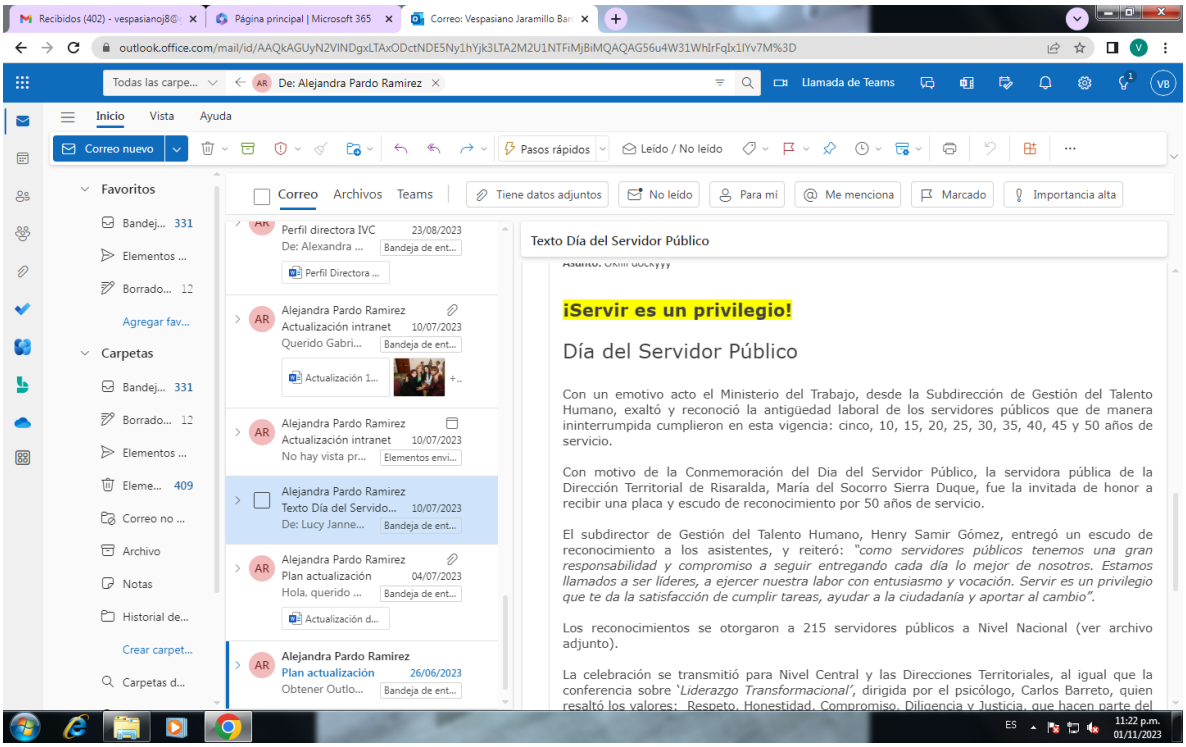

Recibidos (402) - vespasianoj8@
Página principal | Microsoft 365
Correo: Vespasiano Jaramillo Bar
outlook.office.com/mail/id/AAQkAGUyN2VlNDgxLTAxODctNDE5Ny1hYjk3LTA2M2U1NTFiMjBiMQAQAG56u4W31WhlrFqIx1IYv7M%3D
Todas las carpe...
De: Alejandra Pardo Ramirez
Llamada de Teams
Inicio
Vista
Ayuda
Correo nuevo
Pasos rápidos
Leído / No leído
Favoritos
Bandej... 331
Elementos ...
Borrado... 12
Agregar fav...
Carpetas
Bandej... 331
Borrado... 12
Elementos ...
Eleme... 409
Correo no ...
Archivo
Notas
Historial de...
Crear carpet...
Carpetas d...
Correo
Archivos
Teams
Tiene datos adjuntos
No leído
Para mí
Me menciona
Marcado
Importancia alta
Perfil directora IVC 23/08/2023
De: Alexandra ... Bandeja de ent...
Perfil Directora ...
Alejandra Pardo Ramirez
Actualización intranet 10/07/2023
Querido Gabri... Bandeja de ent...
Actualización 1...
Alejandra Pardo Ramirez
Actualización intranet 10/07/2023
No hay vista pr... Elementos envi...
Alejandra Pardo Ramirez
Texto Día del Servido... 10/07/2023
De: Lucy Janne... Bandeja de ent...
Alejandra Pardo Ramirez
Plan actualización 04/07/2023
Hola, querido ... Bandeja de ent...
Actualización d...
Alejandra Pardo Ramirez
Plan actualización 26/06/2023
Obtener Outlo... Bandeja de ent...
Texto Día del Servidor Público
¡Servir es un privilegio!
Día del Servidor Público
Con un emotivo acto el Ministerio del Trabajo, desde la Subdirección de Gestión del Talento Humano, exaltó y reconoció la antigüedad laboral de los servidores públicos que de manera ininterrumpida cumplieron en esta vigencia: cinco, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de servicio.
Con motivo de la Conmemoración del Dia del Servidor Público, la servidora pública de la Dirección Territorial de Risaralda, María del Socorro Sierra Duque, fue la invitada de honor a recibir una placa y escudo de reconocimiento por 50 años de servicio.
El subdirector de Gestión del Talento Humano, Henry Samir Gómez, entregó un escudo de reconocimiento a los asistentes, y reiteró: "como servidores públicos tenemos una gran responsabilidad y compromiso a seguir entregando cada día lo mejor de nosotros. Estamos llamados a ser líderes, a ejercer nuestra labor con entusiasmo y vocación. Servir es un privilegio que te da la satisfacción de cumplir tareas, ayudar a la ciudadanía y aportar al cambio".
Los reconocimientos se otorgaron a 215 servidores públicos a Nivel Nacional (ver archivo adjunto).
La celebración se transmitió para Nivel Central y las Direcciones Territoriales, al igual que la conferencia sobre 'Liderazgo Transformacional', dirigida por el psicólogo, Carlos Barreto, quien resaltó los valores: Respeto, Honestidad, Compromiso, Diligencia y Justicia, que hacen parte del
ES
11:22 p.m.
01/11/2023

