

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

MINISTERIO DE TRANSPORTE

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Enero 2024

William Camargo Triana

Ministro de Transporte

Karoll García Vargas

Secretaria General

Yaneth Raigoza Acuña

Subdirectora de Talento Humano

Rosa Delia Godoy Rincón

Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar

Nelsy Lorena Fonseca Torres

Coordinadora Grupo Actividad Física para la Salud,
Deporte y Recreación

Clara Patricia Olaya Salas

Coordinadora Grupo de Administración de Personal

Libia Constanza Vargas Ulloa

Coordinadora Grupo de Provisión Temporal de
Empleos de Carrera Administrativa

Jhon Deiby Arévalo Zabala

Contratista Subdirección de Talento Humano

Diana Marcela Arevalo Ruiz

Coordinadora Grupo Seguridad y Salud en el Trabajo



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	GENERALIDADES.....	6
3.	MARCO NORMATIVO.....	8
4.	ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.....	9
5.	OBJETIVO	10
	Objetivo General.....	10
	Objetivos Específicos	10
6.	ALCANCE	11
7.	DETALLE DEL PLAN.....	12
	7.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.....	12
	7.2 DIAGNÓSTICO	12
	Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión	12
	Autodiagnóstico – MIPG	14
	Medición del Clima y la Cultura Organizacional	15
	Resultados Batería de Riesgos Psicosocial	16
	Resultados Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDIT.....	16
	Caracterización de la Población	17
	7.3 PLANES Y PROGRAMAS VIGENCIA 2024.....	17
	Plan Anual de Vacantes.....	17
	Plan de Previsión de Talento Humano.....	18
	Plan de Bienestar e Incentivos	19
	Plan Institucional de Capacitación	20
	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	20
	Plan de Gestión de la Política de Integridad	21
	Política de Gestión de Conocimiento.....	22
	7.4 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	23
	Gestión Estratégica de Talento Humano Orientada a la Creación de Valor.....	23
	Articulación de las Estrategias con las rutas de Creación de Valor.....	24
	Plan de Acción.....	25
I.	INGRESO	25
II.	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	26
III.	RETIRO.....	29
	7.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	29
	Indicadores de Gestión.....	30
8.	CRONOGRAMA	32

9.	GLOSARIO	33
10.	RESPONSABLE DEL PLAN	33

1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Transporte tiene como objetivo primordial la formulación y adopción de las políticas, planes, programas, proyectos y regulación económica en materia de transporte, tránsito e infraestructura de los modos de transporte carretero, marítimo, fluvial, férreo y aéreo y la regulación técnica en materia de transporte y tránsito de los modos carretero, marítimo, fluvial y férreo.

Para el cumplimiento de su misión, el Ministerio de Transporte, al igual que otras entidades de la Administración Pública, se encuentra en una etapa de adaptación continua a los desafíos que surgen de las dinámicas cambiantes del mundo actual y el progreso tecnológico constante. Estos factores han llevado a una demanda más diversificada y avanzada de servicios por parte de la ciudadanía. Además, las tendencias políticas, sociales y económicas actuales, especialmente en el contexto del postconflicto que se está implementando en nuestra nación, requieren de una fuerza laboral adecuada. Esta fuerza laboral debe estar enmarcada en un ambiente de desarrollo y motivación que no solo permita atraer a los mejores servidores, sino también estimularlos y retenerlos. Para lograr esto, es esencial implementar políticas sólidas de incentivos que añadan valor a la gestión del recurso más valioso de cualquier organización: sus servidores.

En el marco de la planeación estratégica del Ministerio de Transporte, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cobertura de los servicios del Estado, la planeación estratégica del talento humano se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El plan se encuentra articulado con las dimensiones propuestas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integridad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual la Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Asimismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores del Ministerio, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

En consecuencia, 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

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.

Así las cosas, 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.

