

# **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Plan Anual de Vacantes

VIGENCIA: 2022



**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	2 de 35

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO LEGAL .....</b>	<b>6</b>
<b>ALCANCE.....</b>	<b>7</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
OBJETIVO GENERAL .....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD .....</b>	<b>8</b>
MISIÓN DE LA ENTIDAD .....	8
POLÍTICA INTEGRAL DE CALIDAD.....	8
POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	9
CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS.....	10
RESULTADOS ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEPARTAMENTAL (EDID) .....	10
<b>1. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....</b>	<b>11</b>
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	11
ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO .....	13
1. <i>Estrategia de Gestión de la información.</i> .....	13
2. <i>Estrategia Evaluación del desempeño</i> .....	14
3. <i>Estrategia de actuación grupo Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	14
4. <i>Estrategia de Monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – (SIGEP)</i> .....	16
5. <i>Estrategia de bienestar</i> .....	16
6. <i>Estrategia de incentivos y estímulos</i> .....	17
7. <i>Estrategia de capacitación</i> .....	18
ESTRATEGIAS ALINEADAS A LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	19
<b>1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>20</b>
INTRODUCCIÓN.....	20
OBJETIVOS.....	21
ALCANCE .....	21
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	21
ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL .....	21
1. <i>Distribución de empleos Planta Central.</i> .....	22
2. <i>Distribución de empleos Planta Salud.</i> .....	24
3. <i>Distribución de empleos Planta Educación.</i> .....	25
<b>2. PLAN ANUAL DE VACANTES.....</b>	<b>26</b>
INTRODUCCIÓN.....	26
OBJETIVO.....	27
<i>Objetivo General</i> .....	27

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	3 de 35

<i>Objetivos Específicos</i> .....	27
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA GOBERNACIÓN DE SANTANDER.....	27
PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	28
PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.....	28
REPORTE DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A LA CNSC. ....	29
<b>EVALUACIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>30</b>
VALORACIÓN MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	31
INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO .....	32
<b>ANEXO</b> .....	<b>33</b>

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	4 de 35

## INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como objetivo definir y divulgar a todos los funcionarios públicos de la Gobernación de Santander y a la ciudadanía en general, las políticas y lineamientos que orientarán la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

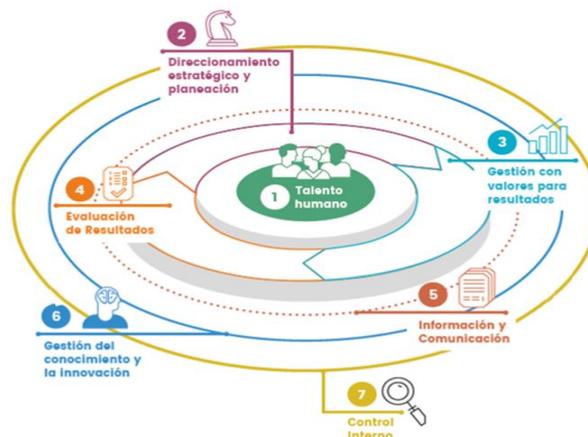
La Dirección de Talento Humano, adscrita a la Secretaría Administrativa es la oficina encargada de Administrar y promover el desarrollo integral del talento humano teniendo en cuenta las necesidades del personal para el cumplimiento de las actividades de la Gobernación de Santander aplicando la normatividad legal vigente.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

A groso modo este objetivo se logra a través un proceso sistemático donde se hace una identificación de necesidades de personal, posteriormente se realizan de las actividades administrativas correspondientes a fin de satisfacer las necesidades identificadas y se finaliza con la desvinculación de los funcionarios públicos.

Ahora bien, la gestión estratégica del talento humano es un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Aunado a lo anterior, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas a fin de lograr de sus objetivos y resultados institucionales, ubicándose como el corazón del modelo.



**Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	5 de 35

Consecuentemente, el Plan Estratégico de Talento Humano se convierte en una herramienta que permite gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público a través de subcomponentes (planeación, ingreso, desarrollo y retiro).

Finalmente, se debe precisar que la entidad desarrolle cinco (5) pasos fundamentales a la hora de implementar una gestión estratégica de talento humano para que sea más efectiva y eficaz.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	6 de 35

## MARCO LEGAL

- 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 el plan de previsión de empleos).
- Decreto Ley 785 de 2005: por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- 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).
- Decreto 648 de 2017: Por la cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.
- 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.
- Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Resolución N° 0228 DAFP: crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
- Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019: Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006: 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.
- Decreto Departamental 263 de 2013: Por el cual se expide la estructura de la Administración Central de la Gobernación de Santander.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	7 de 35

## ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación de Santander comienza a partir de la detección de necesidades con la aplicación de la “Herramienta MIPG” dispuesta por la Dirección de Sistemas Integrados de Gestión, con ello se plantean acciones para las necesidades identificadas, dirigidas a satisfacer las necesidades de los Servidores públicos de la Administración Departamental de Santander.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Dirigir, fortalecer y fomentar la gestión estratégica para el desarrollo integral del Talento Humano de la Gobernación de Santander con el fin de contribuir al mejoramiento de competencias laborales, conocimientos y habilidades, garantizando un ambiente laboral favorable que permita el cumplimiento del objetivo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública.”*

