



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

SECRETARIA GENERAL – GRUPO TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022-2023

**Gobernación Departamento Archipiélago de
San Andrés, Providencia y Santa Catalina**



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023

INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de talento humano tiene carácter indicativo y desarrolla el plan estratégico institucional de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina en relación con el ciclo de vida del servidor público, desde la política de gestión y desempeño del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.

El Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina adopta el plan Estratégico de Talento Humano como una política orientadora y facilitadora de aquellas actividades contempladas en los planes de capacitación, bienestar, Salud ocupacional con miras a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, la calidad de vida de los servidores públicos del Departamento que se verá reflejada en la calidad del servicio que se presta al cliente interno y externo, todo ello teniendo como fundamento la Constitución Política de Colombia y otras normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación, bienestar laboral y salud ocupacional en las entidades públicas.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento tiene la finalidad de que se constituya en un instrumento básico que soporte los cambios que se presenten a nivel organizacional y mediante ello se logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, todo ello con base en la Ley 909 de 2004 en la cual se afirma el compromiso de las instituciones del estado en mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objeto.

El Gobernador del Departamento como responsable del cumplimiento de los objetivos de la entidad, contribuye a motivar a sus funcionarios y apoyarlos en todos los sentidos para que se capaciten y mejoren en el cumplimiento de sus funciones y fortalezcan sus



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

conocimientos el cual se logra mediante un buen desarrollo del bienestar laboral y un buen clima organizacional de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998.

En cuanto a capacitación se quiere lograr condiciones indispensables para ampliar los conocimientos de los funcionarios para asumir mayores retos y responsabilidades para lo cual es indispensable que se ponga en marcha el Plan Estratégico de Talento Humano.

1. OBJETIVO

1.1. Objetivo General

Organizar todos los componentes que integran la gestión del talento humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento y fortalecimiento de los conocimientos, competencias, habilidades de los servidores y contribuir a su bienestar y motivación que mejoren el entorno laboral y de esta manera se aporta al mejoramiento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia de los servidores de la Gobernación de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

1.2. Objetivos Específicos

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Gobernación de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional. Plan Estratégico de Talento Humano 2023

- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores de la gobernación de San Andrés, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales. • Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.
- Capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades
- Generar mediante las acciones de formación y capacitación competencias en los servidores públicos con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad y sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios del Departamento.



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- Desarrollar actividades artísticas, intelectuales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas que respondan a necesidades de integración, identidad cultural, institucional y pertenencia a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su núcleo familiar.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento humano de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos vigencia 2023. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes: plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación y plan de bienestar social.

3. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina se encuentra en el marco de la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de talento humano son relacionados a continuación:

NORMATIVO	DESCRIPCIÓN
Artículo 54 Constitución Política de Colombia	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

	a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
La Ley 100 de 1993	Trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567 de 1998 el cual es el área de protección y servicios sociales.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos
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.
Decreto Nacional 682 de 2001	Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación.
Resolución 415 del 21 de julio de 2003	Por el Departamento Administrativo de la Función pública, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación.
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa
Decreto 1227 del 21 de abril de 2005	expedido por el Departamento Administrativo de la función pública que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
Decreto 2539 del 22 de julio de 2005	expedido por el Departamento Administrativo de la función pública por la cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

Ley 1952 de 2019	Por el cual expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Artículo 133 de la ley 1753 de 2015	Actualiza el MIPG y ordena la integración de los sistemas de desarrollo administrativo (ley 489/98) y el sistema de gestión de la calidad (Ley 872/03).
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Plan Estratégico de Gestión.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto 1499 de 2017	Por el 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.
Acuerdo 617 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
Circular No. 20191000000117 Comisión Nacional del Servicio Civil, 9 de abril de 2019	Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

4. DEFINICIONES

Competencia Laboral: Se define como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleo público.

Plan: Instrumento que permite determinar objetivos, metas prioridades y estrategias de manera general definidas para un periodo de tiempo.

Estrategia: Serie de acciones, encaminadas hacia un fin determinado. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento.

Subsistema: Es un sistema que en parte de otro sistema mayor que lo contiene. Es un conjunto de elementos interrelacionados que, en sí mismo, es un sistema, pero a la vez es parte de un sistema superior.

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

5.1. MISIÓN

La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como una organización pública creada por la constitución y la ley, con autonomía para generar, percibir y administrar recursos bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

transparencia, al servicio de los habitantes del territorio, propende por mejorar su calidad de vida, impulsar el desarrollo armónico y sostenible, garantizar los derechos de los ciudadanos y promover el cumplimiento de sus deberes.

5.2. VISIÓN

La Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en el año 2032, será el motor de desarrollo armónico y sostenible de las Islas, con una cultura autóctona, participativa e incluyente.