En este sentido, 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 Anual de Vacantes.*
- *Plan de Previsión de Recursos Humanos.*
- *Plan Institucional de Capacitación – PIC.*
- *Plan de Bienestar e incentivos.*
- *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

3. MARCO NORMATIVO

- *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”.*
- *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.*

4. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

A continuación, se presenta la alineación del Plan de Bienestar e Incentivos con la Dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Política de gestión y desempeño y con otros Planes/ Programas o Proyectos institucionales, describiendo brevemente la correspondencia o conexión que hay entre estos:

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
<p><i>Dimensión del Talento Humano</i></p>	<p><i>El nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, actualizado mediante el Decreto 1449 del 2017 posiciona al talento Humano como el núcleo como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y “Concibe el talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.</i></p>
<p><i>Política de Integridad</i></p>	<p><i>La Política de Integridad busca garantizar que la gestión pública se realice con integridad y calidad en el servicio, atendiendo los planes de desarrollo y resolviendo las necesidades y problemas de los ciudadanos. Por otro lado, el Plan Estratégico de Talento Humano se enfoca en el desarrollo y la gestión del personal en las entidades públicas, fortaleciendo el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.</i></p> <p><i>En consecuencia, la Política de Integridad proporciona un marco ético y de calidad para la gestión pública, mientras que el Plan Estratégico de Talento Humano se encarga de desarrollar y gestionar el personal que llevará a cabo esta gestión. Ambos trabajan en conjunto para mejorar la eficiencia, la eficacia y la integridad de las entidades públicas.</i></p>

5. OBJETIVO

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.

Objetivos Específicos

- *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.*

6. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Transporte, inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes de la Política de Talento Humano, pasando por la vinculación del personal y la ejecución de actividades durante su permanencia y hasta su desvinculación a la Entidad. Aplica para los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, provisionales y contratistas, según aplique y de acuerdo con la normatividad aplicable.

7. DETALLE DEL PLAN

7.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo con Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIGP se debe contar con información oportuna y actualizada relacionada con marco normativo, el régimen laboral aplicable, caracterización de la planta, Diagnósticos y demás, que permitan que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar actividades que faciliten una gestión que realmente tenga impacto en la productividad, calidad de vida y el bienestar de los servidores y por ende, una mejor prestación de los servicios ofertados a los ciudadanos.

Teniendo en cuenta lo anterior, para el desarrollo del Plan estratégico de Talento Humano del Ministerio de Transporte, en lo que se refiere a la Dimensión del Talento Humano, se cuenta con la información actualizada de la del marco normativo aplicable, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, los diferentes diagnósticos y autodiagnósticos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas como el FURAG, el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica d Talento Humano, la medición del Clima y la Cultura Organizacional, Resultado de la Batería de Riesgo Psicosocial y los Resultados Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDIT.

7.2 DIAGNÓSTICO

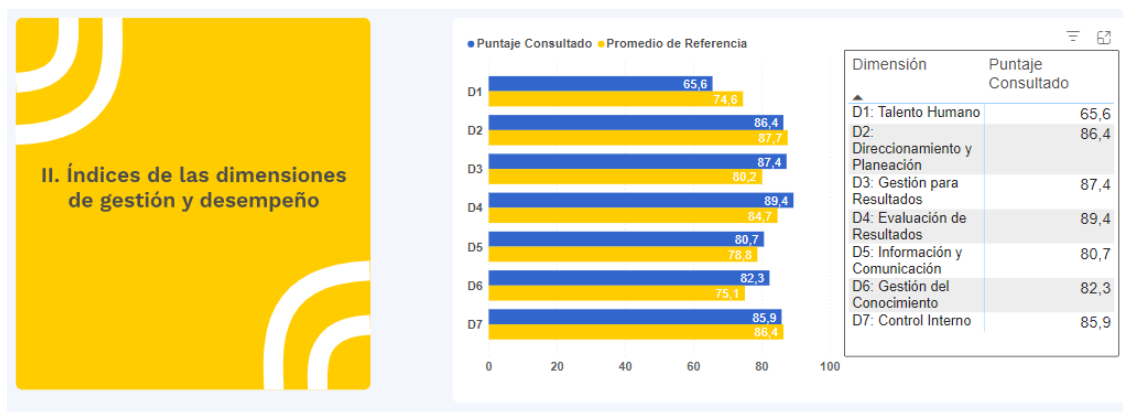
Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión

De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2022, el índice de desempeño institucional del Ministerio fue del 84,9, lo que la ubica por encima del promedio del sector administrativo el cual se ubica en el 72,74.