### Objetivos Específicos

- Desarrollar de manera eficiente el Plan de bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Gobernación de Santander.
- Ejecutar acciones efectivas que promuevan la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios públicos de la entidad con la Implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Coordinar el proceso de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, para funcionarios de libre nombramiento y remoción suministrando los instrumentos de acuerdo de gestión, para concertar el desempeño individual de cada funcionario.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	8 de 35

- Simplificar los procesos y procedimientos establecidos en la Dirección de Talento Humano con el fin de hacer una gestión más eficiente.
- Desarrollar estrategias para la sensibilización y apropiación de los valores del Código de Integridad para los funcionarios de la entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Departamento. (Plan de Previsión de Recursos Humanos).
- Mantener la planta de personal optima que requiera la Gobernación de Santander para el cumplimiento de su misión y que le permita a la entidad la continuidad en la prestación del servicio.

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que en el MIPG el Talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, son quienes facilitan la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Esta dimensión del MIPG, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

El Plan Estratégico de Talento Humano para la Gobernación de Santander desarrollará acciones efectivas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y a obtener unos mejores estándares de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a la comunidad santandereana.

### Misión de la Entidad

La Gobernación de Santander es un organismo de dirección, planificación y promoción del desarrollo económico, social y ambiental, que cumple funciones de intermediación y coordinación entre el Gobierno Nacional y los municipios de Santander, así como de apoyo, complementariedad y subsidiariedad a la gestión local.

### Política Integral de Calidad

La Gobernación de Santander está comprometida en planificar, dirigir y promocionar el desarrollo económico, político, social, cultural, ambiental, sostenible y competitivo del



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	9 de 35

Departamento, para mejorar el bienestar de los ciudadanos, cumpliendo sus competencias constitucional y legales, ejerciendo las funciones administrativas de coordinación, complementariedad e intermediación y actuando con sentido de pertenencia bajo criterios de eficacia, eficiencia, efectividad y transparencia, lo cual permite articular esfuerzos para el cumplimiento de las metas trazadas en el Plan de Desarrollo Departamental. Para ello se cuenta con una Talento Humano competente con actitud permanente de servicio, comprometido a satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas y a mejorar continuamente el Sistema de Integrado de Gestión.

Como entidad pública, procederá de forma responsable con la protección del medio ambiente, contribuyendo al uso racional de los recursos naturales, a la prevención de la contaminación y al control y reducción de los impactos ambientales asociados a sus actividades y operaciones.

Así mismo, desarrolla actividades para prevenir enfermedades de origen laboral, incidentes y accidentes de trabajo de todos sus servidores públicos y visitantes, mediante la aplicación de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

## Política de Integridad

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, señala la Política de Integridad como la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos, esto a través de la adopción de un código de integridad que permita una coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hacer al estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Por lo anterior, la administración departamental a través del Decreto No 324 de octubre de 2019 adopto el código de integridad del Servidor Público del Departamento de Santander, con los siguientes valores:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	10 de 35

- **Diligencia:** Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera, posible con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos del estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

## Caracterización de Empleos

La planta de empleos a corte 31 de diciembre de 2021 de la Administración Departamental de Santander, plantas Central, Salud y Administrativos de Educación, está conformada por los siguientes empleos:

PLANTA DE EMPLEOS			
Corte: 31/12/2021			
Nivel Jerárquico	LN y R	Carrera Administrativa	TOTAL X NIVEL
<b>Directivo</b>	63	0	<b>63</b>
<b>Asesor</b>	10	1	<b>11</b>
<b>Profesional</b>	27	307	<b>334</b>
<b>Técnico</b>	0	171	<b>171</b>
<b>Asistencial</b>	10	1157	<b>1167</b>
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>110</b>	<b>1636</b>	<b>1746</b>

## Resultados Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental (EDID)

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental Nacional es un instrumento que consolida anualmente una base de información sólida sobre el ambiente y desempeño institucional de las 32 gobernaciones y del Distrito Capital, a partir de la percepción de los servidores públicos que trabajan en estas entidades.

