



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO
SECRETARÍA GENERAL
SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

BARRANQUILLA, DISTRITO INDUSTRIAL, CULTURAL Y PORTUARIO
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

2025



SC-CER627381

NIT: 890.102.006-1
Código Postal: 080003
Código DANE: 08-000

Gobernación del Atlántico

atlantico.gov.co

• atencionalciudadano@atlantico.gov.co
• (57)(5) 330 7103
• Calle 40 carreras 45 y 46 / Barranquilla - Colombia
Línea Gratuita: 01 8000 915 307





CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DEL CAMBIO	CAUSA DEL CAMBIO	CAMBIO REALIZADO
2025-01-30	Creación documento V1	Creación del documento Versión 1

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Ana María Lambis Profesional Universitario Subsecretaria de Talento Humano	Sheila Covelli Dávila Subsecretaria de Talento Humano Nancy Calvano Zúñiga Profesional Universitario Secretaria TIC	Pedro Lemus Secretario General



TABLA DE CONTENIDO

1	NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	4
2	PROPÓSITO	6
3	Objetivo Estratégico.....	6
3.1	Objetivos Específicos	6
4	ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	6
5	COMPONENTES.....	7
6	FUENTES DE INFORMACIÓN.....	7
6.1	Negociación Colectiva	8
7	FASES PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	8
7.1	Fase I - Diagnóstico.....	8
7.1.1	Distribución de Planta.....	8
7.1.2	Caracterización.....	9
7.1.3	Vacantes Definitivas	10
7.1.4	Articulación con las rutas de Creación de Valor.....	11
7.1.5	Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH: 11	
7.1.6	Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación y Bienestar.....	12
7.1.7	Resultados Furag.	13
7.2	Fase II – Formulación de Estrategias	13
7.2.1	Referentes estratégicos:.....	13
7.2.2	Estrategias y Acciones de Intervención.	14
7.3	Fase III – Evaluación y Seguimiento.....	15
8	ANEXOS.....	17



1 NORMATIVIDAD ASOCIADA

Para la formulación y diseño del Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Departamento del Atlántico, se tomó como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado
Decreto 1661 de 1991 (junio 6)	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 de 1993 (diciembre 12)	Por la cual se crea el sistema de Seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 de 1998 (agosto 8)	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 2279 de 2003 (Agosto 8)	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. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 de 2004 (enero 1)	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 de 2004 (septiembre 9)	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 de 2006 (enero 1)	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 de 2006 (junio 6)	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 de 2006 (julio 7)	Dicta 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
Circular Conjunta No.13 de 2007 (abril 4)	Formatos Únicos de Información Laboral para trámites de Bono Pensional	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 2008 (julio 7)	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Resolución 894 de 2011 (noviembre 11)	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012 ()	Modifica parcialmente la resolución No. 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño	Talento Humano
Decreto 1072 de 2015 (mayo 5)	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)



Normatividad	Tema	Proceso relacionado
Decreto 1083 de 2015 (mayo 5)	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Plan Institucional de Capacitación- Programa de Bienestar
Resolución 365 de 2015 (junio 6)	Por lo cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 1801 de 2016 (julio 7)	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	
Ley 1811 de 2016 (octubre 10)	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar
Resolución 1140 de 2016 (diciembre 12)	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Programa de Bienestar
Resolución No.20161000022 145 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 CNSC para Sistemas Propios de Evaluación Desempeño
Resolución 120 de 2017 (febrero 2)	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementario en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 1111 de 2017 (marzo 3)	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)
Decreto 1499 de 2017 (septiembre 9)	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humana
Código de Integridad del Servidor p 2017	DAFP. crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 815 de 2018 (mayo 5)	Por el cual se modifica el Decreto 1 083 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	Talento Humano
Resolución 0667 de 2018 (agosto 8)	Por medio del cual se adopta el Catálogo de Competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Talento Humano
Acuerdo 617 de 2018	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Guía de Gestión Estratégica 2018	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (SETH) 2018	Talento Humano
Manual Operativo MIPG	Manual Operativo MIPG - Versión 5: 2023	Talento Humano



2 PROPÓSITO

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, así permitiendo que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, contribuyendo a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

3 OBJETIVO ESTRATÉGICO

Planear, ejecutar y evaluar las acciones estratégicas alineadas con el direccionamiento estratégico de la Gobernación del Atlántico, que contribuyan al bienestar y al mejoramiento de la calidad de vida laboral y al fortalecimiento las competencias de sus funcionarios en el marco del contexto económico, social, sanitario y normativo vigente en la entidad y articulado en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG.

