

PEM 2026

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA



Ministerio del Trabajo

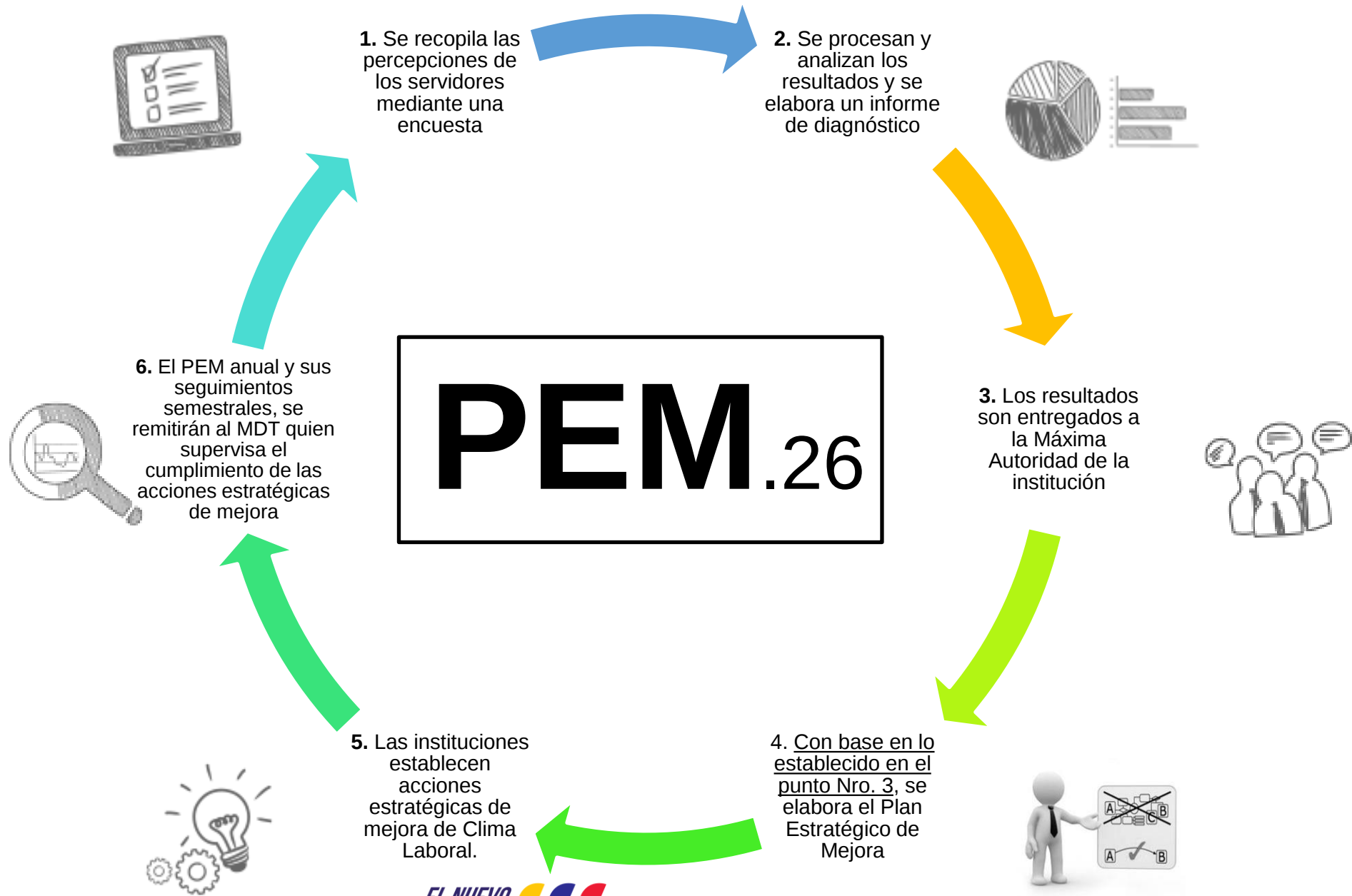
Que es?

Es un proceso sistemático mediante el cual se establecen estrategias para mejorar el clima laboral y cultura organizacional.

Como lo hacemos?

Estableciendo acciones de mejora en beneficio del ambiente laboral de las y los servidores; este Plan se diseñará con base en los resultados de la Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional obtenidos por las instituciones públicas evaluadas.





PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Estrategia 1.

Liderazgo

Fortalecer y complementar las destrezas gerenciales.

Estrategia 2.

Comunicación

Potencializar la comunicación institucional interna por medios informativos y formativos.

Estrategia 3.

Inducción e Integración

Ejecutar, cuantificar y valorar la inducción brindada al personal y fomentar actividades de integración entre las y los servidores.