La última encuesta EDID aplicada por el DANE inició en julio de 2021, sin embargo, aún no han salido los resultados, por ende se registran los resultados de la encuesta aplicada en



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	11 de 35

el 2018 y publicada en 2019, generando los siguientes resultados para la Gobernación de Santander:



**ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEPARTAMENTAL - 2018**  
 Percepción de los servidores públicos para cada uno de los indicadores compuestos

	Totalmente Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Totalmente de favorable	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)	Promedio
	%	%	%	%	%	
AI Ambiente Institucional	4,8	15,8	55,7	23,7	79,4	3,8
CREREG Credibilidad en las Reglas	4,5	15,0	53,6	27,0	80,6	3,8
CREPOL Credibilidad en las Políticas	5,3	15,5	53,6	25,6	79,2	3,8
RECPREV Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	8,4	20,3	55,8	15,5	71,3	3,5
DI Desempeño Institucional	5,7	15,8	52,1	26,4	78,5	3,8
GESRT Gestión de Resultados	4,8	17,8	59,1	18,3	77,4	3,7
RENCT Rendición de Cuentas	4,0	11,1	56,1	28,8	84,9	3,9
BIENLAB Bienestar Laboral	4,4	15,6	53,0	26,9	79,9	3,8
PRIRRE Prevención de Prácticas Irregulares	7,4	17,0	43,5	32,1	75,6	3,8

Fuente: DANE, EDID 2018  
 Fecha de publicación: Febrero 27 de 2019

Fuente: [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co) - Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental (EDID)

## 1. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

### Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

De acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se debe contar con la información actualizada de la caracterización de los servidores y la caracterización de los empleos ya que permite tener el insumo confiable para desarrollar una gestión que aumente la productividad de los funcionarios, lo que genera creación de valor público en los ciudadanos.

Por lo anterior, la Administración Departamental de Santander incluyó dentro de sus metas del Plan de Desarrollo Departamental 2020 -2023 “Santander siempre contigo y para el Mundo” un objetivo que pretende “caracterizar el 100% de los funcionarios de la planta global de la administración institucional de la Gobernación de Santander”.

Aunado a ello y como mecanismos de seguimiento, adopto a través del comité institucional de evaluación y desempeño la aplicación de la “Herramienta MIPG”, en la que se integran los diferentes autodiagnósticos para cada una de las políticas del modelo, y se establecen los respectivos planes de acción, con tiempos de ejecución y responsables, a fin de hacer seguimiento a la implementación de las políticas establecidas en el MIPG.



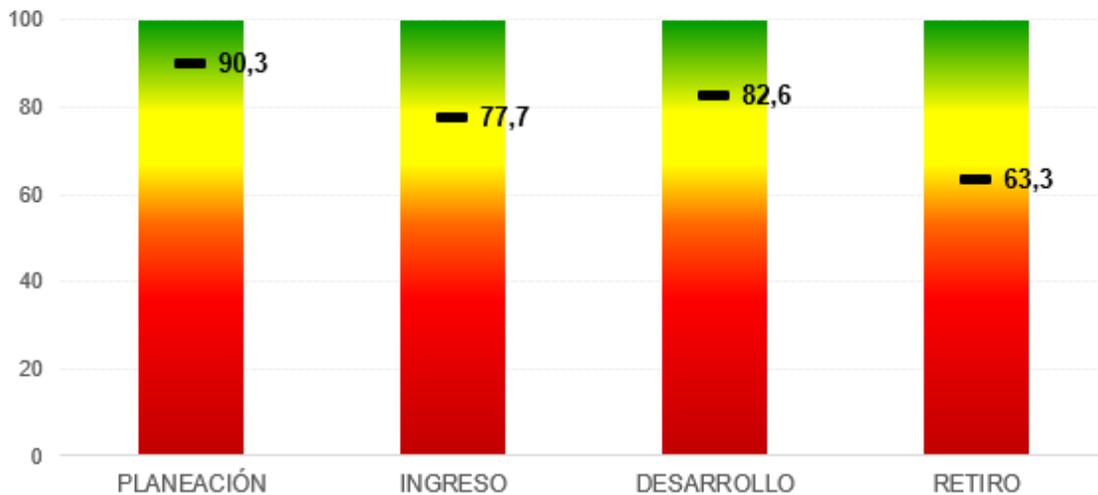
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	12 de 35

Resultado de la aplicación del el autodiagnóstico para la Política del GETH, evaluada en el periodo octubre – diciembre de 2021, se obtuvo lo siguiente:

### 1. Calificación total:



### 2. Calificación por componentes:



Resultados aplicación Matriz GETH - DAFP

Lo anterior, permite evidenciar que la administración se encuentra en un nivel de Consolidación, toda vez que el resultado de la medición se encuentra en un rango del 81 – 100 puntos. Esto de acuerdo a los criterios de valoración establecidos por Función Pública.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	13 de 35

Adicionalmente, los resultados de las rutas de creación de valor para la medición de la política son los siguientes:

		modelo integrado de planeación y gestión			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	<b>83</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>75</b>		
<b>La felicidad nos hace productivos</b>		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>87</b>		
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>86</b>		
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>83</b>		
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	<b>77</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>86</b>		
<b>Liderando talento</b>		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>74</b>		
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>76</b>		
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>74</b>		
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	<b>71</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>78</b>		
<b>Al servicio de los ciudadanos</b>		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>64</b>		
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>82</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>86</b>		
<b>La cultura de hacer las cosas bien</b>		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>78</b>		
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>80</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>80</b>		
<b>Conociendo el talento</b>					

*Resultados aplicación Matriz GETH - DAFP*

## Estrategias de Talento Humano

### 1. Estrategia de Gestión de la información.

Con esta estrategia se busca consolidar de manera óptima y organizada la información correspondiente a los procesos y procedimientos relacionados con la gestión del talento humano de la Gobernación de Santander, permitiendo suministrar reportes oportunos y confiables a las áreas de trabajo o entidades que los soliciten.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	14 de 35

Esta estrategia es de gran importancia, toda vez que permite recopilar la información de los servidores y empleos de la Administración Departamental facilitando la toma de decisiones y disminuyendo el tiempo de respuesta a estos requerimientos

Así mismo, se viene trabajando en un proyecto de caracterización de la planta de empleos y empleados de la Administración Departamental, este proyecto se enmarca dentro de una de las metas contempladas en el Plan de Desarrollo 2020-2023.

