



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINTRANSPORTE



MINISTERIO DE TRANSPORTE  
SECRETARIA GENERAL  
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO  
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018



## TABLA CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN.....  | 3  |
| 1. GENERALIDADES.....  | 4  |
| 2. OBJETIVO .....  | 5  |
| 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....  | 5  |
| 4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD .....                            | 6  |
| 4.1 NORMATIVIDAD APLICABLE .....   | 7  |
| 4.2 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO .....  | 7  |
| 5. ENFOQUE ESTRÁTEGICO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO .....                  | 7  |
| 6. CARACTERIZACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE ..... | 8  |
| 7. DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....                         | 9  |
| 7.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....                                   | 9  |
| 7.2 PROGRMA DE INDUCCION Y REINDUCCION .....                                   | 11 |
| 7.3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - ESTIMULOS E INCENTIVOS.....                     | 13 |
| 7.4 EVALUACION DEL DESEMPEÑO.....  | 15 |
| 7.5 PROGRAMA DE PASANTIAS.....   | 16 |
| 7.6 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....                              | 16 |
| 7.7 PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA PARA LA SALUD .....                           | 21 |
| 7.8 CLIMA LABORAL.....   | 23 |
| 7.9 PLAN ANUAL DE VACANTES .....   | 24 |
| 7.10 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....                                | 28 |
| 8. PLAN DE ACCION GESTIÓN ESTRATÉTICA DEL TALENTO HUMANO .....                 | 28 |



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINTRANSPORTE



## PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018

### INTRODUCCIÓN

EL Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) está enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), actualizado por el Decreto 1499 de 2017.

Igualmente, el Decreto 2482 de 2012, establece las directrices generales para la integración del “Modelo de Planeación y Gestión” que articula el quehacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y políticas vigentes de desempeño institucional que buscan fortalecer al Estado para mejorar su gestión y prestar mejores y más efectivos servicios.

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentran el Plan Estratégico del Talento Humano – PETH.

El propósito de este documento es establecer y promover las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Ministerio de Transporte, construidas con las metas y objetivos contenidos en la planeación estratégica de la entidad, para garantizar que se adelanten de manera articulada con los demás procesos de gestión.

Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de talento humano; los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Buen Gobierno y la cultura organizacional.



## 1. GENERALIDADES

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los funcionarios y contratistas del Ministerio de Transporte.

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Transporte, se inscribe en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, trazada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) dentro del cual se integran entre otros, los siguientes planes:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Igualmente, se han considerado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano los siguientes aspectos:

- Programa de Actividad Física para la Salud desde el Entorno Laboral
- Programa de Bienestar Social
- Evaluación del Desempeño
- Clima Organizacional



## 2. OBJETIVO

EL Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, del Ministerio de Transporte tiene como objetivo planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano orientada a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener, desarrollar y promover el talento humano del Ministerio de Transporte, para el cumplimiento de los objetivos, programas y proyectos de la entidad.
- Desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de los funcionarios de la entidad, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Transporte, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos de la entidad.
- Fomentar un entorno y ambiente laboral favorable, generando espacios de reconocimiento, a través de programas que satisfagan las necesidades de los servidores públicos y contratistas, conforme a la normatividad vigente.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



- Implementar la cultura del autocuidado a través de los programas de actividad física para la salud, deporte y recreación, generando hábitos de vida saludables.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Ministerio de Transporte y sus familias, así como los contratistas y pensionados, fomentando la práctica de la actividad física como un hábito dentro de la cultura de su entorno familiar
- Definir un Plan de Acción orientado a la mejora de la Gestión del Talento Humano, según la información de la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano.

#### 4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

##### MISIÓN

Somos una Entidad del Orden Nacional encargada de garantizar el desarrollo y mejoramiento del transporte, tránsito y su infraestructura, de manera integral, competitiva y segura, buscando incrementar la competitividad del país, con tecnología y recurso humano comprometido y motivado.