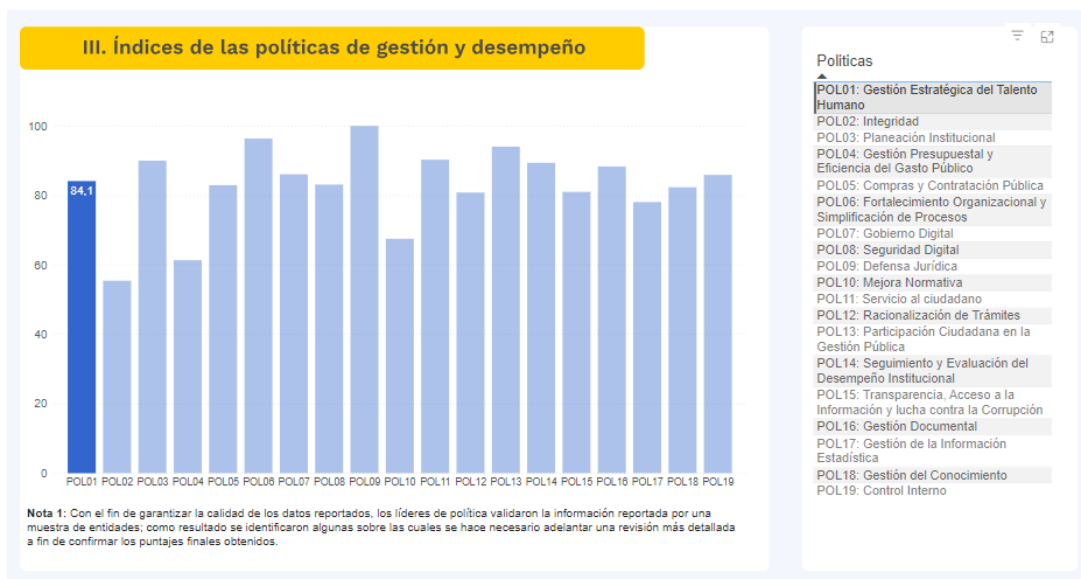
Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2022.

Este mismo informe señala que la Dimensión 1, correspondiente a la Dimensión de Talento Humano, presentó una puntuación de 65,6 del 74,6 que corresponde al valor máximo de referencia, obtenido por el grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2022.

Ahora bien, el índice de desempeño de la Política de Gestión y Desempeño Nro. 1, relacionada con la Gestión Estratégica de Talento Humano, que tiene una puntuación de 84,1.



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2022.

Autodiagnóstico – MIPG

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de **84.4** sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de “TRANSFORMACIÓN”.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	80
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	80
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	75	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	76
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	73
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81

Del análisis del Autodiagnóstico se puede establecer que la “Ruta del Servicio”, es cuenta con la mejor puntuación y por ende el Plan Estratégico de Talento Humano debe contener acciones tendientes a fortalecer este componente del autodiagnóstico.

Medición del Clima y la Cultura Organizacional

La medición del Clima Organizacional se realiza con el objetivo de identificar la percepción de los servidores públicos en aspectos que intervienen en el desarrollo de un buen entorno laboral, para que a partir de un diagnóstico se pueda efectuar una intervención sobre las diferentes variables que lo integran.

De acuerdo con la última medición del Clima Laboral, la percepción general fue positiva con un 73% global, conocer la percepción de los trabajadores en conjunto, frente a temas Estrategia Corporativa, Gestión del Conocimiento, Seguridad y Salud en el Trabajo, Relacionamiento, Dirección y Gestión del Cambio permite tomar decisiones precisas, adecuadas y coherentes con la visión de la compañía. (Resultados Medición Clima Laboral – Cafam 2022).

Del resultado de la encuesta, es importante mencionar total de 527 colaboradores encuestados el 35% corresponde a la Generación Denominada “Baby Boomers (Más de 54 años)”, el 33% corresponde a la Generación Denominada “Millennials (24 – 37 años), el 31% corresponde a la Generación denominada “Generación X (38 – 53 años) y tan solo el 1% corresponde a la Generación Denominada “Centennials (18 – 23), ubicando a la mayoría de la Población de servidores públicos entre 38 y más de 54 años.

Con relación a las recomendaciones resultado del análisis se puede resaltar:

- *Fomentar el reconocimiento laboral, fortalece la satisfacción en los colaboradores.*
- *Personalizar el reconocimiento laboral, por medio de programas de celebración, comunicados, recompensas, entre otros, que impulsen el compromiso a largo plazo.*
- *El reconocimiento laboral y el salario emocional como parte del reconocimiento emocional por el buen desempeño de su trabajo.*
- *Generar el espacio para tener momentos de intercambio de experiencias.*
- *Generar espacios de integración por áreas con el fin de consolidar lazos, cohesión, entendimiento, que los equipos se involucren con el fin de generar esa conexión entre equipos y lograr la alineación para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.*
- *El fomento de estrategias conciliadoras en la empresa puede tener una repercusión real a todos los niveles de la cultura organizacional ejerciendo un fuerte impacto en el compromiso del empleado con la empresa y esto queda patente en la estabilidad de la plantilla y en la reducción del ausentismo laboral.*