## 2. Estrategia Evaluación del desempeño

De conformidad con el acuerdo 20181000006176 de 2018 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.” La Gobernación de Santander adopta este sistema “Tipo”, con el fin de evaluar a los servidores que les aplique dentro de la Administración Departamental.

Tal que este sistema de evaluación se deberá aplicar a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación

Por lo anterior, desde la Gobernación de Santander se hace seguimiento al proceso de concertación y seguimiento de compromisos en el aplicativo dispuesto por la CNSC, “EDL APP” por parte de los servidores nombrados en carrera y periodo de prueba, esto con la asesoría de un enlace dispuesto en la Dirección de TH quien se encuentra en constante capacitación a fin de poder resolver las inquietudes que se presenten por los funcionarios.

## 3. Estrategia de actuación grupo Seguridad y Salud en el Trabajo

Se busca establecer ambientes de trabajo destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, desde la implementación de una cultura de la seguridad capaz de generar estilos de vida saludables y trabajo eficientes y felices en los diversos funcionarios de la Gobernación de Santander.

Lo anterior dando cumplimiento a los requisitos legales vigentes y al plan de trabajo anual de seguridad y salud en el Trabajo.

Así mismo, se relacionan los objetivos estratégicos del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionadas con las rutas de creación de valor.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	15 de 35

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTAS	VALORACIÓN	OBJETIVO ESTRATEGICO
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	83	Fomentar los modos, las condiciones y los estilos de vida saludable para el favorecimiento de la salud física, mental y emocional de los funcionarios de la Gobernación de Santander
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	77	Promover el aumento de la participación en las capacitaciones y actividades educomunicativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	71	Aumentar el diligenciamiento de la encuesta de condiciones de salud y trabajo, así como del perfil sociodemográfico en la población laboral de la Gobernación de Santander
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	82	Cumplir las medidas sanitarias vigentes y aplicables, que dicte el Ministerio de Salud en lo concerniente a la prevención, contención y/o mitigación del contagio por COVID-19
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	80	<p>Reducir la frecuencia en los accidentes de trabajo relacionados con Riesgo de Seguridad por Caída de Personas.</p> <p>Disminuir la severidad en los accidentes de trabajo relacionados con Riesgo de Seguridad por Caída de Personas</p>

Por otro lado, desde el Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo se tiene programado una serie de capacitaciones para los colaboradores que laboren con la Administración Departamental, haciendo énfasis en los siguientes ejes temáticos:

- Covid-19
- Condiciones de seguridad
- Riesgo tránsito
- Riesgo biológico
- Riesgo biomecánico
- Riesgo químico
- Riesgo psicosocial
- Grupo operativo de emergencias
- Promoción y prevención de la salud



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	16 de 35

#### 4. Estrategia de Monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – (SIGEP)

El SIGEP es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.

De conformidad con la Ley 190 de 1995, en su Artículo Primero señala lo siguiente: *“Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hojas de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita”*. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, la Gobernación de Santander realizará el seguimiento y monitoreo al Sistema cada mes con el fin de actualizar el sistema en las novedades que se presentan tanto en vinculaciones como en desvinculaciones.

Igualmente se seguirán realizando campañas de actualización de Hoja de Vida y declaración de Bienes y Rentas, con el fin de lograr que la totalidad de los servidores públicos vinculados a la Gobernación de Santander cumplan con este requisito.

#### 5. Estrategia de bienestar

El Programa de Bienestar Social Laboral para el Departamento de Santander, tiene como objetivo propender por el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios públicos de la entidad, generando programas que fomenten el desarrollo integral satisfaciendo las necesidades primordiales en el logro de compromiso, participación, eficiencia, eficacia y pro actividad en su desempeño, impactando positivamente el clima organizacional.

Al elevar el nivel de calidad de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades organizacionales como individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral, a favor de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la Gobernación de Santander.

Para la vigencia 2022, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	17 de 35

Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

1. **Equilibrio psicosocial:** Enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como Teletrabajo, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
2. **Salud mental:** Comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
3. **Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
4. **Alianzas interinstitucionales:** Promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional para compartir buenas prácticas institucionales.
5. **Transformación digital:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

Por consiguiente, para cada uno de los ejes se desarrollaran acciones encaminadas al bienestar social de todos los servidores públicos de la Administración Departamental.