3.1 Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades de Bienestar para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida, la integración familiar, el ambiente laboral, la motivación y el clima organizacional de los funcionarios de la Gobernación.
- Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio de cultural del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus 5 valores.
- Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de estrategias incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la Entidad para el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación.
- Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad.
- Contar con información consolidada, oportuna y con indicadores en bases de datos y sistemas digitales seguros y a disposición para la toma de decisiones.
- Valorar como una ventaja competitiva la inclusión y la diversidad de culturas, géneros, estilos, inteligencias, destrezas, habilidades, educación, y formas de ver el mundo que integran a la Gobernación del Atlántico.

4 ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Atlántico, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina



con el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas en los mismos. Por consiguiente, aplica a la población de la Gobernación del Atlántico (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

5 COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos.
- Capacitación.
- Bienestar Social e Incentivos.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desvinculación Asistida

6 FUENTES DE INFORMACIÓN

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, donde contar con información oportuna y actualizada permite al proceso de Talento Humano desarrollar una gestión con gran impacto en la productividad de los servidores públicos, Talento humano de la Gobernación del Atlántico cuenta con las siguientes herramientas:

1. Caracterización del Talento Humano
2. Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP II).
3. Reporte de la gestión (FURAG).
4. Matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH).
5. Diagnóstico de necesidades de Capacitación y Bienestar (Encuesta Aplicada 2024)
6. Medición del clima laboral y cultura organizacional.
7. Autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) 2024.
8. Diagnóstico de Situaciones Administrativas y Vacantes
9. Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
10. Nómina. En el aplicativo Software SIIFWEB se maneja el proceso de la nómina.
11. HERRAMIENTA INSTITUCIONAL ORFEO: Sistema de Gestión Documental de la entidad que permite controlar el flujo de documentos en especial la asignación y el vencimiento.



12. APLICATIVO DE CAPACITACIÓN VIRTUAL: permite realizar la inducción y reinducción institucional generando reportes y estadísticas.
13. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO – SGI: Incluye los procesos de la Entidad y su articulación con cada uno permitiendo identificar las entradas y salidas, políticas, manuales y documentos.
14. OFICCE 365 MICROSOFT: Es la plataforma de productividad, comunicación y colaboración alojada en la nube que agrupa las principales herramientas de mayor valor. Gracias a la eficacia de estos servicios online, reducir tiempo y costos en procesos de TH (Elaboración de encuestas, reuniones y eventos controladas por teams)

6.1 Negociación Colectiva

La Gobernación del Atlántico suscribió con las organizaciones sindicales que tiene asentamiento en la entidad (SINTRAGOBER, SINDEATLAN SINTRENAL SINDECELDA, SINTRAEDUCACIÓN, SINTRADEA, ASEGOBER, SINPROGOB, UNTRAGOBA) Acuerdo Colectivo, de acuerdo con el decreto 160 del 2014, y los convenios internacionales de la OIT 151, 086, 092, los cuales supervisa la comisión de seguimientos, establecida en dicho acuerdo encontrándose vigente hasta la suscripción de un nuevo acuerdo.

7 FASES PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

7.1 Fase I - Diagnóstico

7.1.1 Distribución de Planta : Actualmente la planta de personal de la Gobernación es de 945 cargos, distribidos en 490 cargos dentro de la planta Central y 455 en planta SGP, distribidos así:

Tabla 1. Numero de servidores públicos de la planta central y SGP por cargos

Nivel	Planta Central	Planta SGP
Directivo	42	0
Asesor	37	0
Profesional	215	20
Técnico	139	16
Asistencial	57	419
Total	490	455

Tabla 2. Numero de servidores públicos total Por Tipo de Vinculación

Nivel	Número de Funcionarios vinculados	%
Carrera	596	63,10%
Libre Nombramiento	211	22,40%
Provisional	40	4,30%
Trabajadores Oficiales	3	0,40%
Periodo De Prueba	0	0,00%
Total	852	90,20%