Resultados Batería de Riesgos Psicosocial

De acuerdo con la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, desde el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha venido adelantando la intervención del Riesgo Psicosocial enfocada en el estrés, fomentando actividades de “Fomentos de Estilos de vida saludable”, Desarrollo y Fortalecimiento de la Resiliencia en el ambiente laboral y entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés. Adicionalmente, se realizaron capacitaciones en cuyo espacio se abrió espacio de ventilación emocional, para facilitar herramientas en habilidades personales y sociales. Dentro de los beneficios resultantes de la intervención de Riesgos Psicosociales incluye:

- *Identificación, prevención y control de condiciones de riesgos psicosociales*
- *Enfoque adecuado de las actividades de promoción y prevención (PYP)*
- *Mayor sentido de pertenencia con la organización*
- *Mejora en la relación entre compañeros de trabajo*
- *Reducción de conflictos entre trabajadores*
- *Aumento de productividad*
- *Mayor trabajo en equipo*

Resultados Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional - EDIT

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

De acuerdo con los resultados, se puede resaltar que 75,2 de los encuestados del sector transporte consideran que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, de otro lado el 72% considera que ha tenido el tiempo suficiente para compartir con sus familiares y seres queridos y el 91,9 manifiesta que ha tenido tiempo suficiente para desarrollar sus aficiones, intereses y cuidado personal ¹.

Adicionalmente los resultados muestran un bajo porcentaje de servidores públicos a nivel nacional que desarrollar sus funciones en algunas de las modalidades de teletrabajo con un 16% a nivel nacional y un 6% en el nivel transporte, resaltado que algunas de las principales causas ante la

¹ Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI), Fuente: (DANE, 2023)
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/pres-EDI-2023.pdf>

dificultad a la hora de trabajar remotamente obedece a que las funciones solo se pueden ejecutar de manera presencial, fallas frecuentes con la conexión de internet, no contar con un equipo adecuado para desarrollar sus actividades y por último, no contar con un espacio de trabajo físico adecuado.

Caracterización de la Población

De acuerdo con la información reportada de la planta de personal, la planta de personal está conformada de la siguiente manera: Empleos del nivel profesional trescientos dos (302) empleos, equivalentes al 40,5% del total de la planta de personal, seguido por doscientos setenta (270) empleos del nivel asistencial y ciento siete (107) empleos del nivel técnico, equivalentes al 36,2% y 14,4% respectivamente. Por último, se ubican los empleos del Nivel asesor con treinta y cuatro (34) empleos equivalente al 4,6% y el nivel Directivo con treinta y dos (32) empleos equivalente al 4,3%.

Planta de Personal por Nivel Jerárquico		
Nivel Jerárquico	Cantidad	Porcentaje
Directivo	32	4,3%
Asesor	34	4,6%
Profesional	302	40,5%
Técnico	107	14,4%
Asistencial	270	36,2%
Total	745	100,0%

Tabla 1. Planta de Personal por Nivel Jerárquico.

7.3 PLANES Y PROGRAMAS VIGENCIA 2024

Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento esencial cuyo propósito fundamental consiste en estructurar y actualizar de manera rigurosa la información relativa a los empleos en vacancia, ya sea temporal o definitiva, en el Ministerio de Transporte, que permita su provisión durante la vigencia 2024. En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes se erige como un instrumento estratégico que va más allá de una mera respuesta a las obligaciones legales; constituye la materialización de un proceso metódico de anticipación y proyección, cuyo propósito es asegurar la disponibilidad oportuna del talento humano requerido para el adecuado funcionamiento y desarrollo de la entidad.

El objetivo General del Plan Anual de Vacantes será el de Proveer durante la vigencia 2024, los empleos vacantes del Ministerio de Transporte a partir de la información de empleos vacantes de la Planta de Personal con corte al 31 de diciembre de la vigencia 2023.

El Plan Anual de Vacantes puede ser consultado en el siguiente enlace:

<https://mintransporte.gov.co/publicaciones/5791/plan-anual-de-vacantes/>



Plan de Previsión de Talento Humano

El Plan de Previsión de Recurso Humano se erige como un instrumento estratégico de gestión que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. A través de este plan, buscamos no solo satisfacer los requisitos normativos, sino también contribuir a la consolidación de un equipo de trabajo idóneo y motivado, capaz de impulsar la competitividad y el desarrollo integral del sector de transporte.