#### 6. Estrategia de incentivos y estímulos

La Gobernación de Santander a través del Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos tiene como objetivo elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Serán beneficiarios del Plan Anual de Incentivos y Estímulos vigencia 2022 los funcionarios de la planta global de empleos de la Gobernación de Santander, de acuerdo con los requisitos de cada incentivo, estímulo y/o reconocimiento consignado en el mencionado plan.

<b>INCENTIVOS Y ESTIMULOS</b>	Exaltación día servidor público
	Incentivo por permanencia a partir de los 25 años de servicio
	Exaltación Quinquenios
	Estímulo para mejoramiento calidad de vida



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	18 de 35

## 7. Estrategia de capacitación

A través del plan Institucional de capacitación PIC 2022, la Gobernación de Santander, reconoce las necesidades de capacitación identificadas en las diferentes Secretarías; pretende mejorar el desempeño laboral de los funcionarios teniendo en cuenta las metas institucionales que se establecieron para la vigencia y orientadas al cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.

Los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Santander son:

- **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los Empleados de Carrera.** Modificado por el art. 1 Decreto Nacional 894 de 2017. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	19 de 35

## Estrategias alineadas a las Rutas de creación de valor

Las siete estrategias contempladas dentro del PETH estarán enmarcadas en las rutas de creación de valor definidos por la Función Pública, a fin de focalizar las acciones del plan, repercutiendo en un mayor desarrollo del personal al servicio de la Administración Departamental.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE AutoDX	ESTRATEGIA QUE SE RELACIONA EN EL PETH
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	83	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo</li> <li>- Estrategia de capacitación</li> <li>- Estrategia de incentivos y estímulos</li> </ul>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	77	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategia Evaluación del desempeño.</li> <li>- Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo</li> <li>- Estrategia de capacitación</li> <li>- Estrategia de incentivos y estímulos</li> </ul>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	71	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategia de Monitoreo y seguimiento del (SIGEP)</li> <li>- Estrategia de capacitación</li> <li>- Estrategia de incentivos y estímulos</li> </ul>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	82	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategia de gestión de la información.</li> <li>- Estrategia Evaluación del desempeño.</li> <li>- Estrategia de capacitación.</li> </ul>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategia de gestión de la información.</li> <li>- Estrategia Evaluación del desempeño.</li> <li>- Monitoreo y seguimiento del Sistema De Formación y Gestión de Empleo Público – (SIGEP).</li> <li>- Estrategia de capacitación</li> </ul>

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	20 de 35

## 1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### Introducción

De conformidad con la ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en el artículo 17, que en su literalidad dispone:

*“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

*a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*

*b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*

*c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

*2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la*

*Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Gobernación de Santander, como herramienta que consolida y actualiza la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad y determina los lineamientos y forma provisión de los mismos.

El Plan de Previsión está contemplado dentro de los componentes de la Planeación estratégica del recurso humano liderado y consolidado por Función Pública y para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta de personal a corte 31 de diciembre de 2021 de la Gobernación de Santander.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	21 de 35

## Objetivos

El plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo crear estrategias para proveer las necesidades y /o requerimientos que se presentan en la planta de personal de la Gobernación de Santander a través de la Dirección de Talento Humano con el fin de contar con la información sobre la planta de cargos en tiempo real.

## Alcance

El Plan de Previsión de Talento Humano permite gestionar las necesidades de la planta de personal de la Gobernación de Santander.

## Análisis de la Planta de Personal

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es pertinente indicar que para la elaboración del presente documento se efectuó el análisis de la planta actual de personal: Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc.).

## Análisis de la planta actual

La planta de personal aprobada para la Gobernación de Santander con corte a 31 de diciembre de 2021, está dada por el número de empleos relacionados en las tablas siguientes, los cuales se distribuyen según su naturaleza y nivel jerárquico en los diferentes niveles, los cuales figuran en el Decreto No.540 del 10 de noviembre de 2021 y las demás normas que lo modifiquen.

La Gobernación de Santander tiene una planta de persona distribuida así: Planta Central, Planta Secretaria de Salud y Planta Secretaria de Educación como se muestra a continuación.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	22 de 35

1. Distribución de empleos Planta Central.

No. Cargos	Denominación	Nivel	Código	Grado	LNyR	Carrera Adm.
1	GOBERNADOR	DIRECTIVO	001		1	0
6	JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	006	2	6	0
15	SECRETARIO DE DESPACHO	DIRECTIVO	020	2	15	0
6	DIRECTORES ADMINISTRATIVOS	DIRECTIVO	009	1	6	0
29	DIRECTORES TECNICOS	DIRECTIVO	009	1	29	0
8	ASESOR	ASESOR	105	1	8	0
81	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	1	5	76
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	2	0	19
11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	3	0	11
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	4	3	16
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	5	1	8
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	6	1	12
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	7	1	4
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	8	2	12
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	9	1	5
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	10	2	4
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	11	1	12
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	12	2	7
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	13	0	1
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	14	2	3
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	15	4	2
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	16	1	2
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	17	1	0
3	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	1	0	3
1	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	2	0	1
3	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	3	0	3
6	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	4	0	6
4	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	5	0	4
6	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	6	0	6
8	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	7	0	8
1	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	8	0	1
1	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	10	0	1
1	INSTRUCTOR	TECNICO	313	5	0	1
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	1	0	10
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	2	0	5