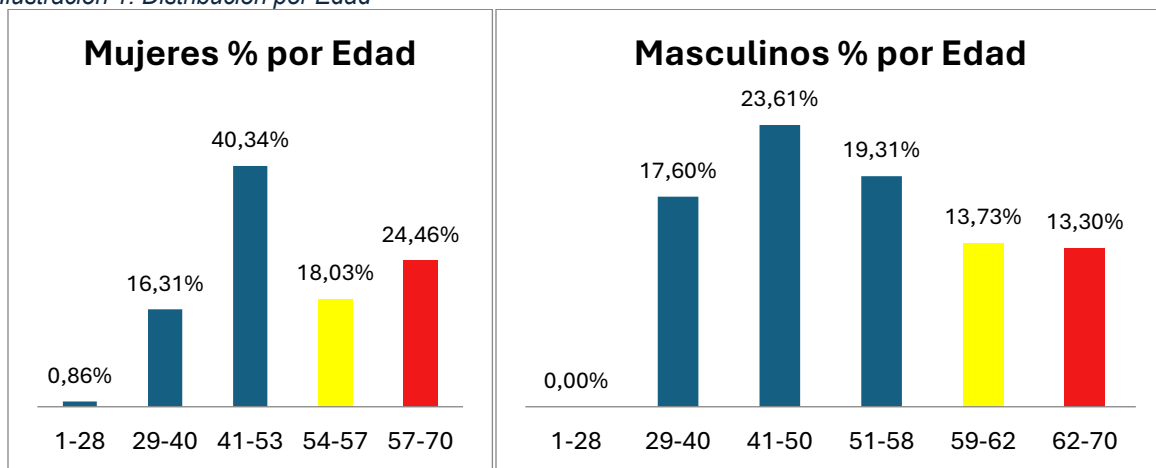
7.1.2 Caracterización

7.1.2.1 Distribución por Género y Edades. Actualmente la planta de personal cuenta con 47,3% de personal del género masculino y un 52,7% femenino.

Dentro de las mujeres, un 0,86% se encuentran entre 1 y 28 años; 16,31% entre 29 y 40 años; 40,34% entre 41 y 53 años; el 18,03% entre 54 y 57 años y el 24,46% están entre los 58 y 70 años, edad máxima de retiro forzoso.

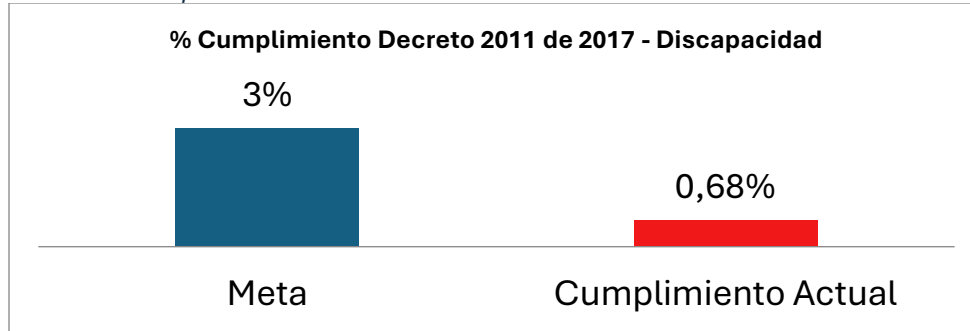
Dentro de los hombres, un 0,86% se encuentran entre 1 y 28 años; 16,31% entre 29 y 40 años; 40,34% entre 41 y 53 años; el 18,03% entre 54 y 57 años y el 24,46% están entre los 58 y 70 años.

Ilustración 1. Distribución por Edad



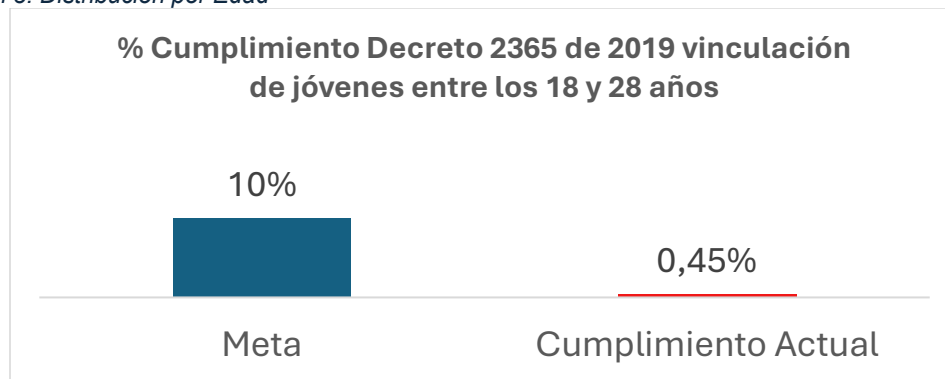
7.1.2.2 Población en Condición de Discapacidad. En comparación con lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017 (3%), actualmente la Gobernación alcanza un nivel de inclusión de población con discapacidad de un 0,68% con respecto al total de servidores vinculados.