##### VISIÓN

En el año 2025, el Ministerio de Transporte habrá hecho un aporte fundamental a la competitividad del país, dando un gran salto en la calidad del transporte y su infraestructura.



#### 4.1 NORMATIVIDAD APLICABLE

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, modificado por los Decretos 648/2017, 051/2018, 612/2018 y 815/2018.

#### 4.2 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano, el Ministerio de Transporte cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema Integrado de Gestión
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- Auditorias de Gestión de Calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

### 5. ENFOQUE ESTRÁTEGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con el presente Plan, la Subdirección del Talento Humano del Ministerio de Transporte se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios y contratistas, a través del fortalecimiento de la cultura organizacional, el mejoramiento de la comunicación interna, la prevención de los riesgos en el trabajo, el



fomento de estilos de vida saludables, a través de las políticas públicas de Entorno Laboral Saludable, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y los valores institucionales, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los lineamientos de la entidad.

Es importante resaltar que la planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los funcionarios y contratistas del Ministerio de Transporte, teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia y la disponibilidad presupuestal.

## 6. CARACTERIZACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE

El Ministerio de Transporte cuenta con la siguiente planta de personal para el cumplimiento de sus funciones.

| PLANTA DE PERSONAL | EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA |
|--------------------|--|--------------------------------|
| 745                | 95                                       | 650                            |

### PLANTA POR NIVELES JERARQUICOS

| NIVEL        | No. EMPLEOS | %              |
|--------------|-------------|----------------|
| DIRECTIVO    | 32          | 4,30%          |
| ASESOR       | 34          | 4,56%          |
| PROFESIONAL  | 302         | 40,54%         |
| TÉCNICO      | 107         | 14,36%         |
| ASISTENCIAL  | 270         | 36,24%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>745</b>  | <b>100,00%</b> |



## 7. DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Transporte se formula desde la integración de los planes de talento humano que hacen parte de la planeación estratégica de la entidad y el aporte de diferentes procedimientos del proceso de administración y desarrollo humano. Así mismo, se ha tenido en cuenta el diagnóstico efectuado a través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 7.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El objetivo del plan de Capacitación de la entidad es contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y competencias laborales del Ministerio de Transporte) de cada uno de los funcionarios, con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas institucionales y del desarrollo de sus competencias.

El Plan Institucional de Capacitación se rige principalmente por las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por los Decretos 648/2017, 051/2018, 612/2018 y 815/2018.



- Guía de Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Resolución No. 0000849 del 16 de abril de 2018 Por la cual se reglamenta el sistema de estímulos en el Ministerio de Transporte.

### El Plan Institucional de Capacitación comprende:

- **Programa de educación Formal**

Son los estímulos de educación formal (pregrado-especialización, maestrías, doctorado y postdoctorado) dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

- **Programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:**

Los estímulos de educación para el trabajo y desarrollo humano (talleres, foros, diplomados, congresos, cursos, etc.) son dirigidos a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y a los provisionales entrenamiento en el puesto de trabajo.

- **Programa sin presupuesto:**

Se hará uso de la capacitación que ofrecen las escuelas públicas de formación y capacitación y entidades como el Sena, ESAP, Departamento Administrativo de la Función Pública, Comisión Nacional del Servicio Civil y la Red Interinstitucional de Apoyo y Capacitación al Sector Público o cualquier otra entidad que pueda proveer capacitación mediante el sistema de apoyo interinstitucional.



## 7.2 PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

El programa de inducción y reinducción del Ministerio de Transporte tiene los siguientes objetivos:

- Programa de Inducción y Reinducción, permite al servidor familiarizarse con la administración pública, así como con la comprensión del Estado, la misión, la visión y los valores propios de la entidad, con la facilidad de acceder a él de manera virtual.
- El programa de Reinducción se debe realizar cada dos (2) años en la entidad y está dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionales con el fin de actualizar a sus funcionarios en las normas, planes y políticas de la Administración.
- El programa de Inducción es un proceso mediante el cual se busca ubicar al funcionario nuevo dentro de la entidad, proporcionándole la información y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Los principales temas que se desarrollarán dentro del Programa de Inducción son:
  - ✓ Cultura del servicio al ciudadano
  - ✓ Función Pública y Modernización del Estado
  - ✓ Gestión Pública
  - ✓ Adicionalmente, el jefe directo debe encargarse de brindar la inducción en el puesto de trabajo, de manera directa o a través de otro integrante del equipo, informando y explicando las funciones a cargo del nuevo funcionario, los procesos en los cuales interviene y toda la información adicional que resulte necesaria para que realice en forma efectiva su labor.



