



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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023-2024

GRUPO TALENTO HUMANO

Secretaría General

Gobernación Departamento Archipiélago de San
Andrés, Providencia y Santa Catalina

Versión 2
Enero 2024



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

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2024

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 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.



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

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. 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	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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.	Competencias
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	Certificación del Bono Pensional



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

	1998 el cual es el área de protección y servicios sociales.	
Decreto 1299 de 1994	Decreto 1299 de 1994 Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos	Plan institucional de capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
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.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales. Certificación de Bono Pensional. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados	Certificación de Bono Pensional



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

	(CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	
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.	Competencias
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
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.	Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar



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

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. Programa de Bienestar	Programa de Bienestar
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).	MIPG
Ley 1064 del 26 de julio 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.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función	Talento Humano



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

	Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017 colombiana.	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al	Planes y programas



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

	Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019 Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
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	Talento Humano



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

	- 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.	Competencias
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17 Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación

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, 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 las vigencias 2023-2024. Aplica a la población de la Gobernación del Departamento: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General



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

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.

3.2. 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 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 2023-2024
- 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).



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

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

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



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

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 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



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

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

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 numero de programas de intervención, 67 en total.



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

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.
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.



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

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 - 2024

El proceso de talento humano que hace parte de las funciones principales a cargo de la Secretaría General de la Gobernación del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina como unidad de Gestión, se concentrará en la creación de un área formal que lideré y efectué seguimiento a las diferentes actividades que dentro de los procesos y diferentes planes que lo integran serán ejecutadas.

Lo anterior, considerando las estrategias del talento humano como un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la entidad, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de mecanismo de alta importancia para el mejoramiento de la entidad, satisfacción del servidor público, la productividad del sector, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. El grupo de Talento Humano cumplirá una labor estratégica dentro de la entidad, pues será la encargada de ejecutar junto con el Direccionamiento de la secretaria general las diferentes estrategias encaminadas al fortalecimiento del Talento Humano.

En consecuencia de lo anterior, la Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades 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. Figura 5. Creación de valor público

8.1. Políticas de Talento Humano



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

- 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.
- 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 2024; 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



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

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 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 2024, 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



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

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.

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,



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

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.

- 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**



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

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 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



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

Rutas de creación de valor	Planes y procesos relacionados en el plan estratégico de Talento Humano
Ruta de la felicidad • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrios de vida • Salario Emocional • Innovación con pasión	Plan de bienestar e incentivos Plan de seguridad y salud en el trabajo Plan Institucional de capacitación Política de integridad
Ruta de Crecimiento • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores	Vinculación Evaluación del desempeño
Ruta de Servicio • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar	Plan de bienestar e incentivos Plan institucional de capacitación
Ruta de la Calidad • 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 • 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



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina

Reserva de Biosfera Seaflower

Nit: 892.400.038-2

Para la materialización del plan estratégico, se ha dispuesto para la vigencia 2024 un presupuesto de **OCHOCIENTOS MILLONES DE PESOS** (\$800.000.000) MCTE, para capacitación y con relación al tema de Bienestar Laboral un total de \$1.200.000.000 MCTE para las actividades que serán ejecutados de acuerdo con la priorización determinada por la alta dirección.