



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 2025-2027

GOBERNACIÓN DEL 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

INTRODUCCION

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.

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. NORMATIVIDAD ASOCIADA

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



GOBERNACIÓN

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

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:

NORMA	CONTENIDO RELEVANTE	APORTE AL PROCESO DE CAPACITACIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991 (Arts. 53 y 54)	Reconoce la capacitación como un principio fundamental y una garantía mínima del trabajador.	Fundamenta constitucionalmente el derecho a la capacitación y formación permanente.
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Establece la base estructural del sistema de capacitación en el sector público.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. • Art. 15: Rol de las unidades de personal en capacitación. • Art. 36: Objetivos de la capacitación.	Define la capacitación como herramienta estratégica para el desarrollo institucional y del talento humano.
Ley 1064 de 2006	Regula y fortalece la educación para el trabajo y el desarrollo humano.	Reconoce la formación no formal como complemento para el desarrollo de competencias laborales.
Decreto 4665 de 2007	Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleos Públicos.	Introduce el enfoque de desarrollo de competencias en el empleo público.
Circular 100-10 de 2014 – Función Pública	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Brinda lineamientos técnicos para la planeación y ejecución de la capacitación institucional.
Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública)	• Art. 2.2.9.1: Planes de capacitación. • Art. 2.2.9.3: Plan Nacional de Formación y Capacitación. • Arts. 2.2.4.6 y 2.2.4.7: Competencias	Consolida el marco normativo integral para la gestión de la capacitación y competencias laborales.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,

Providencia y Santa Catalina

Reserva de Biosfera Seaflower

Nit: 892.400.038-2

	comportamentales. • Arts. 2.2.9.4 a 2.2.9.6: Red de capacitación, actualización del PNFC y proyectos de aprendizaje.	
Decreto 648 de 2017	Modifica y adiciona disposiciones del Decreto 1083 de 2015.	Ajusta y fortalece la gestión del talento humano en el sector público.
Decreto 1499 de 2017	Integra el Sistema de Gestión en el marco del MIPG.	Articula la capacitación con el desempeño institucional y la mejora continua.
Decreto 894 de 2017	Establece normas de empleo público para la implementación del Acuerdo de Paz.	Incorpora la capacitación como herramienta para la construcción de paz y fortalecimiento institucional.
Decreto 815 de 2018	Modifica el régimen de competencias laborales generales.	Actualiza las competencias requeridas según niveles jerárquicos del empleo público.
Documento CONPES 3975 de 2019	Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial.	Introduce la formación en competencias digitales y tecnológicas en el sector público.
Ley 1960 de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.	Fortalece la capacitación como eje del desarrollo de la carrera administrativa.
Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)	• Art. 37, núm. 3: Derecho a recibir capacitación. • Art. 38, núm. 42: Deber de capacitarse.	Establece la capacitación como derecho y deber funcional del servidor público.
Resolución 104 de marzo de 2020	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.	Define prioridades, enfoques y líneas estratégicas de formación a largo plazo.
Guía Metodológica para la	Orienta la profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos.	Proporciona herramientas técnicas para la ejecución efectiva del PNFC.



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,

Providencia y Santa Catalina

Reserva de Biosfera Seaflower

Nit: 892.400.038-2

implementación del PNFC		
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Establece pautas para formular el PIC con base en proyectos de aprendizaje en equipo.	Facilita la planeación estratégica y contextualizada de la capacitación institucional.

2. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)

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 2025-2027. 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. OBJETIVO

3.1 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.

3.2 Objetivo 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,



GOBERNACIÓN

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

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 2025-2027
- 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.

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 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



GOBERNACIÓN

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

el cumplimiento de sus deberes.

5.1. Vision

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.

5.2 Estrategias

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

- Formación en conocimiento a través de programas de educación para el trabajo y desarrollo del talento humano.
- Formación y desarrollo de competencias laborales
- Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación, capacitación y bienestar laboral.
- Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para los programas de formación.