INTRANET – REVISIÓN

Plan.
Ejemplos para modernizar la Intranet.
Necesidades y riesgos.
Cronograma (mediano plazo).
Diagnóstico.
Reorganización de contenidos. Justificación de los nuevos.
Botones, perfiles.

Rediseñar. (**Gobierno del Cambio**).

Eliminar o mirar contenidos obsoletos.
Herramientas.
Estrategia y tecnologías para la comunicación interna.

- Reconocimiento de contenidos permanentes y temporales.
- Direcciones y áreas con micrositios (articularlas y evitar las repeticiones).
- Direcciones (contenido más orientado a mostrar la utilidad y las funciones a los funcionarios).
- Diseño y arquitectura. (Rediseñar, colores actuales, menos clics para acceder a los contenidos. Eliminar rutas).
- Habilitar mediciones.
- Contenidos. (Forma). . Multimedia.

Prioridades:

- Rediseño gráfico.
- Retitular y revisar contenidos.
- Actualizar sección multimedia y diversificar.
- Botones: hay saturación.

Secretario General.
Asuntos Internacionales.

AJUSTES EN SU ORDEN

1. Mintrabajo (Al Día, Al Aire, Noticias al Aire, Noticias Territoriales, Calendario, Comunicaciones Internas, Multimedia).
2. Circulares Internas.
3. Revisión Misión – Visión y Objetivos Institucionales.
4. Organigrama. (Rediseño formato).
5. Videos Oficinas.
6. Directorio.

CAPACITACIÓN EQUIPOS DE COMUNICACIÓN DIGITAL (DOCUMENTO)

Metodología (medir-narrativa-ecosistemas digitales-interacción **actores de difusión-**programa gestión, línea de tiempo-medición semanal-mes).

Triunvirato:
Entidad. Comité de comunicaciones, agenda, tráfico semanal, campañas.
Territorial. Cifras, conocimiento, programas, encuestas, beneficiarios.
Digital. Ecosistemas, aliados, sinergias, medios, engagement-compromiso).

Target. (Activaciones).
Gen Z. (20-30 años). Podcast, influencers, nugget video, contenido educativo, insider.
Millennials. (30-40). RRSS, podcast, influencers, Infografías, videos doodles, nugget video, contenido educativo, pr.
Gen X. (40-50 años). RRSS, Ebook, guías, webinar en vivo, infografías, infografías, foto-reportajes, pr.
Boomers. RRSS, Ebook, guías, webinar en vivo, testimonios, reportajes, periódico impreso, pr.

4 líneas principales de contenido.
Texto, foto-infografía, (caption text), video, audio, meme, artículo blog, nota de prensa, old media, WhatsApp, Medios Sintéticos.

- Héroe. Formatos didácticos y accesibles para atraer públicos. Video corto, contenido estrella.
- Core. Explicar… informar. Notas, foto-reportajes, testimonios-validadores, Carruseles, podcast, video scribing, visual thinking, alianzas influencers (tipo 2).
- Help. Contenido ayuda ciudadana. Video croma, video tutorial, podcast, contenidos participativos, encuestas, preguntas abiertas, pqrs, UCC.
- Campañas. Apoyar el esfuerzo de captación o impacto. Seo, mewsletter interna, planes de medios, activaciones con embajadores-líderes de opinión.

Estructura de campaña de medios digitales.