Ilustración 2. Distribución por Edad



7.1.2.3 Población Jóvenes entre 18 y 28 años. En cumplimiento del Decreto 2365 de 2019 respecto a la vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años, la Gobernación alcanza un 0,45% de vinculación con respecto al total de servidores vinculados.

Ilustración 3. Distribución por Edad



7.1.3 Vacantes Definitivas. El número total de vacantes definitivas es de 42, siendo 15 de profesionales, 20 de técnicos y 7 asistenciales

Tabla 3. Numero de servidores públicos total Por Tipo de Vinculación

Nivel	Número de Vacantes
Profesional	15
Técnico	20
Asistencial	7
Total	42

7.1.4 Articulación con las rutas de Creación de Valor. La gestión del Talento Humano de la Gobernación del Atlántico se enmarca en las rutas de creación de valor señaladas en el MIPG.

Ilustración 4. Ruta de Creación de Valor gestión del Talento Humano Gobernación del Atlántico



7.1.5 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH: Se diligenció la herramienta Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el Grupo de Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política, obteniéndose como resultado un cumplimiento de 94,5% de la Política de Talento Humano.

Ilustración 5. Mapa de Calor Resultado Gestión Estratégica del Talento Humano – Política MIPG



7.1.5.1 Oportunidades de Mejora. Las oportunidades de mejora identificadas de la autoevaluación son:

1. Diversidad e Inclusión (Cumplimiento Normativo, Vulnerabilidad)
2. Provisión Empleo/Proporción de Contratistas
3. Gerencia Publica (Selección, Competencias, rendición de cuentas, desempeño, conflictos de interés)

7.1.6 Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación y Bienestar

7.1.6.1 Capacitación. Sobre las capacitaciones la preferencias de los servidores públicos son que se presten en modalidad **presencial**, sean tipo **diplomados** y apliquen como herramientas de aprendizaje **ejercicios prácticos**.

Por ejes temáticos las preferencias seleccionadas son:

Ejes	Preferencias
Eje 1. Paz Total Memoria y Derechos Humanos	Promoción y Protección de los Derechos Humanos y Participación Ciudadana
Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Cambio Climático y Energías Limpias
Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad	Equidad y Prevención de Violencia y Discriminaciones
Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura	Inteligencia Artificial y Gestión de Datos
Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Transparencia, Ética y Valores
Eje 6. Habilidades y Competencias	Liderazgo, Trabajo en Equipo y Comunicación Asertiva
Eje 7. Bilingüismo	Inglés

7.1.6.2 Bienestar. Sobre las preferencias de bienestar los servidores públicos identificaron las siguientes según ejes temáticos y otras actividades

Ejes	Preferencias
Eje 1. Equilibrio Psicosocial	Actividades de Equilibrio Familiar y Personal y Actividades Recreativas y Deportivas
Eje 2. Salud Mental	Prevención del Estrés y Autocuidado y Relajación
Eje 3. Diversidad e Inclusión	Actividades de Empatía y Escucha Activa y de Calidad de Vida Inclusiva
Eje 4. Transformación Digital	Desarrollo profesional digital, Desconexión Laboral, Gestión del Estrés Digital
Eje 5 Identidad y Vocación por el servicio público	Reconocimientos y Estímulos y Reconocimiento en el Servicio Público
Eje 6 Trabajo en Equipo	Dinámicas de Integración y Entrenamientos en Habilidades Sociales y Comunicación
Acompañamiento Psicológico - salud Mental	Talleres y Capacitaciones y Acompañamiento Psicológico Individual
Preferencias para Prepensionados	Actividades Físicas y de Salud y Desarrollo de nuevas habilidades y proyectos personales
Preferencias para Fortalecer Cultura Organizacional	Actividades de Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo y Fortalecimiento de Valores

7.1.7 Resultados Furag. Los resultados arrojados por FURAG en 2024 otorgaron un 91,7% en cumplimiento de la Política de Talento Humano y un 74,8% en la Política de Integridad.

Ilustración 6. Resultado Evaluación Cumplimiento Políticas del Talento Humano e Integridad– FURAG



7.2 Fase II – Formulación de Estrategias

Una vez evaluados cada uno de los componentes dentro de la matriz de gestión estratégica de talento humano obtuvimos los resultados descritos en el punto anterior y que junto con el resto de información evaluada nos define una ruta estratégica a seguir para la vigencia 2025 apuntándole a acciones que fortalezcan, mantengan y mejoren los objetivos propuestos.