- El Programa de Inducción será revisado y actualizado anualmente, a efectos de adecuarlo a los cambios organizacionales, técnicos o normativos que se presenten. Las modificaciones que se realicen serán divulgadas a través de los canales internos de comunicación que resulten más apropiados.

La finalidad de este programa es:

- ✓ Dar a conocer la historia, cultura y otros aspectos generales que permitan al nuevo servidor acercarse a la cultura del Ministerio, con el fin de generar sentido de pertenencia.
- ✓ Instruir acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ✓ Facilitar la integración del servidor público a la entidad y conocer sus responsabilidades dentro de ella.
- ✓ Proporcionar un entrenamiento inicial al servidor público que se vincula al Ministerio, para propiciar su integración a la Entidad y facilitar su desempeño de forma autónoma y eficiente.

Finalidad de la Reinducción:

- Actualización y avances normativos derivados de la Constitución que inciden en el funcionamiento de la entidad, del sector y de la rama a la cual pertenezcan los servidores.
- Beneficios alcanzados por el plan de Desarrollo y política vigentes dentro de la administración.
- Redefinición de la misión, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos y sistema de información, determinación de indicadores de gestión.



- Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público.
- El Programa de Reinducción es revisado y actualizado anualmente, para efectos de adecuarlo a los cambios organizacionales, técnicos o normativos que se presenten. Las modificaciones que se realicen serán divulgadas a través de los canales internos de comunicación que resulten más apropiados.

### 7.3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - ESTIMULOS E INCENTIVOS

#### A. Plan de Bienestar:

Los programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en el área de Protección y Servicios Sociales y en el área de calidad de vida laboral.

Se rige por las siguientes normas: Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, modificado por los Decretos 648/2017, 051/2018, 612/2018 y 815/2018. Las actividades del programa de Bienestar Social son:

#### Actividades para los funcionarios:

- Día del Servidor Público
- Actividades artísticas, culturales, ecológicas y recreodeportivas
- Actividades de preparación para el retiro por pensión, incluyendo asesoría personal e institucional y elaboración de los certificados de tiempo de servicio para trámite de pensión y bonos pensionales.
- Celebraciones conmemorativas (cumpleaños a los funcionarios, Género y la Mujer, Secretaria, Madre, Padre, Hombre etc.)
- Reunión de Cierre de Vigencia y fortalecimiento de valores institucionales



- Novenas de Aguinaldos.

#### Actividades para hijos de los funcionarios:

- Vacaciones recreativas para hijos de funcionarios de 4 a 12 años
- Campamentos Vacacionales para hijos de funcionarios de 12 a 18 años
- Día del niño

#### Otras Actividades:

- Puntos de Atención y Divulgación
- Servicios Caja de Compensación Familiar y Campañas
- Servicios Fondo Nacional del Ahorro
- Divulgación servicios EPS
- Comunicación interna del correo Institucional de Bienestar: Divulgación de mensajes
- Servicio de Transporte para los funcionarios.