- Presentar y reforzar. Video largo, video corto.
- Incitar y motivar. Video corto, anuncio video largo.
- Atraer y convencer. Video corto, video largo, respuesta (video corto).
- Interactuar y distinguir. Contar historias (4 anuncios, videos cortos).

Concepto de campaña.

- Video madre 40 segundos, audiencias (objetivo, sector, opinión).

Datos:
39,34 millones de usuarios en Internet. 38,45 millones de usuarios de redes sociales (74 % de la población). 24,3 % de la población no tiene Internet.

Formatos:
Galerías de fotos, reel-video (menos de 60 segundos), carrusel infográfico (fotos y textos).
Historias en el momento.
Clips.

Reunión 11-7-23
Lineamientos sobre la política laboral y defensa de la reforma
MINISTRA DEL TRABAJO GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS

Dane-Universidad Nacional-UGPP-direcciones del Ministerio (Riesgos Laborales, Empleo, comunicaciones)

Luciano Grisales Londoño. Director de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). 3108926981.
Viceministro de Empleo y Pensiones, Iván Daniel Jaramillo.
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Edwin Palma Egea.
Directora de Riesgos Laborales.
Director de Derechos Fundamentales (U. Nal.).
Piedad Urdinola Contreras, directora del Dane.
Martha Amézquita.
Directora de estrategia UGPP.
3166168414.

Sector Informal: unidades económicas no registradas (sin contabilidad).
Ocupación Informal: sin cotización a salud y pensión.
Nueva definición: empresa que no está registrada en la Cámara de Comercio. Tamaño y no contabilidad son características secundarias.
La medición de la informalidad se amplía al total nacional: cabeceras, total centros poblados y rural disperso. Se rompe la serie, y ya no es comparables, antes solo se refería a centros urbanos.
"La informalidad no solo es urbana, eso se creía antes, en la ruralidad es altísima, los jornaleros también son informales. (80 % de la población es urbana)". Directora del DANE.
GEIH, nueva medición desde 2021.
A mayo de 2023, la informalidad estaba en 55,7 %.
Se ayuda a empleadores sin ningún efecto en el desempleo. Formales, 41,3 %. Solo 13 ciudades.
Con centros poblados y rural disperso, la informalidad puede estar en 84,6 %.
Los formales en 15,4 %.
En jóvenes y adultos mayores es más alta la informalidad. "Se acepta cualquier trabajo".
La tasa de informalidad es más alta en hombres que en mujeres. "Los hombres son más amantes al riesgo, las mujeres más formalizadas".
94,3 % de los informales están en microempresas.
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Edwin Palma Egea. **"Cualquier punto que se pueda bajar en la informalidad es valioso para el Gobierno".**
Encuesta de micronegocios: 22 millones de ocupados en 5 millones de micronegocios.

Actividades: agricultura, minería, manufactura (ropa, panaderías), comercio al por menor, transporte, salud, información y comunicaciones, otros (peluquerías), educación (jardines, refuerzos escolares).
Son patrones o empleadores y trabajador por cuenta propia.
Cuatro millones de negocios son unipersonales. ¿Somos emprendedores?
¿Qué hacer con ellos? Pregunta de la Ministra.
Dane: focalización, alianzas con otras entidades, agricultura, vivienda, pactos interinstitucionales para combatir la informalidad.
Los propietarios se buscan la vida, no contratan y hay medio millón de negocios familiares sin remuneraciones.
Los micronegocios son informalidad, es la gente para la que queremos trabajar. En las empresas, los registros, en los individuos, la asociatividad, una política pública.
UGPP: dinamizar el agro tendrá una alta incidencia.
¿Cómo lo podemos potenciar? ¿Cómo hacemos para dinamizar?
El pago a la seguridad social es bajo y discontinuo.
En la reforma laboral trabajamos en eso, se puede trabajar a tiempo parcial, pero con una seguridad social más permanente, por eso necesitamos hacer formalización. Hay temporadas altas y bajas en el comercio y en el turismo, durante el tiempo de trabajo se debe tener seguridad social y garantizar los derechos. Dicen "vamos a las 24 horas", no importa, hay que pagar el recargo nocturno, es un problema de humanidad, de dignidad".
¿La formalidad en el campo se puede medir de otro modo?
Buscamos en la reforma 8 tipos de contrato, hay 8 artículos nuevos. Asociatividad y contrato familiar. La asociatividad es una alternativa y que no haya explotación familiar. Logramos pactar el jornal agropecuario, pero la SAC quiere contratación por horas, esto es precarizar más, debemos generar argumentos. Sería nefasto, es un tema fundamental.
UGPP. 22 millones de ocupados y 13 millones de cotizantes. En el sector urbano hay 35 % de obligados y no lo hacen. En lo rural es más alto.
Un programa de intervención debe flexibilizar la línea del salario mínimo para la cotización de los informales (agro, actividades artísticas). La brecha es grande. Incentivar el ingreso de cotizantes del sector agropecuario. – Subsidio. – Prestaciones proporcionales. Sin perder otros subsidios, entrar al sistema de seguridad social.
Se puede tener a acceso a crédito (aplicar subsidio), condicionado a que se mantenga la seguridad social. Uno es el jornalero y otro es el minifundista que trabaja con la familia o vecinos. ¿Cómo hacer que un incentivo aplique no solo a salud, sino a riesgos laborales? No ponerlo a depender del subsidio, mejor un sistema de incentivos. A tiempo proporcional, si trabaja 15 días, cotiza por eso. ¿Qué pasa por debajo de un salario mínimo?

