



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

# **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021-2022**

**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 2021-2022**

### **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 a 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.

#### I. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que esta asociada al plan estratégico de talento humano se encuentra:

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 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 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.



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

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 1567 de 1998	
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
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).

**I. ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Educación inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST – Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el



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

seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. 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.

## **II. 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.

## **III. 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 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 2020 - 2021



## GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

### Reserva de Biosfera Seaflower

Nit: 892.400.038-2

- 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.
- 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



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

dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su núcleo familiar.

#### **IV. 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

#### **V. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

1. 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.



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

2. Desarrollo del Talento Humano Durante el periodo 2020-2021, 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 logre de los objetivos para armonizar el plan de la gobernación.

Como estrategias generales se definieron:

- 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.
- Reformular el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Implementar nueva forma de organización laboral

Estas estrategias se materializarán a través de:

1. **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, 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.
2. **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





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

seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.

3. **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 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.
4. **Apoyo a la educación formal:** como parte de los incentivos a los servidores, contempla el apoyo para la financiación de programas de educación formal para los servidores y su núcleo familiar, mediante convocatorias en las que pueden participar los funcionarios de planta. Lo anterior, sujeto a la disponibilidad presupuestal.
5. **Gestión del Desempeño:** La Gobernación, cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales en periodo de prueba y empleos temporales, con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación.

La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, y a la identificación de oportunidades de desarrollo de las competencias.

6. **Movilidad:** La gestión del talento humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad horizontal y vertical de los servidores: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros.



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

7. **Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad** Como soporte de la planeación, la oficina Talento Humano en articulación con planeación continuarán en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
  
8. **Clima Organizacional y Cambio Cultural:** La Gobernación durante el periodo 2020-2021 propondrá un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad e integridad e igualmente adelantará el estudio anual de clima organizacional que tiene como propósito medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo. Por lo que diseñará e implementará una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.
  
9. **Diálogo y Concertación:** Se seguirán generando espacios de concertación y diálogo con los servidores a través de estrategias como, que promueven la participación en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora.
  
10. **Implementar teletrabajo o trabajo en casa como reconocimiento de una modalidad laboral.**

## VI. INGRESO Y RETIRO

**INGRESO:** El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:



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

- Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria No. 1110 de 2019 – Convocatoria Territorial 2019, se proveen a través de las listas de elegibles vigentes.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen de acuerdo con los requisitos y competencias que se demanden.
- La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

#### **VII. MERITOCRACIA**

Se proveerán las vacantes de la planta de personal, mediante los procesos meritocráticos que apliquen según el tipo de empleo y las características de la vacante.

#### **VIII. CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL:**

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos.

#### **IX. RETIRO**

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 2020-2021 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 para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

#### **X. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**



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

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



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"><li>• <b>Entendiendo personas a través del uso de los datos</b></li></ul>	Trámites y certificaciones Análisis estadístico datos arrojados desde software de nomina y hojas de vida Datos SIGEP y EDL
---	--

## XI. DIAGNOSTICO

Para el desarrollo del plan estratégico se tuvieron en cuenta: diagnostico con base en la evaluación del desempeño y encuesta realizada de necesidades de capacitación y la sugerencia de los funcionarios de las distintas dependencias.

## XII. ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO

Para la materialización del plan estratégico, la gobernación a dispuesto para la vigencia 2022 un presupuesto de OCHOCIENTOS MILLONES DE PESOSs (\$800.000.000) MCTE, que corresponden a \$350.000.000 para capacitación y \$450.000.000 para bienestar social y \$100.000.000 para el proyecto de inversión Talento Humano, destinados para las actividades que serán ejecutados de acuerdo a la priorización determinada por la alta Dirección.