El objetivo general del Plan de Previsión de Talento Humano es la de gestionar de manera anticipada las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

El Plan de Previsión de Recurso Humano puede ser consultado en el siguiente enlace:

<https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/7156/plan-de-prevision-de-recursos-humanos/>



Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos busca que todos los colaboradores contribuyan al cumplimiento de la misión institucional y los fines del estado, para así lograr su propio desarrollo personal y laboral con el apoyo de un talento humano idóneo, comprometido y transparente para la participación y ejecución de las actividades programadas por el Ministerio de Transporte

El objetivo general del Plan de Bienestar e Incentivos es contribuir al mejoramiento de las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos del Ministerio de Transporte y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad aumentando su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

El Plan de Bienestar e Incentivos puede ser consultado en el siguiente enlace:

<https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/5804/planes-institucionales-de-capacitacion-y-bienestar/>



Plan Institucional de Capacitación

El Ministerio de Transporte reconoce al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y como el gran factor de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias del Ministerio de Transporte, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural. En ese sentido el Ministerio de Transporte se propone fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación –PIC).

El objetivo general del Plan Institucional de Capacitación es el de Fortalecer las competencias, habilidades y destrezas laborales en los servidores públicos del Ministerio de Transporte, a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando la profesionalización en la ejecución de sus respectivos cargos, que les permita liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la Entidad, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

El Plan Institucional de capacitación puede ser consultado en el siguiente enlace:

<https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/5804/planes-institucionales-de-capacitacion-y-bienestar/>



Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con relación al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el propósito del Ministerio de Transporte, es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y de apoyo a la gestión respecto a su seguridad y salud laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente, Ley 1562 del 11 de julio de 2012 y de acuerdo a las directrices de obligatorio cumplimiento definidas en el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, capítulo 6, por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo y Resolución 312 de 2019 y demás normativa vigente en materia de legislación en Colombia.

El objetivo general del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo es la de Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019. El cual se encuentra basado en el procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través del ciclo PHVA.

El Plan de Seguridad y Salud en el trabajo puede ser consultado en el siguiente enlace:
<https://mintransporte.gov.co/publicaciones/7158/plan-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>



Plan de Gestión de la Política de Integridad

El Plan de Gestión de la Política de Integridad se configura como un marco estratégico detallado que guiará la implementación de la política de integridad con acciones concretas en el ámbito del Ministerio de Transporte. Este plan aborda de manera específica la necesidad de fortalecer la integridad, la ética y la transparencia dentro de la entidad. Su estructura se orienta hacia el fomento de una cultura organizacional arraigada en principios éticos, la aplicación efectiva del Código de Integridad y la gestión proactiva de conflictos de intereses.

El objetivo General del Plan es Fortalecer la Política de Integridad del Ministerio de Transporte a través de la integración efectiva de la apropiación del Código de Integridad y la gestión preventiva de conflictos de intereses. Este objetivo busca consolidar un marco estratégico que potencie el liderazgo, la legalidad y la transparencia, robusteciendo así la cultura de integridad en todas las operaciones y decisiones de la entidad.

El Plan de Gestión de la Política de Integridad puede ser consultado en el siguiente enlace:
<https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/5794/codigo-de-integridad/>



Política de Gestión de Conocimiento

La gestión del conocimiento, el liderazgo transformacional y la gestión del cambio son escenarios esenciales para garantizar el desarrollo, gestión y crecimiento del Ministerio de Transporte dado que, la Gestión del Conocimiento asegura que los procesos implementados en la entidad para adquirir, organizar, compartir y utilizar el conocimiento de manera efectiva posibiliten la identificación y captura de conocimiento tácito y explícito, así como su almacenamiento y distribución.

En este sentido, la gestión del conocimiento busca mejorar la toma de decisiones, la innovación y la eficiencia organizativa al maximizar el valor de los recursos intelectuales del Ministerio.

El escenario del Liderazgo Transformacional, derivado de la gestión del conocimiento, es un enfoque de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los miembros del equipo para alcanzar objetivos más allá de lo que inicialmente podrían haber imaginado. Los líderes transformacionales desarrollan la competencia del fomentar la creatividad, la innovación y el cambio positivo en la organización. Este estilo de liderazgo implica la creación de una visión compartida, la estimulación de la creatividad y el fomento del desarrollo personal y profesional de los servidores.