UGPP: Hay riesgo de menoscabar los derechos laborales.
Está el 2616 del contrato de trabajo doméstico que permite el tiempo parcial con prestaciones proporcionales no sujeto al salario mínimo. Hay domésticas que van a 3 o 4 casas. La SAC propone por horas. No.
Profesor Torres de la U. Nacional: En el Sistema Integral de Protección a la Vejez hay poblaciones sin una relación con la institucionalidad laboral. **Cuatro millones que van a tener la posibilidad de entrar al pilar solidario.**
Se propone en la ley una tabla de riesgos. El subsidio familiar es un beneficio para los que pagan. Las cajas pueden gestionar esto para los que no tienen acceso. Un convenio ARL-cajas. Pensarlo.
UGPP: el sector agro debe ser un capítulo especial en el proyecto. Hay que darles una identidad a los trabajadores campesinos. El problema en el campo no es el desempleo sino la insuficiencia del ingreso. ¿Cómo flexibilizar el sistema? Para llegar a los sectores rurales y campesinos.
Convenio con la CAF para modelar y hacer una herramienta fundamental sobre los riesgos en la sostenibilidad del sistema.
Para 2 y 3 salarios mínimos de pensión bajar la cotización de 12 % a 10 %. Mirar qué se puede.
Hay un esfuerzo importante por el país. El nuevo proyecto se presentará cuando se posesionen las nuevas mesas del Congreso. No vamos a empezar de cero. Principios: progresividad, las 7 pm, 35 % de reconocimiento del trabajo nocturno, no más precarización y más dignificación. Festivos y dominicales 100 % con gradualidad. Progresividad en el abaratamiento de despidos sin justa causa. Esa conducta hay que desestimularla. (Jornada de 42 horas y de forma progresiva, ley 2101 de 2021, es del Centro Democrático). Se mantiene. Cumplir con la OIT, 42 horas a la semana, pero no abiertas, solo hasta 8 horas en el día. Tipos de contrato, ellos quieren total flexibilidad, nosotros tenemos esa certeza. Hasta tres años más es ya un empleo permanente, es un punto imprescindible. También la estabilidad reforzada y no discriminatoria, que no haya despidos discriminatorios. Otros temas: la reconversión laboral (parámetros de la OIT), la automatización y ocho artículos nuevos ligados al trabajo asociativo. No nos vamos a poner por debajo de los estándares internacionales. No somos partidarios de los TLC, pero hay compromisos en el marco de esos tratados, está incorporado en la reforma, incluso lo de la OCDE. Se renegocia o se cumple. Acabar los contratos sindicales y las cooperativas de trabajo asociado porque son un factor de tercerización laboral. Vamos a transitar hacia un país de derechos, la reforma vuelve al Congreso, vamos a mejorarla, pero no vamos a descartar el proceso de negociación que ya se hizo, flexibles sí, maleables, no. La esencia de la reforma se mantiene. (Mejoraremos el seguro de desempleo, en noviembre debe estar listo para aplicarlo. ¿Qué la plata del mecanismo de cesantías se saque para aliviar deudas

de las cajas de compensación? Son 90.000 millones de pesos). Plan Nacional de Desarrollo. Estamos trabajando decretos reglamentarios por un trabajo digno y decente. UGPP que maneje PILA y las historias laborales. Convenios con DIAN y con DANE. Sigamos con el estudio de la CAF. Después del 20 de julio otra reunión para mirar cómo mejoramos el proyecto.

MUNDO DEL TRABAJO
RADIO TRABAJO
JORNADA LABORAL
MINTRABAJO AL AIRE
VOCES DEL TRABAJO
OCUPADOS
OBSERVATORIO LABORAL
CONTACTO LABORAL
8 HORAS
ENLACE LABORAL

Objetivo:
Ofrecer un espacio informativo a la ciudadanía sobre asuntos laborales relacionados con la política pública de empleo y con la actividad misional del Ministerio del Trabajo.