6. ESTRATEGIAS

Para cumplir con sus propósitos, es preciso que la formación y capacitación obedezca a unas directrices entre las cuales destacamos:

1. Formación en conocimiento a través de programas de educación para el trabajo y desarrollo del talento humano.
2. Formación y desarrollo de competencias laborales
3. Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación, capacitación y bienestar laboral.
4. Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para los programas de formación.
5. puntualidad
6. Participación en programas académicos que tengan que ver con las funciones del cargo.
7. Transferencia y aplicación de lo aprendido en seminarios.
8. Justificar la inasistencia
9. Educación virtual

7. EJES, POLITICAS Y PROGRAMAS



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

El plan de desarrollo del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina 2020-2023 “**TODOS POR UN NUEVO COMIENZO**”, adoptado mediante ordenanza, basado en cuatro (4) ejes estratégicos de intervención que se desagregan en **19** políticas de carácter temático a ejecutarse con las diferentes dependencias, cada uno de los componentes incluyen un número de programas de intervención, **67** en total.

En el gobierno de todos por un nuevo comienzo, se tiene como principio fundamental empoderar a las comunidades para que las acciones del estado sean de acceso directo y permanente para la gente, sin embargo, existe a nivel general desconfianza por las situaciones que se presentaron en el pasado, es por esto por lo que se ha dado prioridad en este periodo a devolverle la credibilidad a la población en sus instituciones. Así mismo, para dar generar la confianza la administración debe responder a los desafíos actuales, con uso de las herramientas de gestión diseñadas garantizar una planificación y ejecución efectiva, todo esto con el fortalecimiento del recurso humano para el manejo eficiente de lo público.

Para desarrollar las acciones tendientes al cumplimiento de las metas este eje contiene dos políticas las cuales a su vez contienen algunos programas para la ejecución de las actividades:

Honestidad y eficiencia en el manejo de lo público para ello se establecieron:

7.1. Programa 1: Transparencia y lucha anticorrupción para generar confianza.

7.2. Programa 2: Gobierno fuerte, excelencia en el ciclo de la gestión pública

7.2.1. Gobierno fuerte, excelencia en el ciclo de la gestión pública Alcance: Fortalecer la gestión administrativa para el mejoramiento de los procesos de planificación, hacendarios y archivísticos en el Departamento del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

En Específico:

1. Fortalecer el proceso de Planificación para el mejoramiento de la Gestión pública.



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

2. Brindar Asesoría, asistencia técnica y capacitación en proceso de planificación para la gestión pública.
3. Implementar, hacer seguimiento y evaluación al modelo integrado de Planeación y Gestión para el mejoramiento integral de la acción del estado.
4. Fortalecer la Gestión Hacendaria para la Excelencia y eficiencia administrativa.
5. Impulsar el cumplimiento de norma de archivo.
6. Realizar estrategias para modernización de los procesos de la administración pública.
7. Fortalecimiento de las finanzas públicas.
8. Un Modelo de socialización y consulta de presupuestos y proyectos participativos

8. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2023

Administración del Talento Humano Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

Desarrollo del Talento Humano Durante el periodo 2023, la gestión estratégica del talento humano estará orientadas al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el auto reconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al logro de los objetivos para armonizar el plan de la gobernación.

8.1. Políticas de Talento Humano

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo.
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

- Socializar el Manual de Funciones de la Gobernación del Departamento Archipiélago la cual responde a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Implementar nueva forma de organización laboral

8.2. Plan Institucional de Capacitación - PIC: A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la gobernación de San Andrés, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Para la presente vigencia la Gobernación del Departamento Archipiélago de se formuló el Plan Institucional de Capacitación– PIC, teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades y requerimientos de formación y capacitación de cada una de las áreas, realizado en el 2022; así mismo consideró su formulación en el marco de los siguientes ejes temáticos:

✓ **Gestión del conocimiento y la innovación:** El objetivo de este eje es diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

✓ **Creación de valor público:** Este eje está orientado a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano

✓ **Probidad y ética de lo público:** Este eje busca que el servidor Público se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés.

✓ **Transformación digital:** Este eje se relaciona con el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la formación y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. Por otra parte, en el marco de la actividad de Gestión de Talento Humano inmersa en el PIC 2023, se tiene programados cursos, talleres y/o charlas relacionadas con los diferentes programas de la Dirección de Talento Humano como son el programa de Bienestar e Incentivos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST (Copasst, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia Laboral, seguridad vial y prevención de consumo de sustancias psicoactivas, Medicina preventiva y Seguridad Industrial), igualmente se dictaran sobre temas del Código de Integridad y las siguientes actividades :

a. Programa de Inducción: El programa de inducción de la Gobernación de San Andrés tiene como objetivo fortalecer la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia. Comprende dos aspectos; de una parte, la actividad presencial o virtual mediante la que se da a conocer a los nuevos funcionarios el direccionamiento estratégico de la Gobernación con los principales aspectos del Sistema de Gestión Integrado de la entidad, así como aspectos administrativos generales; de otra, la inducción respectiva en el puesto de trabajo que será responsabilidad del jefe inmediato o de quienes éste designe. Con la inducción se le explican las funciones a cargo, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realizar de manera efectiva su labor.

b. Programa de Reinducción: El programa de Reinducción se adelanta con base en lo establecido en el decreto 2226 de 2019, y tiene como objeto de reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional para reforzar sus conocimientos en temas transversales a la entidad y dar a conocer los cambios producidos en los procesos.