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	23 de 35

10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	3	0	10
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	5	0	6
14	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	6	0	14
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	7	1	6
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	8	0	4
13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	9	1	12
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	10	1	0
19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	11	1	18
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	13	0	2
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	14	0	1
4	SECRETARIO EJECUTIVO	ASISTENCIAL	425	7	0	4
1	SECRETARIO EJECUTIVO	ASISTENCIAL	425	8	0	1
4	SECRETARIO EJECUTIVO	ASISTENCIAL	425	9	0	4
1	SECRETARIO EJECUTIVO	ASISTENCIAL	425	10	0	1
2	SECRETARIO EJECUTIVO	ASISTENCIAL	425	11	0	2
1	SECRETARIO EJECUTIVO	ASISTENCIAL	425	12	0	1
9	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	1	0	9
2	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	2	0	2
7	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	3	0	7
2	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	5	0	2
10	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	6	0	10
7	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	7	0	7
6	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	9	0	6
1	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	11	0	1
6	AUX. SERV. GENERALES	ASISTENCIAL	470	1	0	6
2	AUX. SERV. GENERALES	ASISTENCIAL	470	2	0	2
1	AUX. SERV. GENERALES	ASISTENCIAL	470	4	0	1
1	AUX. SERV. GENERALES	ASISTENCIAL	470	6	0	1
5	CONDUCTOR	ASISTENCIAL	480	3	1	4
8	CONDUCTOR	ASISTENCIAL	480	4	1	7
1	CONDUCTOR	ASISTENCIAL	480	9	1	0
8	CONDUCTOR	ASISTENCIAL	480	6	3	5
<b>501</b>	<b>TOTALES</b>				<b>102</b>	<b>399</b>



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	24 de 35

## 2. Distribución de empleos Planta Salud.

No. Cargos	Empleo	Nivel Jerárquico	Código	Grado	LNR	Carrera Adm.
1	SECRETARIO DE DESPACHO	DIRECTIVO	020	02	1	0
3	DIRECTOR TECNICO	DIRECTIVO	009	01	3	0
2	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	DIRECTIVO	009	01	2	0
3	ASESORES	ASESOR	102	01	2	1
7	LIDER DE PROGRAMA	PROFESIONAL	206	14	0	7
1	LIDER DE PROYECTO	PROFESIONAL	208	14	0	1
1	MEDICO GENERAL	PROFESIONAL	211	14	0	1
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	222	15	0	3
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	12	0	6
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	10	0	5
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	09	0	19
20	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	08	0	20
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	237	07	0	2
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	06	0	5
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	237	03	0	2
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	01	0	3
13	TECNICO OPERATIVO	TÉCNICO	314	08	0	13
1	TECNICOS OPERATIVO	TÉCNICO	314	07	0	1
11	TECNICOS OPERATIVO	TÉCNICO	314	06	0	11
2	TECNICO AREA SALUD	TÉCNICO	323	06	0	2
78	TECNICOS OPERATIVOS	TÉCNICO	314	05	0	78
2	TECNICO ADMINISTRATIVOS	TÉCNICO	367	05	0	2
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	08	0	1
1	AUXILIAR AREA SALUD	ASISTENCIAL	412	08	0	1
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	06	0	1
21	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	05	0	21
1	AUXILIAR AREA SALUD	ASISTENCIAL	412	05	0	1
36	AUXILIARES ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	04	0	36
2	AUXILIARES SERV GENERAL	ASISTENCIAL	470	01	0	2
1	CONDUCTOR	ASISTENCIAL	480	06	0	1
3	CONDUCTOR	ASISTENCIAL	480	04	0	3
17	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	05	0	17
<b>SUBTOTAL</b>					<b>8</b>	<b>266</b>
<b>TOTAL</b>					<b>274</b>	



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	25 de 35

### 3. Distribución de empleos Planta Educación.

No. EMPLEOS. C.A.	CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	13
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	12
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	7
17	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	5
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	2
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	1
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	222	15
1	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	8
29	TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	7
3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	11
278	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	10
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	8
9	AUXILIAR AREA SALUD	ASISTENCIAL	412	8
1	SECRETARIO JEECUTIVO	ASISTENCIAL	425	10
1	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	11
118	SECRETARIO	ASISTENCIAL	440	8
256	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	ASISTENCIAL	470	2
172	CELADOR	ASISTENCIAL	477	2
27	CONDUCTOR	ASISTENCIAL	480	5
32	OPERARIO	ASISTENCIAL	487	2
<b>971</b>	<b>TOTAL CARGOS</b>			

Los anteriores empleos están provistos de acuerdo a su naturaleza, nivel jerárquico y de conformidad a los requisitos de cada empleo, las cuales se encuentran reglamentadas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 785 de 2005. De igual forma, la Dirección de Talento Humano, se encarga de hacer el seguimiento continuo a los procesos de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	26 de 35

## 2. PLAN ANUAL DE VACANTES

### Introducción

De acuerdo a los lineamientos establecidos por Función Pública, el Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las **vacantes definitivas de carrera administrativa**, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial.

Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.

Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015.

De conformidad con lo mencionado, la Gobernación de Santander construyó el siguiente Plan Anual de Vacantes, donde fueron analizadas en las diferentes plantas de personal de la Administración Departamental, las necesidades de personal a fin de dar cumplimiento a los diferentes programas establecidos en el Plan de Desarrollo Departamental, el desarrollo de acciones encaminadas a satisfacer las necesidades de personal identificadas y finalizando en la estrategia de vinculación del personal a través de diferentes mecanismos como encargos, comisiones o nombramientos en provisionalidad.

Por lo anterior el presente PAV incluye la relación detallada de los empleos que a corte 31 de diciembre de 2021 quedaron en vacancia definitiva y/o se encuentran provistos a través de mecanismos de encargos o nombramientos provisionales.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	27 de 35

## OBJETIVO

### Objetivo General

Crear estrategias que permitan proveer el talento humano en la Gobernación de Santander, de una manera más eficiente permitiendo identificar las necesidades y requerimientos en la planta de personal para el alcanzar los objetivos y las metas organizacionales en la entidad.

### Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área de trabajo.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Gestionar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad.

## Análisis de la planta de empleos de la Gobernación de Santander

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal de la Gobernación de Santander que están en Vacancia Definitiva (VD), discriminadas por estado de provisión transitoria (nombramiento en provisionalidad y encargos) y nivel jerárquico a corte 31 de diciembre de 2021.

Niveles Jerárquicos	Provisionales en VD	En encargo en VD	Sin proveer	Total VD
<b>Profesional</b>	6	22	61	<b>89</b>
<b>Técnico</b>	4	7	2	<b>13</b>
<b>Asistencial</b>	42	16	2	<b>60</b>
<b>Total VD</b>	<b>52</b>	<b>45</b>	<b>65</b>	<b>162</b>

Algunos empleos sin proveer corresponden a vacantes que serán provistas a través del proceso de selección 505 de 2017 – Santander.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	28 de 35

## Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos.

Actualmente la Gobernación de Santander se encuentra en etapa de nombramientos en Periodo de Prueba para las personas que ocuparon los lugares de mérito producto del “Proceso de Selección No 505 – 2017 Santander”, por ello, la relación de las vacantes definitivas mencionadas anteriormente pueden variar en concordancia a los procesos de nombramiento de los elegibles.

## Provisión transitoria de empleos vacantes.

Igualmente y por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades generadas en la Administración Departamental.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” y en la Ley 909 de 2004, en las cuales se establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera y de forma específica los artículos 24 y 25 establecen los siguiente:

**ARTÍCULO 24. Encargo.** *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

(...)

**ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal.** *Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.*

Por otra parte, el Decreto 785 de 2005, “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”, en sus artículos 3 y 4 donde se hace referencia los niveles jerárquicos de los empleos.

**ARTÍCULO 3º. Niveles jerárquicos de los empleos.** *Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de*



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	29 de 35

las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

**ARTÍCULO 4º. Naturaleza general de las funciones.** A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

## Reporte de Empleos de Carrera Administrativa a la CNSC.

Dando cumplimiento a las directrices de Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la Gobernación de Santander realiza el reporte de Vacantes Definitivas identificadas dentro de la Administración Departamental, el cual será un insumo para la organización de posteriores concursos de méritos, y de esta forma realizar la provisión definitiva de los empleos.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	30 de 35

## EVALUACIÓN DEL PLAN

La planeación estratégica da paso a una serie de actividades que se realizan anualmente dentro del proceso de la gestión del Talento Humano a través del cual permite identificar los requerimientos o necesidades de los servidores públicos de la Gobernación de Santander, organizando la información relacionada con el proceso a fin de establecer acciones a realizar para el óptimo cumplimiento de las etapas del ciclo. (Planeación, ingreso, desarrollo y retiro).

Estas actividades están plasmadas en los planes operativos que hacen parte de la gestión estratégica de talento humano como lo son el Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan Bienestar e Incentivos.