#### B. Plan de Estímulos e Incentivos Institucionales:

Se rige bajo las siguientes normas: Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015 modificado por los Decretos 648/2017, 051/2018, 612/2018 y 815/2018, Resolución No. 0000452 de 2017, Resolución 0000849 de 2018, Resolución 00002514 de 2018. Este plan está encaminado a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios públicos y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El plan de estímulos e incentivos en la Institución es el siguiente:



- ✓ Estímulo Educativo para los hijos de los funcionarios: Son beneficiados los hijos entre edades de 4 meses de edad y hasta 24 años (11) meses, y (29) días.
- ✓ Estímulo Atención Especializada para los hijos en situación de Discapacidad: Se benefician los hijos de los funcionarios sin límite de edad.
- ✓ Estímulo Educativo de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano: Tienen derecho a este beneficio los empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y para entrenamiento en el puesto de trabajo a los provisionales.
- ✓ Estímulo Educativo de Educación Formal: Tienen derecho a este beneficio los empleados de libre nombramiento y remoción y los de carrera administrativa.
- ✓ Estímulo de Calidad de Vida Laboral: Tienen derecho a este beneficio los empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales (se otorga un día remunerado cuando el funcionario cumple años).
- ✓ Se otorgan los incentivos a los mejores equipos de trabajo, mejores empleados públicos de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles Profesional; Técnico, Asistencial y el de gerencia pública.

## 7.4 EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Igualmente, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se hace seguimiento a la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del Ministerio de Transporte, respetando los principios éticos y valores institucionales, con miras al mejoramiento continuo del servicio.



La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión, reglamentado en el acuerdo 565 de 2016, cuya finalidad es evaluar el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales de los empleados.

Así mismo, la evaluación del desempeño asegura el cumplimiento del principio de mérito, la permanencia de los empleados públicos de carrera, la promoción del desempeño sobresaliente, la identificación de los requerimientos de formación y capacitación, el financiamiento de educación formal y el otorgamiento de estímulos e incentivos para los empleados públicos.

El Ministerio de Transporte actualmente cuenta con un aplicativo de evaluación del desempeño laboral con los formatos de la CNSC, ya que la Entidad no cuenta con sistema propio de evaluación.

## 7.5 PROGRAMA DE PASANTIAS

Con este programa se pretende apoyar a la gestión de la entidad realizando convenios de Cooperación con las diferentes entidades educativas y también a través del Programado Estado Joven de las Cajas de Compensación familiar.

## 7.6 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

**CONTENIDO:** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberá



responder a las especificaciones y requisitos de la normatividad vigente en cada una de las siguientes fases de adecuación y transición:

- a. Evaluación inicial
- b. Plan de mejoramiento conforme con evaluación inicial
- c. Ejecución
- d. Seguimiento y plan de mejora
- e. Inspección, vigilancia y control

## EL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) TIENE LOS SIGUIENTES OBJETIVOS:

- Prevenir y/o disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Identificar, evaluar y garantizar el cumplimiento de la normatividad legal en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicable al Ministerio.
- Propender por la protección de la seguridad y salud de sus empleados, contratistas de prestación de servicios, personal en comisión en la entidad y terceras personas que se vean involucradas en sus operaciones, a través de la ejecución de programas y actividades en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar, aplicar, mantener, evaluar y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo articulado con el Sistema Integrado de Gestión de la entidad, con el propósito de optimizar las condiciones de trabajo a través de la determinación y provisión de los recursos necesarios y la gestión y prevención de los riesgos laborales.



## CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:

Las variables analizadas en la población son:

- Demográficas: Sexo, edad, estado civil.
- Socioeconómicas: Nivel de escolaridad, número de hijos y cargo.
- Hábitos: práctica deportiva, hábitos nocivos sedentarismo, consumo de cigarrillo y bebidas alcohólicas.

## PLAN DE TRABAJO PARA 2018

- **REQUISITOS LEGALES EN SST:** Garantizar la identificación y evaluación de los requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo aplicables al interior de la entidad.
- **INDICADORES DE SST:** Establecer y garantizar la medición de los Indicadores del Sistema de Gestión.
- **PLAN DE TRABAJO:** Elaborar y ejecutar un plan de trabajo para la implementación de las acciones del SGSST.
- **SISTEMA DE VIGILANCIA PARA RIESGO BIOMECANICO:** Elaborar el documento del sistema de vigilancia, con el fin de recoger, analizar e interpretar información acerca del comportamiento de las Enfermedades osteomusculares de origen laboral y su impacto sobre la calidad de vida de los trabajadores y la productividad para generar estrategias orientadas a la prevención de la enfermedad y promoción de estilos de vida saludables.
- **SISTEMA DE VIGILANCIA PARA RIESGO CARDIOVASCULAR:** Elaborar el documento del sistema de vigilancia, con el fin de detectar y evaluar los factores