7.2.1 Referentes estratégicos: Para dar inicio al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es importante revisar la política de calidad y las políticas, objetivos, misión y visión que tiene el proceso de la Gestión del Talento humano los cuales se describen de la siguiente manera:

7.2.1.1 Política de Calidad.

*La Gobernación del Atlántico orientara su gestión al servicio de la comunidad y a la consolidación de la autonomía y el desarrollo municipal mediante, un sistema de calidad que, a partir del conocimiento de las necesidades y expectativa de la ciudadanía y de los municipios le facilite el mejoramiento continuo de los procesos, el desarrollo de su talento humano, su actuación transparente, contribuyendo y generando un impacto positivo en las condiciones económicas y sociales del Departamento. **Políticas Específicas de Talento Humano de la Entidad***

Aumentar el nivel de desempeño y la participación del talento humano de la entidad a través de la implementación de políticas, planes y programas para el desarrollo de los servidores públicos en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.

7.2.1.2.1 Misión TH.

Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de toda la Administración Central del Departamento.



7.2.1.2.2 *Visión TH.*

La Gestión de Talento Humano está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

7.2.2 Estrategias y Acciones de Intervención. A continuación se definen 5 Estrategias y las acciones en las que se apunta intervenir:

7.2.2.1 *Estrategia 1: Provisión de los empleos en vacancia temporal o definitiva*

1. Actualizar de manuales de funciones y competencias a que haya lugar acorde con las necesidades, lineamientos y normatividad vigente
2. Proveer los cargos vacantes temporales oportunamente mediante encargo o comisión.
3. Reportar y hacer seguimiento a los cargos en vacancia definitiva ante la CNSC
4. Planificar Concurso de Méritos de los cargos en vacancia definitiva
5. Propender por mantener y/o cumplir la normativa de Inclusión (Discapacidad, Jóvenes, Mujeres en niveles decisorios).
6. Fortalecer el programa de desvinculación asistida con el fin de brindar herramientas para afrontar el cambio a las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo como finalización del nombramiento provisional, entre otros.

7.2.2.2 *Estrategia 2: Fortalecer la gestión del Desempeño*

1. Fortalecer la gestión del desempeño para empleados de carrera administrativa bajo las siguientes fases:
 - a) Preparación
 - b) Concertación
 - c) Seguimiento – Planes de Mejoramiento
 - d) Evaluación Final
2. Fortalecer la Gestión de Desempeño de los servidores públicos vinculados mediante provisionalidad y libre nombramiento.
3. Fortalecer la Gestión de Desempeño de la Gerencia Pública



7.2.2.3 Estrategia 3: Potenciar las competencias y habilidades de los Servidores Públicos y Fortalecer la cultura de Integridad de la Entidad

1. Desarrollar competencias capacidades, destrezas y habilidades a través de la Ejecución del Plan de Capacitación Institucional integrando sus Ejes.
2. Fortalecer el programa de inducción y reinducción
3. Fortalecer el programa de Bilingüismo
4. Fortalecer la Gestión del Conocimiento con el fin de preservar el capital intelectual en la Entidad.
5. Fortalecer la socialización, divulgación e implementación de los valores y del código de integridad definidos por la Gobernación del Atlántico.
6. Establecer acciones para la gestión de los conflictos de interés.

7.2.2.4 Estrategia 4: Motivar el desempeño eficaz y el compromiso, manteniendo condiciones de trabajo saludables y un clima laboral idóneo

1. Articular, ejecutar y evaluar el programa de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias alineando sus Ejes.
2. Implementar acciones de fortalecimiento del trabajo en equipo
3. Garantizar el cumplimiento de la implementación del Decreto 1072/2015 y la Resolución 0312/2019, que busca el fortalecimiento de la adopción de una cultura de seguridad basada en el comportamiento y el mejoramiento de las condiciones de vida y salud de todos los servidores.
4. Realizar acciones que garanticen condiciones idóneas que prevenga cualquier daño a la salud, lesiones personales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. Implementar las recomendaciones a que haya lugar obtenidas del análisis de vulnerabilidad para personas con discapacidad.