Contenidos:
. Normas. (Consultorio-pregunta-respuesta).
. Servicios. Trámites. (Ciudadano, organizaciones sindicales y empresariales, otras entidades)
. Oportunidades. (Bolsa de empleo).
. Política pública. (Ministra).
. Entidad. (Dependencias).
. Caso. (Hoja de vida).
. Vox. (Opinión).
. Cifras.
. Relaciones obrero-patronales.
. Formalidad.
. Emprendimiento. Economía popular.
. Sindicatos.
. Resumen informativo. (Actualidad).
. Organismos internacionales (cooperación, acuerdos y convenios).
. Género.
. Mintrabajo: reporte regional.

Periodicidad:
Semanal / quincenal.

Duración:
1/2 hora.

. Podcast.

Producción: Máster. Grupo periodístico. 2 voces. 2 pasantes. (Audio y video).

Canales: WEB del Ministerio y redes sociales (Facebook y YouTube).

Piloto:
(Voces, pregrabados, edición).

CONTINUIDAD (PRELIMINAR)

1. AUDIO INSTITUCIONAL. 5”
2. CABEZOTE (MINTRABAJO AL AIRE). 15”
3. PRESENTACIÓN CONDUCTOR. 10”
4. TITULARES. 20”
5. (CORTINILLA ACTUALIDAD). 5”
6. RESUMEN INFORMATIVO. 1´
7. (CORTINILLA CONSULTORIO-SERVICIOS-TRÁMITES) 5”
8. PREGUNTA/RESPUESTA. 1,5´
9. CONDUCTOR (CASO). 10”
10. CASO. 2´
11. (CORTINILLA REPORTE REGIONAL). 5”
12. REPORTE REGIONAL. 2,5´
13. CONDUCTOR CIFRAS 15”
14. CIFRAS. 1,5´
15. CONDUCTOR (POLÍTICA PÚBLICA). 25”
16. POLÍTICA PÚBLICA (MINISTRA). 4´
17. CONDUCTOR (ENTIDAD). 10”
18. ENTIDAD (DEPENDENCIAS). 2´
19. (CORTINILLA EMPRENDIMIENTO-ECONOMÍA POPULAR) 5”
20. EMPRENDIMIENTO… 2,5´
21. CONDUCTOR RELACIONES… 10”
22. RELACIONES OBRERO-PATRONALES-SINDICATOS 2,5´
23. (CORTINILLA FORMALIDAD). 5”
24. FORMALIDAD. 2´
25. CONDUCTOR ORGANISMOS INTERNACIONALES. 10”
26. ORGANISMOS INTERNACIONALES. 1,5´
27. (CORTINILLA OPORTUNIDADES - BOLSA DE EMPLEO). 5”
28. OPORTUNIDADES… 2´
29. CONDUCTOR GÉNERO. 15”
30. GÉNERO. 2,5´
31. CONDUCTOR VOX (SONDEO). 15”
32. VOX. 1,5´
33. CONDUCTOR DESPEDIDA. 15”
34. CABEZOTE 15”
35. AUDIO INSTITUCIONAL. 5”

30´20”
Gracias.