de riesgo cardiovascular presentes en la población trabajadora del Ministerio de Transporte, con el propósito de tomar decisiones de intervención en el ámbito individual y/o colectivo, para disminuir la incidencia de los factores de riesgo cardiovascular y generar una cultura de autocuidado y prevención que garanticen una población trabajadora saludable, capaz de liderar la prevalencia de estilos de vida saludable en el ámbito laboral, familiar y en su comunidad.

- **SISTEMA DE VIGILANCIA PARA RIESGO PSICOSOCIAL:** Elaborar el documento del sistema de vigilancia, con el fin Identificar las dimensiones Intralaborales y extralaborales que se constituyen como factor de riesgo psicosocial, priorizar los aspectos a intervenir social, evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés en los trabajadores del Ministerio con la finalidad de generar alternativas de intervención que permitan el control y/o disminución del riesgo.
- **GESTIÓN DE EMERGENCIAS:** Actualizar el Plan de Emergencias de la entidad con el fin de definir las políticas, la organización, los riesgos, los métodos y los Procedimientos Operativos Normalizados – P.O.N., que indican la forma de cómo actuar frente a una emergencia o desastres.
- **HIGIENE INDUSTRIAL:** Identificar, evaluar y controlar los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, a través de la actualización de la matriz de riesgos y peligros, mediciones ambientales, inspecciones planeadas.
- **SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Aplicar controles operativos que disminuyan la probabilidad de accidentes de trabajo, a través de los planes de acción establecidos.



- **MEDICINA PREVENTIVA:** Generar actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores, a través de los exámenes ocupacionales y actividades de promoción y prevención.
- **TELETRABAJO:** Generar actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores, a través de un plan piloto al interior de la Entidad.
- **COMPETENCIA Y FORMACIÓN:** Elaborar el plan de capacitación, orientado a con el fin de generar las competencias y formación en SST de los empleados públicos y contratistas.
- **INFORMES:** Verificar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, a través de la presentación de informes.

#### LA NORMATIVIDAD APLICABLE ES LA SIGUIENTE:

- Resolución 1111 de 2017, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.



## 7.7 PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA PARA LA SALUD

Objetivo General: Promover la actividad física como factor cardioprotector, reduciendo el riesgo cardiovascular en los funcionarios del Ministerio de Transporte, favoreciendo un entorno laboral saludable, buenos hábitos en alimentación y reducción de adicciones.

Dentro de las políticas públicas colombianas tanto el Ministerio de Salud, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desde la Dirección de Empleo Público han considerado los “Entornos Laborales Saludables” como eje fundamental para prevenir enfermedades crónicas no transmisibles, estos deben generar motivación en los trabajadores quienes en el marco de la normatividad vigente, se consideran el activo más valioso de la organización.

Es así como a través de la motivación se promueve el compromiso con las organizaciones, las cuales deben procurar por el cumplimiento y creación de políticas para el trabajo saludable, el fortalecimiento en la participación en los espacios ya creados y el desarrollo de habilidades relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad y el autocuidado, es por esto que en consonancia el Ministerio de Transporte se ha propuesto promover estas políticas desde la actividad física y hábitos saludables como la estrategia para mejorar el perfil epidemiológico de sobrepeso, obesidad, hipertensión, diabetes, causa del sedentarismo y de malos hábitos tales como el consumo de tabaco, alcohol y la alimentación inadecuada.

Por lo anterior en el Ministerio se viene implementando la política pública del Entorno Laboral Saludable; según la Organización Mundial de la Salud, un entorno de trabajo saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad, proporcionando a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad esto permite a los



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINTRANSPORTE



jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla ser más energéticos, positivos y felices. (OMS).