Estrategia 4.

Desarrollo

Generar procesos de capacitación al personal con recursos institucionales, con instituciones que oferten capacitaciones gratuitas o que no generen impacto presupuestario y/o facilitadores internos.

Estrategia 5.

Innovación

Desarrollar, planificar y ejecutar actividades de mejoramiento institucional enfocadas en el clima laboral, la cultura organizacional y/o gestión del cambio.

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Estrategia 1.

Liderazgo

E1.1. Desarrollo de Destrezas Gerenciales

Fortalecer y complementar habilidades y competencias de liderazgo del Nivel Jerárquico Superior, Coordinadores y responsables de área o unidades para el cumplimiento de objetivos institucionales por medio de talleres, cursos o reuniones efectivas de trabajo.

Actividades	Requisito Semestral	Evidencia
Talleres, cursos o seminarios	2	1. Listado de asistencia por cada taller, curso, seminario (firmado por los asistentes). 2. Fichas de evaluación y/o certificados (en caso de talleres o cursos).

y/o

Actividades	Requisito Semestral	Evidencia
Reuniones efectivas de trabajo	6	1. Actas de trabajo si es virtual presentar capturas de pantalla. 2. Hojas de ruta de la reunión. 3. Capturas de pantalla, fotografías, invitaciones, correos, quipux o documentos de gestión.

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Estrategia 2.

Comunicación

E2.1. Instrumento de Publicación Periódica

Es un soporte informativo que busca dar a conocer a los servidores públicos, información relevante que este relacionada con el personal, la institución y acciones dentro de ella.

Instrumentos	Propuestas de Contenidos	Evidencias	Requisito Semestral
• Revista • Boletín • Intranet • Blog • Noticiero • Cartelera	1. Saludo o mensaje de las máximas autoridades. 2. Buenas prácticas. 3. Entrevistas, consejos, recomendaciones. 4. Información de interés para los servidores: Proyectos de unidades o direcciones, directorio o catálogo institucional, talleres, cursos, eventos, reconocimientos, campañas, personal entrante, cumpleaños, entre otros, temas de seguridad o salud ocupacional.	1. Instrumento de publicación periódica realizado. 2. Captura de los medios de difusión donde se evidencie la fecha en que se realizo.	2

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Estrategia 2.

Comunicación

E2.2. Campañas Comunicacionales

Son un conjunto de herramientas comunicacionales que de acuerdo a su finalidad buscan informar, persuadir o reforzar comunicados hacia un fin determinado.

Propuesta de los Contenidos de las Campañas	Evidencias	Requisito Semestral
➤ Misión, visión, valores, objetivos e historia institucional. ➤ Ergonomía en el trabajo. ➤ Mejora tu espacio de trabajo. ➤ Teletrabajo. ➤ Pausas activas. ➤ Iniciativas ambientales. ➤ Socialización de proyectos o procesos. ➤ Actividades de alto impacto institucional	1. Elementos utilizados y anexos que evidencien las actividades de cada campaña. 2. Captura de los medios de difusión donde se evidencie la fecha de ejecución.	6

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Estrategia 3.

Inducción e Integración

E3.1. Verificación del Proceso de Inducción al Personal

Evidenciar el proceso de inducción al personal y conocer la opinión de los nuevos colaboradores sobre su percepción acerca de su aplicación dentro de la Institución.

Actividad a Realizar	Evidencias	Requisito Semestral
Inducción al personal entrante a la institución, área o unidad y al puesto de trabajo.	1. Listado del personal entrante durante el semestre por parte del área de talento humano. 2. Encuestas de inducción de cada servidor. 3. Informe de tabulación de las encuestas de satisfacción de la inducción realizada mensualmente.	2 (dependiendo de los ingresos del personal se remitirán las evidencias)

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Estrategia 3.

Inducción e Integración

E3.2. Integración del Personal

Generar políticas para la ejecución de eventos, que organice los tiempos, regule su duración, defina el alcance de los mismos y fomente la igualdad en el trato, incrementando los niveles de integración, reconocimiento y equilibrio persona – trabajo.

Propuestas de Actividades	Evidencias	Requisito Semestral
➤ Reconocimientos a los servidores. ➤ Fechas cívicas y sociales (ejemplo: día del servidor público, aniversario institucional, navidad, fin de año, entre otras). ➤ Pausas activas ➤ Cumpleaños del personal ➤ Formación de equipos deportivos institucionales (una o varias disciplinas), etc.	1. Capturas de pantalla, fotografías, invitaciones, correos, quipux o documentos de gestión y anexos que evidencien la ejecución de las actividades de integración.	2

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Estrategia 4.