ENTIDAD	
FECHA INICIO	
FECHA FIN	
TEMA DE PUBLICACIÓN	
OBJETIVO:	
HASHTAG	

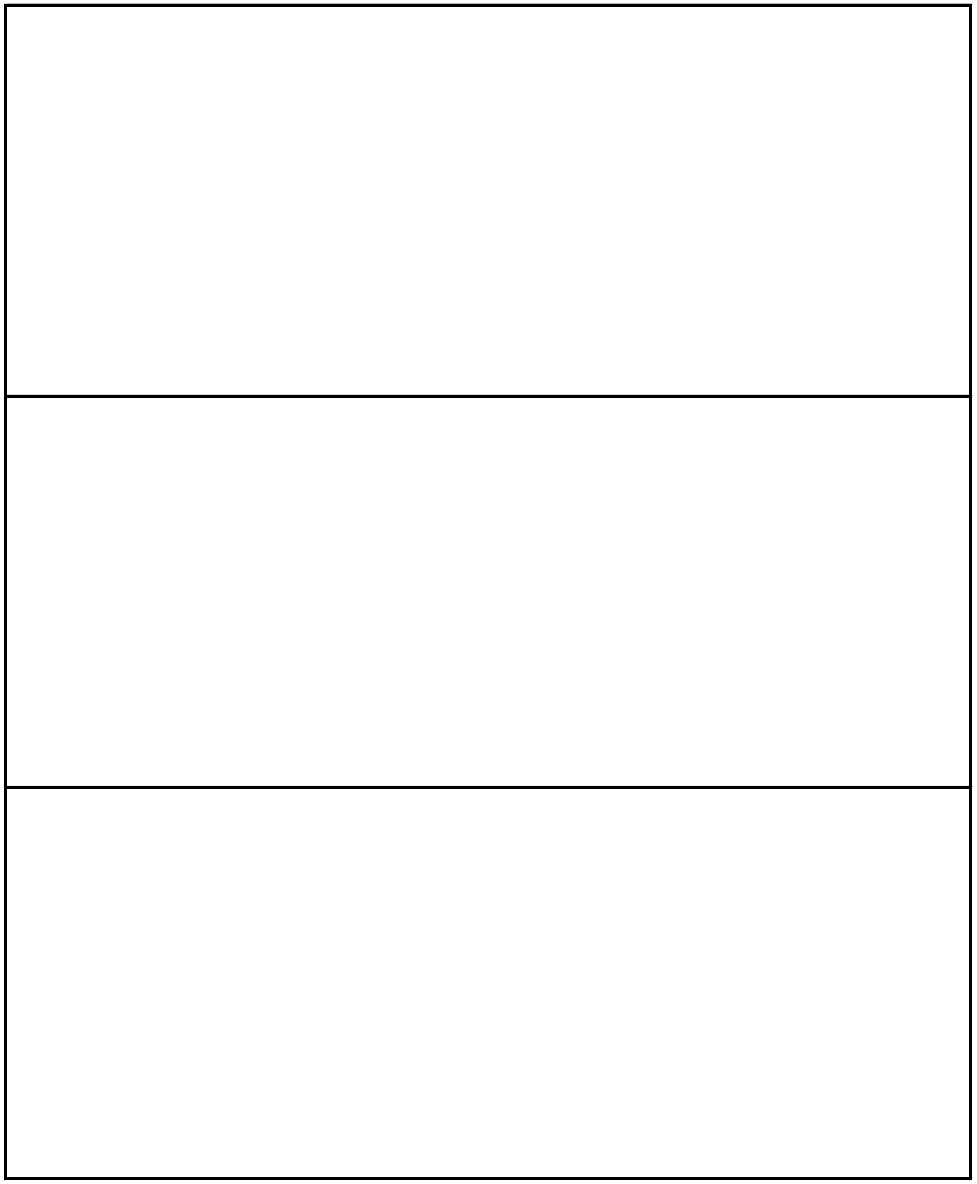
ANEXOS	RED SOCIAL	COPY OUT (280)
POST 1	TW_FB_IG	La Ley 2101 de 2021 entra a regir este 16 de julio de 2023.
POST 2	TW_FB_IG	La Ley establece que la jornada laboral pasa progresivamente de 48 horas a 42 horas. Inicialmente, en 2023, baja a 47 horas.

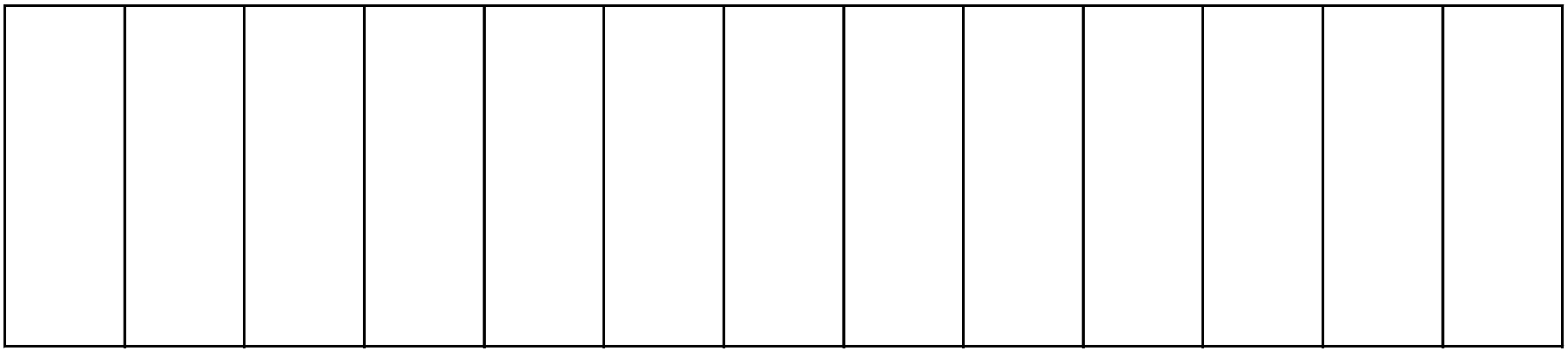
POST 3	TW_FB_IG	Con la Ley 2101 de 2021, Colombia acoge recomendaciones de la OIT en las que se destaca la importancia del goce del tiempo libre de los trabajadores y sus efectos positivos en la productividad.
POST 4	TW_FB_IG	La Ley que disminuye el número de horas, no modifica jornadas laborales de horarios especiales, como la de menores de edad con permiso del Ministerio de Trabajo.
POST 5	TW_FB_IG	

ETIQUETAS TW (Aliados / Replicadores)	COPY IN / PIEZA O ANEXO
	Significa una primera reducción de la jornada laboral en el país.
	“No es perjudicial para los empleadores que quieran acogerse de forma anticipada a la norma y se recuerda que la reducción de la jornada no implica una disminución salarial”. Gloria Inès Ramírez Ríos / Ministra del trabajo

	La Ley 2101 aplica a contratos del sector privado y a servidores públicos que trabajen en empresas del Estado.
	Para consultas, dirigirse a las inspecciones laborales disponibles en todo el territorio nacional.