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

De acuerdo con las necesidades detectadas por las áreas o procesos de la Entidad se define si se lleva a cabo de manera presencial o virtual, siguiendo lo establecido en el instructivo “Programa de Inducción”.

c). **Clima y Cultura Organizacional:** Consiste en la medición e intervención para identificar la percepción que puedan tener los servidores públicos respecto a la entidad y sus aspectos en su entorno laboral. Se lleva a cabo mediante acciones que permiten fortalecer o mejorar los siguientes aspectos:

✓ La estrategia orientada al bienestar, reconocimiento, desarrollo y cuidado de los servidores, a su mejoramiento de calidad de vida y el de sus familias.

✓ La percepción que tiene que ver con la Articulación (conexión entre las diferentes áreas) se requiere ser fortalecida con el fin de poder trabajar en entender que los resultados son consecuencia de todos.

d. **Gestión al cambio:** Con el objetivo de lograr la aceptación del cambio por parte funcionarios de la entidad, como una oportunidad de mejora para todas las partes involucradas, se adelantan acciones eficientes relacionadas con el fortalecimiento de las competencias de adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

8.3. Plan de Seguridad y Salud Laboral: Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.

8.4. Plan de Bienestar e Incentivos: La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

- 7.4.1 **Nivel de calidad de vida laboral:** Hace referencia al fomento de un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del servidor público de la Entidad; está constituido por las condiciones laborales para la satisfacción de las necesidades básicas del servidor, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. Dentro de este componente se encuentran las siguientes actividades y programas: Medición de Clima Laboral, Programa de Pre – pensionados, Salario Emocional, Día de Cumpleaños – Día libre, Horarios Flexibles, Teletrabajo, Uso de la Bicicleta, Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos, Día del servidor público, entre otras.
- 7.4.2 **Protección y servicios sociales:** Se relaciona con la atención de las necesidades de protección, esparcimiento, identidad y aprendizaje del servidor público y su grupo familiar, con el propósito de fortalecer sus niveles de educación, salud, recreación, cultura, deportes y programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías y las Cajas de Compensación Familiar.
- 8.5. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.
- 8.6. RETIRO**
- El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. La competencia para el retiro de los empleos de carrera está reglada de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado. Por otra parte, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se



GOBERNACIÓN
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
Nit: 892.400.038-2

efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

En la Gobernación la gestión del proceso de retiro de la Entidad estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público. Así mismo, desarrolla programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. Dentro de las acciones a desarrollar en el proceso de retiro de los servidores públicos, deberá garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

8.7. DESVINCULACIÓN ASISTIDA: (programa de Prepensionados)

Mediante la herramienta de entrevista se indaga el tipo de retiro que se presenta y los motivos por los cuales los funcionarios se retiran. Se busca comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado y a su vez, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. Para analizar la información recolectada se realiza una matriz en donde se incluye la información recolectada mediante la entrevista de retiro. Dicha información se analiza mediante un indicador denominado Tipo de Retiro, y otro, Motivo de Retiro. Estos indicadores se evalúan semestralmente y a medida en que se obtenga más información se puede generar un comparativo anual. Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2024 reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos (mediante un taller vivencial – **MI LEGADO**) para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Rutas de creación de valor	Planes y procesos relacionados en el plan estratégico de Talento Humano
Ruta de la felicidad	Plan de bienestar e incentivos



GOBERNACIÓN
 Departamento Archipiélago de San Andrés,
 Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
 Nit: 892.400.038-2

<ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrios de vida • Salario Emocional • Innovación con pasión 	Plan de seguridad y salud en el trabajo Plan Institucional de capacitación Política de integridad
Ruta de Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores 	Vinculación Evaluación del desempeño
Ruta de Servicio <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de bienestar e incentivos Plan institucional de capacitación
Ruta de la Calidad <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	Plan de bienestar e incentivos Plan institucional de capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación
Ruta de Análisis de datos <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	Plan de bienestar e incentivos Plan de seguridad y salud en el trabajo Plan institucional de capacitación Nómina Trámites y certificaciones

10. PRESUPUESTO

Para la materialización del plan estratégico, la gobernación a dispuesto para la vigencia 2023 un presupuesto de 1.200.000.000 MCTE, para capacitación y se tiene previsto gestionar para Bienestar Social \$500.000.000 MCTE para las actividades que serán ejecutados de acuerdo con la priorización determinada por la alta dirección.