Desarrollo

E4.1. Proceso Interno de Desarrollo de Personal

Identificar temas de capacitación de mayor necesidad institucional dentro de los equipos de trabajo para que sean dictados por servidores con destrezas y conocimientos en estos temas para toda la institución.

Ejes de Propuestas para Capacitación	Evidencias	Requisito Semestral
Técnicos, básicos y conductuales.	1. Listado de asistencia por taller (firmado por cada persona). 2. Fichas de evaluación de cada taller y/o certificados. 3. Capturas de pantalla, fotografías, invitaciones, correos, quipux o documentos de gestión.	2

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Estrategia 5.

Innovación

E5.1. Actividades de Mejoramiento

I al II Semestre	Requisito Anual
La Gestión del Cambio encaminada hacia el Clima Laboral y la Cultura Organizacional	1 Idea Innovadora

I al II Semestre	Requisito Anual
Desarrollo de Idea Innovadora Idea que involucre un cambio de un estado anterior a uno nuevo, diseño, ejecución e implementación de actividades de mejoramiento institucional.	1. Informe de desarrollo de la idea innovada implementada en la institución. 2. Elementos utilizados y anexos que evidencien el desarrollo de la idea innovadora. 3. Hoja de Ruta (cronograma).

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Estrategia 5.

Innovación

Ejes de Acción

➤ **Diseño, desarrollo e implementación de instrumentos comunicacionales:**

Aplicación de medios de socialización de los elementos que integran el clima laboral y la cultura organizacional de la institución.

➤ **Mejora en las condiciones de relaciones personales:**

Incluye mejora del comportamiento y desarrollo del personal de un equipo específico o a nivel institucional.

➤ **Mejora de instalaciones:**

Incluye toda actividad para mejorar las condiciones físicas en áreas específicas o generales de la institución: luminosidad, servicios higiénicos, ascensores, señalética, entre otros, que no sea de cumplimiento legal.

Valoración obtenida de estrategia

Esta actividad inicia desde el I semestre y finaliza en el II semestre, pero el análisis y la valoración será publicada por esta cartera de Estado en el informe del II semestre.

En el caso de que esta actividad necesite ser re planificada o cambiada se deberá comunicar de manera formal con la debida **justificación** y anticipación y se deberá solicitar la modificación de la aprobación del plan presentado de forma anual, este cambio podrá ser efectuado máximo hasta la finalización del I semestre, para que su ejecución se la realice durante el II semestre.

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Presentación de Evidencias

La Norma Técnica para la Medición de Clima Laboral del Servicio Público en el Artículo 32 numeral 3 establece lo siguiente: “(...) la Matriz de Planes de Mejora deberá ser aprobada por la Máxima Autoridad de la entidad intervenida y remitida a la Dirección del MDT, en un plazo de **veinte (20) días laborables posteriores a la entrega oficial de resultados** a la Máxima Autoridad (...)”.

Es por ello que:

1. Todas las instituciones contempladas en la Planificación 2026 entregarán la Matriz de Planificación del PEM hasta el 31 de enero del 2026.
2. Excepto las instituciones nuevas y del primer trimestre que por diferentes temas (fusión – eliminación) entregarán la Matriz de Planificación del PEM después del proceso mencionado bajo la normativa vigente.

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Presentación de Evidencias

Los informes y evidencias de cumplimiento al Plan Estratégico de Mejora 2026 deben ser remitidos a la Dirección de Evaluación, Capacitación y Desarrollo del Talento Humano del Ministerio del Trabajo desde el día 20 hasta el último día del mes de cada semestre mediante Quipux.

SEMESTRE		META SEMESTRAL
I	Enero a Junio (desde el 20 hasta el 30 de junio)	40%
II	Julio A Diciembre (desde el 20 hasta el 31 de diciembre)	60%

*Posterior a la fecha señalada en el cuadro aquí descrito, se considerará incumplimiento de la meta semestral.

El cumplimiento mínimo del Plan Estratégico de Mejora es el **80%**, las instituciones que tengan menor a ese porcentaje tendrán incumplimiento.

PEM.26

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA 2026

Criterio de valoración de la presentación de evidencias

CRITERIO	PONDERACIÓN	DESCRIPCIÓN
Sin evidencias	0%	No presentan ningún tipo de evidencias e informes.
Medianamente suficientes	50%	Las evidencias presentadas no son suficientes para cumplir con el objetivo de la actividad. Es necesario mejorar la gestión de su desarrollo.
Mayormente suficientes	75%	Se recomienda reforzar el nivel de ejecución y completar la actividad para un cumplimiento efectivo de los objetivos esperados.
Suficientes	100%	Las evidencias cumplen con lo solicitado.

GRACIAS



Ministerio del Trabajo