



Plan Estratégico Talento Humano 2023



Contenido

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	GENERALIDADES	3
3.	OBJETIVO GENERAL.....	5
4.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
5.	MARCO NORMATIVO	6
6.	ALINEACIÓN INSTITUCIONAL	7
7.	ALCANCE.....	7
8.	DETALLE DEL PLAN	8
9.	CRONOGRAMA	10
10.	SEGUIMIENTO E INDICADORES.....	10
11.	GLOSARIO	10
12.	RESPONSABLE DEL PLAN	11



1. INTRODUCCION

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 1083 de 2015: Decreto único reglamentario de la función pública, 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 servicios mucho más efectivos.

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 dichos planes, por eso este documento integra los planes institucionales de Capacitación y Bienestar, de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Previsión de Recursos Humanos y de Vacantes.

El propósito de este documento es establecer y promover las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) 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 Gestión y Desempeño Institucional, en especial la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión la cual corresponde a talento humano y en la cual se integra la política de gestión estratégica del talento humano y la política de integridad, así mismo 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.

2. 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 colaboradores del Ministerio de Transporte.

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Transporte, se inscribe en el marco de la dimensión del Talento Humano, que concibe este como el activo más



importante y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Esta dimensión tiene el propósito de ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.(Manual Operativo MIPG)

Bajo este lineamiento y con el fin de fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la Entidad, el Plan Estratégico del Talento Humano integra los siguientes planes:

- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Bienestar e incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



3. OBJETIVO GENERAL

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.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar y promover el talento humano del Ministerio de Transporte, para el cumplimiento de los objetivos, programas y proyectos de la entidad.
- Identificar, desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del Ministerio de Transporte, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente.
- Gestionar el ciclo de vida 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 colaboradores, 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 colaboradores, sus familias y pensionados del Ministerio de Transporte, 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.



5. MARCO NORMATIVO

- Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003: La carta fue aprobada durante la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado y cita entre otros aspectos asociados a la gestión estratégica del talento humano lo siguiente: “La función pública como sistema integrado: Para el cumplimiento de las finalidades que le son propias, la función pública debe ser diseñada y operar como un sistema integrado de gestión cuyo propósito básico o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia de la organización o sistema multiorganizativo, para la producción de resultados acordes con tales prioridades estratégicas”.
- 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, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Art. 15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades.

Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: – Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...).

- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- 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”.
- Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, en materia de normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública.



- Decreto 1072 de 2015 Título 4, Riesgos Laborales, Capítulo 6: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Resolución No. 20203040004125 del 2020, por la cual adopta, adaptan e implementan las medidas de bioseguridad dadas por el Ministerio de Salud y Protección Social en la Resolución No. 666 de 2020, con el fin de mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19 en el Ministerio de Transporte y se dictan otras disposiciones.

6. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017, posiciona al talento humano como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y “concibe al talento humano 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”

7. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Transporte, abarca al personal desde su vinculación, durante su permanencia y hasta su desvinculación a la Entidad, por medio de la detección de sus necesidades y el desarrollo de programas orientados a su

bienestar

8. DETALLE DEL PLAN

- Enfoque Estratégico 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 colaboradores del Ministerio, 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.

- Caracterización 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:

Tabla 1 Planta de personal Ministerio de Transporte.

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

Fuente: Subdirección del Talento Humano

La distribución de planta por nivel jerárquico es la siguiente:

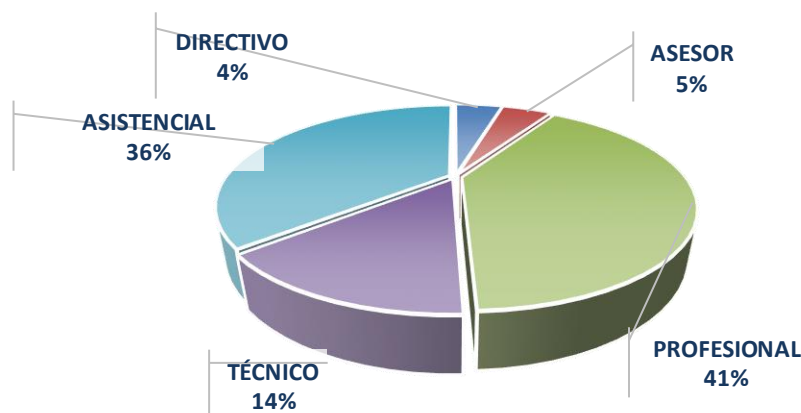
Tabla 2 Distribución por Nivel Jerárquico.

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

Fuente: Subdirección del Talento Humano

Así mismo la distribución porcentual es la siguiente:

Gráfica 1 Distribución Porcentual por nivel jerárquico



Fuente: Subdirección del Talento Humano

En la Vigencia 2023, se pretender adelantar actividades dirigidas a caracterizar los servidores públicos de la entidad, con el fin de dirigir los programas hacia los grupos de población con intereses comunes.

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 y el reporte efectuado por la Entidad a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II)

Nuestro propósito es que cada actividad que se realiza en los distintos planes esté encaminada a la generación de felicidad de nuestros servidores públicos y colaboradores. Generar espacios de esparcimiento para ellos y sus familias, fortaleciendo sus



competencias laborales, habilidades y destrezas con el fin de promover el sentido pertenencia institucional y por lo tanto el compromiso con la realización de las metas de la entidad, desde su diario quehacer. “más allá de la retribución salarial, el empleado espera ser recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras.

Adicional a lo anterior, como parte de componente esencial en materia de recurso humano, se incluye también lo relacionado con las novedades, situaciones administrativas y en general asuntos propios de la gestión del personal de una entidad pública.

El Plan Estratégico institucional de Talento Humano, comprende a su vez, en cada uno de los frentes propios de las actividades en torno al Talento Humano de la entidad, para lo cual se relacionan a continuación los siguientes planes:

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

9. CRONOGRAMA

El cronograma del Plan Estratégico de Talento Humano estará comprendido por cada uno de los planes institucionales que lo integran.

10. SEGUIMIENTO E INDICADORES.

El seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de los resultados de los indicadores de los planes que lo integran, así mismo, se hará seguimiento a la ejecución de las actividades a través de un indicador global, que permitirá conocer la ejecución para la toma de decisiones siendo insumo o línea base para la construcción del próximo plan:

- Número de actividad ejecutadas/ Número de actividades programas*100.

11. GLOSARIO

PETH: Plan estratégico de talento Humano

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

FURAG. Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión



12. RESPONSABLE DEL PLAN

Yaneth Raigoza Acuña – Subdirectora Talento Humano

Coordinadores de los grupos internos de trabajo

Dependencia: Subdirección de talento Humano

mail: yraigoza@mintransporte.gov.co