En cumplimiento de las metas del FURAG en el ítem de Entorno Laboral Saludable, Ministerio de Salud y el Ministerio de Trabajo en el marco del decreto 1072 de 2015, la resolución 1111 de 2017 y el Sistema Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo el entorno laboral es fundamental, donde se deben adquirir hábitos saludables.

Dando respuesta a las diferentes necesidades y en desarrollo de la implementación de un Entorno Laboral Saludable en el Ministerio, se implementa la actividad física para la salud y la vigilancia del perfil epidemiológico realizando valoraciones personalizadas y prescripción del ejercicio e igualmente las neveras saludables que incentivan la adquisición de hábitos saludables de alimentación, donde se vienen evidenciado cambios positivos en los funcionarios atendidos, mejorando su calidad de vida. Adicionalmente se vincula a la familia con el proyecto de Familias Saludables, donde se atienden de lunes a domingo en la sede de la unidad deportiva, facilitando así la inclusión de la familia del trabajador.

De otra parte el diagnóstico realizado con los exámenes ocupacionales desde año 2013, reflejan que el 65% de nuestra población se encuentra expuesta a factores de riesgo cardiovascular, metabólico, osteomuscular y de estrés, teniendo como prescripción básica el ejercicio, la actividad física dirigida para mejorar el estado actual y mantener una condición física adecuada para poder llevar una vida digna, sin dolencias e incapacidades o con una disminución considerable de las mismas.

Teniendo en cuenta estos resultados es importante hacer uso de los recursos con los que cuenta la entidad para hacer un aporte preventivo y de rehabilitación a los funcionarios, constituyéndose la actividad física como una prioridad en los funcionarios que presentan patologías que pueden ser corregidas o evitadas a través de la práctica periódica



dirigida del ejercicio, redundando esto en beneficio personal y laboral.

Los servicios de actividad física para la salud que ofrece para el años 2018 el Ministerio de Transporte a los servidores públicos y contratistas son: Acondicionamiento físico, Coreografía aeróbica Rumba; Estimulación muscular; Pilates; Cardio – box Tae-bo, kick boxing, artes mixtas, core, TRX, Terapia física; Natación para funcionarios con problemas de columna, que no pueden realizar ejercicios de impacto, natación aprendizaje de estilos y perfeccionamiento; deporte funcional: baloncesto femenino y Masculino, voleibol femenino y mixto, fútbol femenino y masculino, tenis de campo; tenis de mesa y atletismo.

Actualmente se viene implementando la política pública de Entorno Laboral Saludable, en 21 entidades del estado con el modelo de actividad física del Ministerio de Transporte, realizando de igual manera la promoción del transporte activo en las otras entidades (uso de la bicicleta), atendiendo lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, en coordinación con el DAFP en el marco de los convenios que la Universidad Santo Tomás suscribió con dicha entidad y el Ministerio de Transporte.

## 7.8 CLIMA LABORAL

La medición de clima laboral en las entidades del Estado tiene como objetivo único realizar en forma confiable y válida un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra este aspecto organizacional en un momento determinado de la vida institucional, para a partir del mismo efectuar una intervención sobre las diferentes variables que lo integran.

La obligatoriedad de la medición de clima organizacional se encuentra establecida en la Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado por los Decretos 648/2017, 051/2018, 612/2018 y 815/2018. El numeral 1. del Artículo 2.2.10.7 del citado Decreto establece



medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

En este contexto, la Subdirección del Talento Humano del Ministerio de Transporte realizará periódicamente cada dos (2) años la medición del clima laboral y adelantará las acciones de mejoramiento que resulten necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos.

Se tiene proyectado realizar la medición del clima laboral en los meses de septiembre y octubre de 2018 y de acuerdo con el diagnóstico obtenido se implementarán intervenciones para el año 2019.