En relación con la Gestión del Cambio, se refiere a la planificación, implementación y control de los procesos que permiten al Ministerio adaptarse a nuevas circunstancias o a la implementación de nuevas estrategias. La gestión del cambio busca minimizar la resistencia al cambio y maximizar la adopción exitosa de nuevas prácticas, tecnologías o estructuras organizativas.

Estos tres conceptos están interrelacionados, ya que la gestión del conocimiento puede ser esencial para facilitar el cambio y el liderazgo transformacional. La sinergia entre la gestión del conocimiento, el liderazgo transformacional y la gestión del cambio puede contribuir significativamente al éxito y la sostenibilidad de la entidad, reconociendo el entorno empresarial dinámico, característico de nuestro país.

Así las cosas, desde la Subdirección de Talento Humano se promoverá la consolidación de la Política de Gestión de Conocimiento en la entidad y se llevará a cabo el evento Anual de Gestión de Conocimiento con las entidades del Sector Transporte.

Los Documentos relacionados con la Política de Gestión de Conocimiento puede ser consultado en el siguiente enlace

<https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/9528/gestion-del-conocimiento/>



7.4 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Gestión Estratégica de Talento Humano Orientada a la Creación de Valor

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la entidad, 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.

El presenta Plan Estratégico de Gestión Humana, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan está enfocada en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en el Formulario Único de Reporte a la Gestión FURAG, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance

real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo vigente.

De otro lado, La Gestión Estratégica de Talento Humano Orientada a la Creación de Valor es un enfoque que se centra en el desarrollo y la 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.

Esta gestión estratégica del talento humano está orientada a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano 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, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Además, incluye las Rutas de Creación de Valor, que son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

En consecuencia, la Gestión Estratégica de Talento Humano Orientada a la Creación de Valor se refiere a la implementación de estrategias y prácticas que buscan maximizar el valor que el talento humano aporta a una organización, con el objetivo final de mejorar la eficiencia, la eficacia y la integridad de las entidades públicas.

Articulación de las Estrategias con las rutas de Creación de Valor

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Planes y Procesos Relacionados	Rutas de las Creación de Valor
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ▪ Plan Institucional de Capacitación ▪ Política de Integridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruta de la Felicidad: <ul style="list-style-type: none"> - La felicidad nos hace productivos - Entornos físico - Equilibrio de vida - Salario emocional - Innovación con pasión

<i>Planes y Procesos Relacionados</i>	<i>Rutas de las Creación de Valor</i>
▪ Vinculación ▪ Evaluación del Desempeño ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan Institucional de Capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> Ruta del Crecimiento - Liderando talento - Cultura de liderazgo - Liderazgo en valores - Servidores que saben lo que hacen
▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan Institucional de Capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> Ruta del Servicio - Al servicio de los ciudadanos - Cultura que genera logro y bienestar Inducción, reinducción
▪ Plan anual de vacantes ▪ Registros y trazabilidad ▪ SIGEP	<ul style="list-style-type: none"> Ruta del Análisis de Datos - Conociendo el talento
▪ Indicadores de Talento Humano ▪ Política de Integridad ▪ Plan Estratégico de Talento Humano.	<ul style="list-style-type: none"> Ruta de la Calidad

Plan de Acción

En la siguiente matriz se relacionan las actividades que se van a desarrollar desde los diferentes Grupos que hacen parte de la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Transporte, que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG.

I. INGRESO

<i>Grupo Responsable</i>	<i>Descripción Actividad</i>
Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa - Administración de Personal	<ul style="list-style-type: none"> Adelantar el Nombramiento en Período de Prueba de los empleos ofertados en el Proceso de Convocatoria Acuerdo 282 de 2020. Realizar el seguimiento al estado del Proceso de Convocatoria Acuerdo 58 de 2022, modificado por el Acuerdo 342 de 2022.
Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa - Administración de Personal	<ul style="list-style-type: none"> Adelantar los proceso de encargos, de conformidad con los Procedimientos Establecidos.
Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa - Administración de Personal	<ul style="list-style-type: none"> Tramitar las solicitudes de Inscripción y Actualización Registro Público de Carrera ante la CNSC.

<i>Grupo Responsable</i>	<i>Descripción Actividad</i>
<i>Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa - Administración de Personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar el cumplimiento de Vinculación de Personas en Condición de Discapacidad e Inclusión.
<i>Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa - Administración de Personal – Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la Modalidad de Convenio.
<i>Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa - Administración de Personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar el Cumplimiento de la Vinculación de Jóvenes entre 18 y 28 años.
<i>Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa - Administración de Personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar el cumplimiento de Participación de Mujeres en Cargos Directivos.

II. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

<i>Grupo Responsable</i>	<i>Descripción de la Actividad</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Formular e Implementar el Plan Institucional de Capacitación, conforme a los lineamientos del Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030.
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar la estrategia de Inducción para los servidores públicos que se vinculen a la entidad.
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar la estrategia de Reinducción a los servidores públicos cada vez que se produzca actualización normativa y según requerimientos de la norma.
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Formular e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2023 - 2026
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el Programa de Bilingüismo de la entidad.
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar estrategias para promover la Socialización del Programa Servimos.
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el uso de la Sala Amiga de la Familia Lactante - para aquellas mujeres que durante el período de lactancia regresan a su jornada laboral y la Jornadas diferenciadas para mujeres embarazada.

<i>Grupo Responsable</i>	<i>Descripción de la Actividad</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Generar e Implementar el Plan de Incentivos Anual, en reconocimiento a la labor de los servidores públicos de la entidad.</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ejecutar las actividades de Salario Emocional.</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ejecutar actividades deportivas, recreativas o de salud con el apoyo de la caja de Compensación Familiar y la ARL.</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar - Grupo Actividad Física para la Salud, Deporte y Recreación</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ejecutar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.</i>
<i>Grupo Actividad Física para la Salud, Deporte y Recreación – Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Realizar seguimiento a las recomendaciones y restricciones medico laborales derivadas de os resultados de los Exámenes Médicos ocupacionales.</i>
<i>Grupo Actividad Física para la Salud, Deporte y Recreación</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Adelantar las Olimpiadas del Sector Transporte.</i>
<i>Grupo Actividad Física para la Salud, Deporte y Recreación</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Convocar la participación de los servidores públicos en representación del Ministerio en los Juegos de Integración liderados por la Función Pública.</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ejecutar las actividades del Programa de Bienestar Social (Financiación de la educación formal).</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ejecutar las actividades de Programas de Protección y Servicios Sociales.</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ejecutar las actividades de Programa de bienestar de calidad de vida laboral.</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gestionar Actividades para la Celebración del Día del Servidor Público.</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Adelantar el Seguimiento y Facilitar herramientas y orientación para las adelantar la evaluación de:</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos</i> - <i>Evaluación en periodo de Prueba</i> - <i>Servidores Públicos de Carrera Administrativa</i> - <i>Servidores Públicos vinculados en provisionalidad</i>
<i>Grupo de Administración de Personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Realizar el Monitoreo y Seguimiento de la actualización del SIGEP, a la Declaración de Bienes y Rentas, Conflicto de Intereses, Personas Expuestas Políticamente.</i>

<i>Grupo Responsable</i>	<i>Descripción de la Actividad</i>
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> Continuar Ejecutando el Plan de Intervención de la Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial. <i>(Plan Asociado: Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)</i>
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> Adelantar la inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico / Ergonómico a los servidores públicos y contratistas. <i>(Plan Asociado: Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)</i>
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> Programar y Ejecutar simulacros de Evaluación de las Instalaciones del Ministerio <i>(Plan Asociado: Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)</i>
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar el Programa de Pausas Activas <i>(Plan Asociado: Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)</i>
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar y/o implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (Visual / Auditivo)
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo - Grupo de Administración de Personal - Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> Gestionar las solicitudes de solicitud de Teletrabajo Gestionar las solicitudes de Horario Flexible Promover el teletrabajo al interior de la entidad.
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo - Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima y la Cultura Organizacional
<i>Despacho Subdirección de Talento Humano - Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar las actividades del Plan de Gestión de la Política de Integridad.
<i>Despacho Subdirección de Talento Humano -</i>	<ul style="list-style-type: none"> Liderar la consolidación de la Política de Gestión de Conocimiento en la entidad y el evento Anual de Gestión de Conocimiento con las entidades del Sector Transporte.
<i>Despacho Subdirección de Talento Humano -</i>	<ul style="list-style-type: none"> Gestionar en lo de su competencias las acciones para La formalización laboral y dignificación del empleo público.

III. RETIRO

Grupo Responsable	Descripción de la Actividad
<i>Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa - Administración de Personal</i>	<i>Analizar Anualmente la información que den cuenta de las razones de retiro - Análisis de las Causales de Retiro</i>
<i>Grupo de Capacitación y Bienestar</i>	<i>Gestionar actividades de Desvinculación laboral asistida para Servidores Públicos Prepensión, y Desvinculación asistida por otras causales.</i>
<i>Provisión Temporal de Empleos de Carrera Administrativa - Administración de Personal</i>	<i>Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los servidores públicos se retiran de la entidad.</i>

7.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Le Corresponde a la Subdirección de Talento Humano realizar el seguimiento y evaluación a las actividades mensualmente con el fin de propender por ejecutar todas las actividades propuestas o los ajustes que se requieran, en el Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar e Incentivo.