7.2.2.5 Estrategia 5: Fortalecer la toma de decisiones en el Proceso de Talento Humano, con información oportuna, confiable e íntegra

1. Gestionar y asegurar el permanente monitoreo y seguimiento de la información relacionada con el talento humano, en herramientas digitales y en SIGEP.
2. Adelantar campañas de actualización de información, que faciliten la toma de decisiones y la generación de reportes articulados y el cumplimiento de la normatividad vigente que cubra todo el ciclo laboral del servidor público.
3. Incrementar el nivel de automatización de las actividades y procedimientos del Proceso de Talento Humano.

7.3 Fase III – Evaluación y Seguimiento

Para emprender acciones orientadas a fortalecer la GETH es fundamental diagnosticar, evaluar y realizar seguimientos a cada una de las metas estratégicas establecidas, por



ello se establecerán los siguientes mecanismos:

1. **Aplicación del formato de autodiagnóstico de la política de la Gestión Estratégica del Talento Humano que permite determinar el nivel de madurez de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.** De periodicidad de aplicación **anual**, es una de las herramientas fundamentales que ayuda con el autodiagnóstico del trabajo realizado por GETH. Esta herramienta reúne el inventario de requisitos a cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política propuesta por MIPG para la dimensión del Talento Humano. Este autodiagnóstico interno será de vital importancia para la mejora continua y el seguimiento de la coordinación para la vigencia 2024.
2. **Comité de Gestión y Desempeño institucional. Periodicidad: Trimestral**
3. **Planes y programas formulados para la vigencia y evaluación a través del FURAG.** Con una periodicidad de aplicación **anual**, el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, es el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la implementación de las políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la vigencia.

Esta herramienta en línea de reporte de avances de la gestión es el insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados de la gestión institucional y sectorial; el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, publica los resultados de la evaluación de cada vigencia, para que con base en ellos al interior de la Entidad se formulen planes de acción si a ello hubiere a lugar.

4. **Indicadores de Gestión del Proceso.** Para la vigencia 2025 dentro de la Subsecretaria de Talento Humano realizara la medición de indicadores de los respectivos procesos a su cargo. Una medición en tiempo de entregas, tiempo de proceso, tiempo de respuesta y revisión del inicio y fin de los procesos, esto permitirá que el Grupo de Talento Humano se involucre de manera activa y mejore la calidad del trabajo en materia de eficiencia.

A continuación se listan los principales indicadores de Gestión de Talento Humano los cuales se miden con una periodicidad mensual, trimestral y semestral.

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan Anual de Vacantes	Porcentaje de avance del plan Anual de Empleos Vacantes	$(\text{Número de Actividades ejecutadas en el plan anual de empleos vacantes} / \text{Total Actividades Programadas})$
Plan de Previsión de recursos.	Porcentaje de avance del plan de previsión.	$(\text{Número de Actividades ejecutadas en el plan de previsión} / \text{Total Actividades Programadas})$
Plan Institucional de Capacitación PIC	Eficiencia de Plan de Capacitación	$(\text{Número de Capacitaciones Realizadas} / \text{Total Capacitaciones Planificadas})$
Plan Institucional de Capacitación PIC	Eficacia de la Capacitación	Número de Personas a las cuales se le evidencio impacto en la capacitación/Número de personas capacitadas





ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de Bienestar Social y Estímulos	Porcentaje de avance del Plan de Bienestar	(Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Programadas)
Plan SG-SST Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Porcentaje de avance del plan Anual de trabajo de SST.	(Número de Actividades Realizadas del plan anual de trabajo / Total Actividades Programadas)

5. Oficina de Control Interno. Evaluación de Gestión por Dependencias. A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y a través de la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo el monitoreo a la operación de la Gobernación teniendo en cuenta la medición de los resultados logrados cualitativos y cuantitativos en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, el plan de mejoramiento, entre otros, por parte de la Oficina de Control Interno.

Las actividades de autocontrol también se pueden dar en el día a día de la gestión institucional a través de evaluaciones periódicas o autoevaluación, auditorías internas o externas, con el propósito de detectar debilidades y generar estrategias de mejoramiento oportunamente

8 ANEXOS

- **Anexo No 8.1:** Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2025.
- **Anexo No 8.2:** Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024 y Cronograma Plan institucional de Capacitación PIC 2025.
- **Anexo No 8.3:** Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 y Cronograma Plan de Bienestar 2025.
- **Anexo No 8.4:** Plan Anual de Trabajo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 y Plan Anual de Capacitación SST 2025
- **Anexo No 8.5:** Programa de Desvinculación Asistida