## 7.9 PLAN ANUAL DE VACANTES

El instrumento del Plan Anual de Vacantes contempla la información relacionada con el número de empleos de la planta de personal, las vacantes a 31 de diciembre de 2017 reportadas al DAFP que son insumo del Plan Anual de Vacantes del Orden Nacional y Territorial de los empleos a nivel nacional de vacantes definitivas a proveer mediante concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil y el reporte en la oferta pública de empleos OPEC del Ministerio y el Plan de Vacantes 2018 de la Entidad, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, las directrices y lineamientos.

Igualmente, el plan de previsión por retiro por pensión de vejez contempla la información relacionada con la proyección de los empleos que quedarán vacantes con ocasión del retiro por pensión de los empleados públicos.

## MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2.



- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Artículo 15, literal b.
- El Decreto 087 de 2011, “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Transporte, y se determinan las funciones de sus dependencias”.
- El Decreto 088 de 2011” Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Transporte”.
- Decreto 2482 de 2012, “Por el cual se establecen las directrices generales para la integración del “Modelo de Planeación y Gestión”.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”.
- Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Lineamientos Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC.
- La Circular Interna No. 20181050093443 de 2018, del Ministerio de Transporte, la cual establece los “Lineamientos para la provisión temporal de empleos de carrera administrativa mediante encargos o nombramiento provisional en la Entidad”.

## LINEAMIENTOS PROVISIÓN DE EMPLEOS

El Ministerio de Transporte es una entidad de la Rama Ejecutiva del Poder Público, que forma parte del Sector Central de la Administración Pública Nacional, rectora del Sector Administrativo del Transporte, en los términos de la Ley 489 de 1998 y el Decreto 087 de 2011.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del



empleo y el procedimiento establecido en el Ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través de encargo.

Los empleos públicos vacantes de carrera administrativa se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta lo contemplado en la Ley 909 de 2004.

A nivel interno y en lo que tiene que ver con la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, el Ministerio expidió los lineamientos en Circular Interna No.20181050093443, del 20 de junio de 2018, proceso que se adelantará teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal, la capacidad operativa, las directrices y lineamientos.

## PLANTA DE PERSONAL

El Ministerio de Transporte cuenta con la siguiente planta de personal para el cumplimiento de sus funciones.

| PLANTA DE PERSONAL | EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA |
|--------------------|--|--------------------------------|
| 745                | 95                                       | 650                            |

## PLANTA POR NIVELES JERARQUICOS

| NIVEL        | No. EMPLEOS | %              |
|--------------|-------------|----------------|
| DIRECTIVO    | 32          | 4,30%          |
| ASESOR       | 34          | 4,56%          |
| PROFESIONAL  | 302         | 40,54%         |
| TÉCNICO      | 107         | 14,36%         |
| ASISTENCIAL  | 270         | 36,24%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>745</b>  | <b>100,00%</b> |



## EMPLEOS VACANTES DEFINITIVAS A PROVEER MEDIANTE CONCURSO DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

| NIVEL               | C.A        | (258) VACANTES |            |               |
|---------------------|------------|----------------|------------|---------------|
|                     |            | Sin Proveer    | ENCARGO    | PROVISIONALES |
| ASESOR              | 4          | 0              | 4          | 0             |
| PROFESIONAL         | 136        | 29             | 92         | 15            |
| TECNICO             | 33         | 3              | 19         | 11            |
| ASISTENCIAL         | 85         | 12             | 29         | 44            |
| <b>TOTAL CARGOS</b> | <b>258</b> | <b>44</b>      | <b>144</b> | <b>70</b>     |
|                     |            |                |            | <b>258</b>    |

Teniendo en cuenta la normatividad en materia de carrera administrativa y los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa debe realizarse mediante concurso de méritos con la CNSC, para lo cual se está gestionando con el Ministerio de Hacienda el presupuesto necesario para efectuar el concurso, que tiene un costo de \$ 3.500.000, por empleo.

A la fecha hay reportados 239 empleos en la Oferta Pública de empleos – OPEC.