UBICACIÓN						





Actualización de la intranet del Ministerio del Trabajo

Introducción

Para el buen funcionamiento de la entidad es fundamental tener un buen clima laboral, así como una comunicación adecuada entre los servidos públicos y contratistas.

La **comunicación interna** se refiere a las herramientas y canales que el MinTrabajo habilita para informar a sus trabajadores sobre aspectos vitales para el funcionamiento de la entidad: información laboral, operativa y organizacional.

Contribuye al conocimiento de los objetivos de la entidad en línea con el gobierno, la cultura y el futuro, promoviendo el sentido de pertenencia, unidad y equipo.

El Ministerio del Trabajo es promotor del empleo digno y decente, protector de los derechos laborales de las y los colombianos, fortalecedor de empresas y fomentador de la calidad del talento humano en la construcción de una Colombia Potencia Mundial de la Vida.

Su objetivo es contribuir a la consolidación de la paz total a través de la generación de empleos en pro de la formalización laboral, la protección social, la formación para el trabajo, la inclusión social, el fortalecimiento y garantía de la asociación sindical.

Reconociendo el papel de la comunicación como la base de las relaciones humanas y la herramienta principal para la difusión de la información, se establece como objetivo del Grupo Interno de Comunicaciones, manejar la información institucional para los funcionarios y contratistas del MinTrabajo así como, mantenerla actualizada en los canales de difusión disponibles.

Objetivo

Actualizar la intranet del MinTrabajo de acuerdo con el manual de identidad visual del Gobierno del Cambio y de sus contenidos para brindar información pertinente a las y los servidores públicos interesadas sobre el funcionamiento, planes, objetivos, ofertas y servicios de la cartera laboral.

Objetivos específicos

- Examinar el estado actual de la intranet para identificar los ajustes pertinentes a realizar
- Planificar la actualización de acuerdo con el manual de identidad visual de Colombia Potencia Mundial de la Vida
- Reorganizar la página principal y micrositios a través de una limpieza que permita archivar los contenidos obsoletos o su eliminación, en caso de ser pertinente para proporcionar una navegación funcional
- Crear contenidos con mensajes que empleen conceptos sobre utilidad, servicio e interacción
- Revisión semestral de contenidos para definir actualizaciones

Justificación

La intranet es una herramienta tecnológica informativa e interactiva, indispensable para el manejo de las comunicaciones al interior del MinTrabajo.

La constante evolución de las tecnologías permite generar estrategias de comunicación cada vez más eficaces, efectivas y dinámicas, alcanzando mayor impacto y retención de la información en nuestro público objetivo, funcionarios y contratistas del Ministerio.

Con el propósito de estar a la vanguardia con el desarrollo de tecnologías y aprovechar las herramientas que nos ofrecen, se gestionarán y actualizarán los contenidos, el diseño y la funcionalidad de acuerdo con la proyección que este gobierno ha dispuesto para el Ministerio del Trabajo.

Tras la identificación de espacios vacíos, desorganización, desactualización y saturación de información se considera pertinente la aplicación del plan en cuestión para optimizar la navegación y sacar provecho de esta herramienta comunicativa y funcional.

Plan de actualización

La puesta en operación de la Intranet como alternativa de comunicación interna debe considerar el potencial de las herramientas disponibles para fomentar la interacción con el público y fortalecer lazos que animen la participación y el ejercicio del servicio público de forma colaborativa, solidaria y productiva.

En el trabajo de activación de la Intranet de la entidad se definirán los recursos y las responsabilidades de quienes tendrán a cargo las labores de comunicación correspondientes:

- Fuentes de información
- Emisores (Equipo periodístico del Ministerio y entidades adscritas o relacionadas, diseño, logística y sistemas)
- Características de los contenidos (objetivos de la acción comunicativa, formas narrativas, uso de tecnologías y manejo de géneros periodísticos, entre otros)

<u>Identificación y clasificación</u>

Con la realización de una radiografía que permita identificar los contenidos caducados y los vigentes, se establece el plan de actualización que permite reorganizar la página de acuerdo con los avances tecnológicos y la estrategia de comunicación interna.

El plan se aplicará de manera gradual, iniciando por el reconocimiento de los contenidos relevantes que deben permanecer y los que deben ser actualizados, archivados o eliminados.

<u>Diseño y arquitectura</u>

Rediseñar la identidad visual de la intranet de acuerdo con el manual vigente. Crear un estilo moderno y funcional, con la unificación del color (Vinotinto) representativo del Ministerio. Adicionalmente, la página debe caracterizarse por la disminución de clics para acceder a los contenidos.

