embargo, frente a las actualizaciones que en materia del servicio público surgen, la Entidad está siempre dispuesta a implementar los cambios en procura del mejoramiento y de la alineación con la política estatal, adaptando cada modelo, metodología o propuesta a las necesidades y misión institucional.

De acuerdo a lo anteriormente señalado en el proceso de capacitación el Ministerio del Trabajo, adopta las estrategias y ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- con miras al desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas.

Dichos ejes temáticos son:

Ilustración 11 Ejes Temáticos DAFP



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

## 5.2 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. 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 2024 las cuales tienen establecidas las siguientes metas:

- Índice de Frecuencia en AT igual o inferior a 2023
- Índice de Severidad en AT igual o inferior a 2023
- 0% de Mortalidad por AT
- Mantener el Índice de prevalencia de EL igual al año 2023
- Mantener el Índice de incidencia de EL igual o inferior al año 2023

- Ausentismo por causa médica igual o inferior a 2023
- Ejecutar como mínimo el 70% de las actividades planeadas

El Ministerio del Trabajo con el propósito de contribuir con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso para servidoras y servidores públicos, que presten un mejor servicio a la ciudadanía, así mismo, buscando distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de la entidad y lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta; para la vigencia de 2024 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.

Las entidades públicas responden a necesidades y contextos específicos y complejos, por ello, es necesario que estén preparadas para afrontar los entornos y adaptarse de manera eficiente y eficaz con el fin de cumplir con las exigencias de un mundo cambiante. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que la han llevado a asumir los retos de las nuevas prácticas y tendencias de un mundo competitivo y en constante evolución; muestra de ello es la manera como se está laborando actualmente a través de la modalidad de trabajo en casa.

La implementación del programa posibilitará a todos los órganos, organismos y entidades del orden nacional y territorial generar bienestar en sus servidores públicos, promover la mejora de la productividad y la motivación, consolidar el sentido pertenencia y la pasión por servir en lo público, lo cual se verá reflejado en la buena prestación del servicio y en el aumento de la confianza del ciudadano en el Estado.

### **5.3 Plan de Bienestar e Incentivos**

La puesta en marcha de estrategias o iniciativas enfocadas en consolidar los cinco (5) ejes generarán impacto en la medida que puedan participar todos los servidores y todas las servidoras públicas de la entidad y que estas contribuyan con su bienestar integral para continuar incentivando la modernización del empleo público. Estos ejes son:

#### **Eje 1. Equilibrio Psicosocial**

Factores psicosociales

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Calidad de vida laboral

### **Eje 2. Salud Mental**

Higiene mental o psicológica

Prevención de nuevos riesgos a la salud

### **Eje 3. Diversidad e Inclusión**

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Prevención, atención y medidas de protección

### **Eje 4. Transformación Digital**

Creación de cultura digital para el bienestar

Analítica de datos para el bienestar

Creación de ecosistemas digitales

### **Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

La responsabilidad del desarrollo y del mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas es la razón fundamental de la existencia de los Estados, en este sentido, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros

Cabe señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Empleo Público, es la entidad responsable de formular la política pública y los lineamientos en materia de empleo público y de gestión estratégica del talento humano con miras a contribuir a la productividad, la eficiencia administrativa y la generación de valor público.

En consecuencia, Función Pública presentó a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026” como un instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores

públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

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, el diagnóstico se realizó mediante una encuesta virtual, en el cual se contó con la participación de 1452 funcionarios con un porcentaje total de participación de 71%

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 102 Ficha Técnica Medición Clima Organizacional Mintrabajo 2022

Ficha Técnica

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.

## 6. Retiro

### 6.1. 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 desde la Secretaría General, la Oficina de las TIC'S y el Grupo Interno de Trabajo de Administración de Personal y Carrera Administrativa realizó el acercamiento con Microsoft con el fin de retomar el proceso y de esta manera realizar

los ajustes correspondientes a los diferentes hallazgos que se encontraron dentro del desarrollo de la aplicación, para el 2024 se pretende realizar el lanzamiento de la aplicación en una primera versión y luego ir realizando los diferentes ajustes que se vayan presentando con el uso de la misma, por lo tanto se requerirá nuevamente a Microsoft con el fin de retomar las mesas técnicas realizadas en la vigencia 2023.

Respecto a los retiros por jubilación se continua con 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 2024 se establecieron las siguientes metas:

- Obtener la corrección y reconstrucción de la historia laboral y las semanas cotizadas de los servidores pre-pensionados 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 pre-pensionados, realizando una andragogía en materia pensional y de aspectos legales como complemento de la orientación al retiro.
- Actualización base de datos de pre-pensionados para garantizar una atención efectiva y oportuna.

## 7. 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 1 Rutas de creación de valor

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<b>Ruta de la Felicidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos</li> </ul>	Plan de Bienestar e Incentivos

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

Ilustración 113 Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP, 2019.

## 8. 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.