Adicionalmente se llevará registro de la ejecución de las actividades en el informe de ejecución del Plan de Bienestar que estará alineado con las fechas de reporte de los indicadores y planes de acción que se realizar la Oficina Asesora de Planeación del Ministerio.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la gestión estratégica de talento humano son los siguientes:

a) Formato Único de Reporte y Avance de la Gestión

Mediante este instrumento de verificación, medición y evaluación de la gestión, con relación a las Políticas de MIPG, se monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez de cada política, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas por el DAFP.

b) Matriz de Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano

Mediante el resultado de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente plan.

c) Matriz de Seguimiento de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano

Mediante la matriz de Seguimiento de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza un control efectivo a los compromisos adquiridos por la administración durante la vigencia, y le permite implementar los correctivos necesarios para su implementación.

Indicadores de Gestión

Para efectos de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan de Estratégico de Talento Humano se definen los siguientes indicadores:

a) Porcentaje de Ejecución del Plan Institucional de Capacitación

Formula del Indicador: $\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}$

b) Nivel de Cobertura actividades de Capacitación

Fórmula del indicador: $\text{Meta Número de Servidores públicos capacitados durante la vigencia (480)} / \text{Número de servidores públicos que participaron en actividades de Capacitación}$.

c) Nivel de Impacto de las Actividades de Capacitación

Fórmula del indicador: Promedio de las evaluaciones de impacto de actividades de capacitación.

d) Porcentaje de Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos

Formula del Indicador: $\text{Número de actividades ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas}$

e) Nivel de Cobertura actividades de Bienestar

Fórmula del indicador: $\text{Número de Servidores públicos vinculados durante la vigencia} / \text{Número de servidores públicos que participaron en actividades de Bienestar}$.

f) Nivel de Impacto de las Actividades de Bienestar

Fórmula del indicador: Promedio de las evaluaciones de impacto de actividades de Bienestar

g) Porcentaje de Ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Formula del Indicador: Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas.

h) Porcentaje de Implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

Formula del Indicador: Número de indicadores mínimos ejecutados / Número de indicadores mínimos requeridos.

8. CRONOGRAMA

Presentación de forma secuencial y cronológica de los objetivos, productos, actividades, fecha inicial y final (a nivel de producto), de acuerdo con la información descriptiva enunciada en el Detalle del Plan.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO					
OBJETIVOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	CORTO PLAZO [1 AÑO]	
				Inicio	Fin
Formular Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano	Adelantar la Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano	Subdirección de Talento Humano	02/01/2024	31/01/2024
Gestionar Aprobación del Plan	Plan Estratégico de Talento Humano Aprobado	Presentar para Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Subdirección de Talento Humano	02/01/2024	31/01/3024
Publicar Plan en Pagina WEB	Plan Estratégico de Talento Humano publicado en la Página Web de la Entidad	Gestionar la Publicación del Plan Estratégico de Talento Humano en la Página WEB de la Entidad a más tardar el 31 de enero de 2024	Subdirección de Talento Humano	31/01/2024	31/01/3024
Realizar Seguimiento al Ejecución e Actividades de los Diferentes Planes Institucionales	Indicadores de Medición del Plan Estratégico de Talento Humano	Adelantar el Seguimiento a las actividades del Plan y registrar el seguimiento en el Cronograma.	Subdirección de Talento Humano	02/01/2024	31/12/2024

9. GLOSARIO

- **PETH:** Plan Estratégico de Talento Humano
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **FURAG.** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión

10. RESPONSABLE DEL PLAN

Los servidores públicos responsables por la planificación, ejecución y monitoreo del Plan Anual de Vacantes son:

Nombre completo: **Yaneth Raigoza Acuña**
Cargo: **Subdirector de Talento Humano**
Dependencia: **Subdirección de Talento Humano**

El presente Plan fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 29 de enero de 2024.

Ministerio de Transporte

Dirección: Calle 24 # 60 - 50 Piso 9
Centro Comercial Gran Estación II (Bogotá, D.C - Colombia)
Conmutador: (+57 60 1) 3240800
Línea Gratuita: 01 8000 112042



Transporte