Establecer una jerarquía que priorice los contenidos claves del Ministerio de acuerdo que la línea de gobierno y posteriormente con el análisis de métricas.

Creación de un esquema general de los micrositios que mantenga uniformidad, orden y funcionalidad de las secciones. De igual manera, para lograr una navegación fluida dentro de la página que disminuya el número de clics para las consultas.

Contenidos

La eliminación de contenidos obsoletos y la inclusión de los nuevos debe implementarse de manera progresiva, principalmente en micrositios de direcciones, viceministerios y página de inicio.

Los contenidos textuales deben caracterizarse por manejar mensajes concretos en aras de informar de manera eficaz y captando la atención del receptor evitando que salga sin revisar la información completa.

Se propone hacer uso de contenidos transmedia (infografías, piezas gráficas, audiovisuales, audios) como parte de la estrategia de comunicación asertiva, con la activación simultánea de los sentidos auditivo y visual que conectan de manera inmediata al receptor. Los contenidos audiovisuales e interactivos deben predominar para cumplir con el principio de inmediatez de la información.

Es importante incluir newsletter periódicos y otros métodos de difusión, divulgación y distribución de la información.

Difusión:

Se propone establecer sinergia e interactividad en los 3 canales de comunicación interna: Correo institucional, intranet y WhatsApp.

El WhatsApp y el correo serán los encargados de hacer el llamado a la acción para direccionar a los internautas hacia la intranet y lograr mayor tráfico. La finalidad de establecer esta articulación es incentivar el uso y consulta de la intranet por pate de los funcionarios para aprovechar al máximo las herramientas que nos ofrece.

Evaluación:

Consolidar un informe mensual de las métricas de la intranet que permita analizar y evaluar el alcance de los contenidos, identificar lo más consultado y la interacción, para definir estrategias atractivas y eficaces en aras de mantener comunicación oportuna, pertinente y de interés al interior del MinTrabajo.

Propuesta de contenidos

1. Comunicados y reseñas. Darles un sentido más informativo y con datos o contenidos novedosos a los titulares y a los primeros párrafos. Acercar estos textos, imágenes y soportes gráficos a presentaciones más noticiosas y de utilidad.
2. La prioridad debe ser institucional (imagen de la Ministra y necesidades de divulgación de temas particulares del Ministerio).
3. Siempre agregar pie de fotos.
4. Escribir con claridad, concisión y precisión.

5. Encontrar siempre el enfoque adecuado para presentar de una forma atractiva e impactante el contenido.
6. Seleccionar las fotos con un criterio más acertado.
7. No narrar en primera persona.
8. Evitar el uso de complementos circunstanciales en el comienzo de las notas.
9. Debe ser coherente la relación entre el título, el encabezamiento (lead) y el desarrollo (jerarquizado) de los párrafos.
10. Titulares con más fuerza informativa.
11. En cuanto al discurso referido, tener un mejor manejo de las frases directas.
12. Cuando la Ministra se refiera a algo que implique cifras o documentos particulares, anexarlos.
13. En la página de inicio, no repetir el menú.
14. Ofrecer la mayor cantidad posible de videos. (Abiertos, indicados y editados).
15. Los audios y las publicaciones son del gobierno pasado. También, "MinTrabajo es noticia".
16. La agenda está en blanco. (28-05-23).
17. Incluir podcast. También, presentaciones, intervenciones y exposiciones de la Ministra.
18. Revisar la redacción de la parte "Ministerio" y demás secciones del menú y submenú

Propuesta actualización inicial (urgente):

Cronograma

Se establece el cronograma de aplicación del plan de actualización de la intranet con le fin de definir metas y plazos, así como tener seguimiento de la ejecución.

CRONOGRAMA DE APLICACIÓN PLAN DE ACTUALIZACIÓN DE LA INTRANET					
Acciones	**Julio**	**Agosto**	**Septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**
1. Planificación de actualización					
Organizar equipo de trabajo (Vespasiano, Alejandra, Gabriel y diseñador) y concretar reuniones para el planteamiento					
2. Diagnóstico de la intranet					
Revisión de carácter evaluativo sobre contenidos actuales					
Selección de contenidos caducados y vigentes					
3. Diseño de la imagen con aplicación del manual de identidad visual					
Propuesta (maqueta) de actualización de diseño					
Propuesta de contenidos					
Aplicación gradual por secciones del rediseño y nuevos contenidos					

4. Contenidos (actualización gradual)					
Planificación de periodicidad de actualización					
Reescribir los textos con narrativa concreta, directa y atractiva					
Actualización de contenidos del gobierno actual					
Desarrollo de contenido transmedia					
5. Evaluación de la aplicación del plan					
Revisión y análisis de la ejecución del plan de actualización					