## EMPLEOS VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS VIGENCIA 2018

| TIPO DE VACANTE                     | NRO        |
|-------------------------------------|------------|
| TEMPORALES                          | 70         |
| DEFINITIVAS- CARRERA ADMINISTRATIVA | 44         |
| L.N.R.                              | 0          |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>114</b> |

La provisión temporal de empleos de carrera administrativa se hará mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia, la disponibilidad presupuestal, los lineamientos y directrices de la administración. En ese sentido de acuerdo al presupuesto, se prevé proveer las vacantes disponibles a partir del 1 de marzo de 2018.



## 7.10 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar el cálculo de los empleados necesarios para cubrir las necesidades de personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, las directrices y lineamientos de la administración, la disponibilidad presupuestal y la previsión de los empleos que van a quedar vacantes con ocasión del retiro por pensión de vejez.

Igualmente, con el fin de atender necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos dentro de la planta global del Ministerio.

Cabe anotar que, considerando el estado actual de la Planta de Personal, se requiere esté provista en su totalidad para garantizar la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos de la entidad, para lo cual se han gestionado los recursos ante el Ministerio de Hacienda.

En cuanto a la previsión de empleos vacantes por retiro por pensión de vejez, a la fecha se tiene conocimiento que 5 funcionarios de carrera administrativa que se encuentran en situación de prepensionados, radicaron solicitud de reconocimiento de pensión; sin embargo, su retiro depende de la fecha de inclusión en nómina que en cada caso determine la administradora de pensiones.

## 8. PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Una vez identificados los resultados del estado en que se encuentra la entidad en la Gestión Estratégica del Talento Humano- GETH, a través del diagnóstico efectuado con la Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano, suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, se elaboró un Plan de Acción para el año 2018, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en los registros con menores puntajes, la ruta de creación valor con menor puntaje e igualmente las subrutas con los



GOBIERNO  
DE COLOMBIA



MINTRANSPORTE



puntajes más bajos, priorizando las variables de acuerdo a los recursos.

Por lo anterior se establece el Plan de Acción trabajando en la Ruta del Crecimiento – Liderando Talento”, dentro de las rutas de creación de valor incluidas en la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, elaborada por el DAFP y en las subrutas, “Ruta para generar innovación con pasión”, “Ruta para implementar un liderazgo basado en valores”, “Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro”.



PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

| RUTA DEL CRECIMIENTO<br>Liderando Talento   | Variables Resultantes   | Alternativas de Mejora  | Mejoras Que Implementar<br>(Incluir Plazo de la Implementación)  |
|---|---|---|--|
| <b>SUB RUTAS</b>  | Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno entre otros.                            | Incluir en el Plan de institucional de Capacitación PIC 2018, entrenamiento en competencias blandas y gerenciales, dirigidos a directivos y coordinadores.                      | 1. Selección de las competencias a desarrollar.<br>2. Plan de trabajo y ejecución implementado por talento humano propio, apoyo interinstitucional y contratación.<br><br>Plazo de ejecución a 31 de diciembre de 2018.  |
| Ruta para generar innovación con pasión   |   |   |  |
| Ruta para implementar un liderazgo basado en valores  |   |   |  |
| Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones. | Establecer espacios de reflexión para afianzar e interiorizar los valores institucionales   | 1. Diseño campañas de promoción de valores institucionales a través talleres lúdicos, conferencias, medios virtuales y audiovisuales.<br><br>Plazo de ejecución a 31 de diciembre de 2018.   |
|   | Clima organizacional y cambio cultural<br><br>Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento.   | Con los resultados obtenidos en la medición de clima laboral realizada en el segundo semestre de 2017, se identificará las dimensiones más críticas para realizar intervención. | 1. Priorizar las dependencias a intervenir mediante la calificación y nivel de riesgo en que se encuentre (alto, medio o bajo)<br>2. Definir plan de acción<br>3. Establecer actividades a realizar y cronograma<br>4. Ejecución de lo planeado con apoyo de la ARL, contratación y/o talento humano del Ministerio de Transporte.<br><br>Plazo de ejecución 31 diciembre 2018 |