Puntualidad

- Participación en programas académicos que tengan que ver con las funciones del cargo.
- Transferencia y aplicación de lo aprendido en seminarios.
- Justificar la inasistencia
- Educación virtual

5. EJES, POLITICAS Y PROGRAMAS

El plan de desarrollo del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina 2024-2027 “EL ARCHIPIÉLAGO AVANZA”, adoptado mediante ordenanza, estructurado en 5 apuestas y 15 ejes estratégicos de intervención que se desagregan en 15 políticas de carácter temático a ejecutarse con las diferentes dependencias, cada uno de los componentes incluyen un numero de programas de intervención.

El plan de desarrollo del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina “EL ARCHIPIÉLAGO AVANZA”. El fortalecimiento institucional es un pilar fundamental para el desarrollo y la eficiencia de la gestión pública en cualquier ente territorial, sin dejar de lado a la Gobernación del Departamento Archipiélago. Este proceso implica una serie de estrategias y acciones orientadas a mejorar la capacidad



GOBERNACIÓN

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

administrativa y operativa de las instituciones para responder de manera efectiva a las necesidades de la población. En este contexto, el departamento ha delineado un eje programático que busca no solo optimizar los recursos y procesos internos, sino también generar un impacto directo en la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos. Este enfoque integral abarca desde la planeación y la infraestructura gubernamental hasta la cultura organizacional y el bienestar de los funcionarios, lo cual se refleja en las 18 políticas evaluadas por el Índice de Desempeño Institucional.

Para desarrollar las acciones tendientes al cumplimiento de las metas del este eje fortalecimiento institucional, en la que se estableció:

Programa 2: Avanzando hacia el fortalecimiento de la cultura, bienestar y capacitación organizacional

Objetivo es: Incrementar la eficacia del desempeño institucional, a través de la valoración del talento humano, la modernización de la gestión y la participación de las comunidades, para la transformación en una gestión transparente, ética y en permanente diálogo social para la construcción de acuerdos que permitan el desarrollo económico, social, ambiental y cultural del territorio. En Específico:

- Mejorar la cultura organizacional del Departamento.
- Incrementar el desempeño institucional.
- Implementar, hacer seguimiento y evaluación al modelo integrado de Planeación y Gestión para el mejoramiento integral de la acción del estado.
- Mejorar y ampliar los servicios digital
-

6. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025 – 2027

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 n 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



GOBERNACIÓN

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

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

7.1 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.
- 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

7.2 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 2025; así mismo consideró su formulación en el marco de los siguientes ejes temáticos



GOBERNACIÓN

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

- **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 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



GOBERNACIÓN

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

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.

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.
- ✓ 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.

7.3 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.



GOBERNACIÓN

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

7.4 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 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.

- ✓ **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.
- ✓ **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.

7.5 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



GOBERNACIÓN

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

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

7.6 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 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.

7.7 PLAN DE VACACIONES

El Grupo de Talento Humano implementara estrategias que permitan mejorar la gestión de vacaciones y eviten la acumulación de periodos. Con el ánimo de subsanar las debilidades encontradas se pretende promover una cultura de planificación que garantice la continuidad operativa de los servicios y el respeto a los derechos de los servidores públicos.

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

Luego de realizada la medición anual de la gestión y el desempeño de las entidades públicas del orden nacional en la implementación de las políticas de la vigencia anterior al reporte, mediante el Formulario Único Reporte Avances de la Gestión – FURAG.



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



GOBERNACIÓN

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

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Integridad y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo).

10. ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Plan Anual de vacantes y previsión de Recursos Humanos.
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Plan de Bienestar Social e Incentivos.
Plan Institucional de Capacitación.
Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
Plan de Institucional de Integridad
Plan de Diversidad e Inclusión Social.

Nicolás Iván Gallardo Vásquez
Gobernador

Secretario General: José Norrell Mitchell Nelson
Jefe grupo de Talento Humano: Eileen Eronie Stephens Bowi



GOBERNACIÓN

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