Por lo anterior, la Dirección de Talento Humano tiene la responsabilidad de establecer los mecanismos para hacer el seguimiento a todas las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que todas acciones se cumplan con eficiencia y eficacia.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG II como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

El modelo de intervención está compuesto por las siguientes etapas:

- Disponer de Información
- Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
- Elaborar el Plan de Acción
- Implementar el Plan de Acción
- Rutas de Creación de valor
- Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	31 de 35

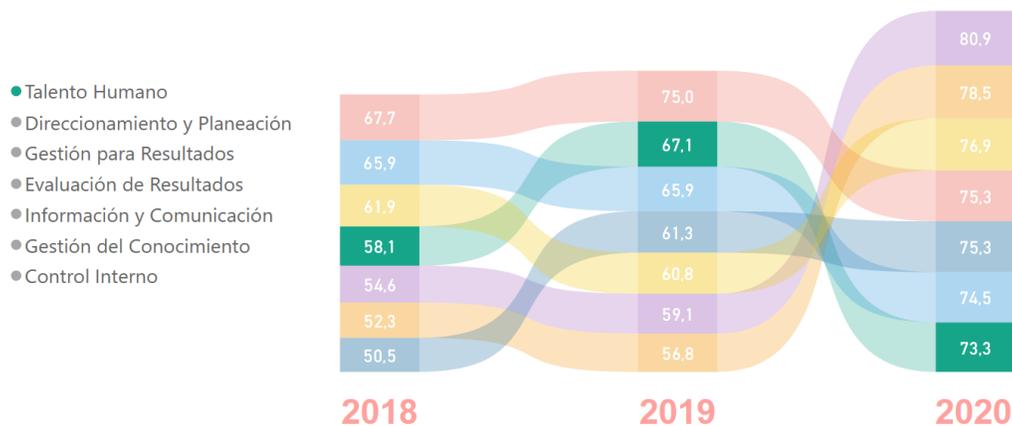
## Valoración Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano

Acorde a lo definido dentro del Plan de Desarrollo Departamental dentro de su línea estratégica de Fortalecimiento Institucional, la Administración Departamental le apuesta al incremento del Índice de Desempeño Institucional – IDI, por lo cual es de gran importancia para la alta dirección definir mecanismos que permitan hacerle seguimiento a la implementación de las Dimensiones y consecuentemente las Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Consecuentemente se procedió evaluar cada una de las políticas a través de los autodiagnósticos ofrecidos por función pública, generando planes de trabajo a que permitan mejorar los resultados en las posteriores mediciones del FURAG.

Resultado del ejercicio anterior, se presentan los resultados de la última medición del FURAG respecto al avance en la dimensión del Talento Humano y las correspondientes políticas de gestión.

### I. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



**Nota:** Esta gráfica muestra comparativamente la variación de cada uno de los índices a través del tiempo; para su interpretación, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

1. Cada banda (color) representa un índice.

2. Para cada vigencia evaluada, permite identificar simultáneamente la variación del puntaje de cada índice a través del tiempo, así como la ubicación de mayor a menor puntuación de cada índice.

### II. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Lo anterior, evidencia una mejoría en los procesos de implementación de la dimensión y sus correspondientes políticas de gestión.

Por consiguiente, se establece para la vigencia 2022 un plan de acción que le apunta al crecimiento e implementación de las políticas que repercutan en un mayor crecimiento del



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b> <b>Plan Anual de Vacantes</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	2
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
		<b>PÁGINA</b>	32 de 35

IDI. Así mismo, se espera que para la nueva medición del FURAG correspondiente a la vigencia 2021 los resultados de la dimensión continúen en ascenso.

## Instrumentos de Seguimiento

Con el fin de hacerle seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación de Santander, se contemplan dentro de los anexos del presente documento los cronogramas de actividades correspondientes a los siguientes planes: Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos. Para los Planes de Bienestar e Incentivos, de Capacitación y de Seguridad y Salud en el Trabajo se les hará seguimiento a través de los cronogramas definidos en cada plan.

**LUISA FERNANDA TRASLAVIÑA AMADO**  
 Directora Administrativa  
 Dirección de Talento Humano

Proyectó: Carlos Andrés Bornachera Gómez.



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**  
**Plan de Previsión de Recursos Humanos**  
**Plan Anual de Vacantes**

<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
<b>VERSIÓN</b>	2
<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
<b>PÁGINA</b>	33 de 35

**ANEXO**

<b>PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b> Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes Vigencia 2022					
Política	Componentes	Categoría	Actividades de Gestión (Variables)	Acción de mejora	Fecha de Cumplimiento
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	PLANEACIÓN	Gestión de la información	Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: Matriz GETH, Rutas de creación de Valor, Necesidades de capacitación, Necesidades de bienestar, Análisis de la caracterización del talento humano, Resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, Medición de clima organizacional, Detección de riesgo psicosocial, Encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI - DANE), Acuerdos sindicales, Riesgos del proceso de Talento Humano, Otros diagnósticos.	Elaborar el informe de EDL y de acuerdos de gestión y presentarlos a la oficina de Control Interno.	1 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	PLANEACIÓN	Planeación Estratégica	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Incorporar en el plan de previsión de Recursos Humanos los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos incorporando los perfiles idoneos para estos empleos.	1 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	PLANEACIÓN	Planeación Estratégica	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)	Implementar mejoras con base en los resultados de la medición del clima organizacional y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	4 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	PLANEACIÓN	Manual de funciones y competencias	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Incorporar en el manual de funciones de la Entidad las competencias específicas para el personal de Gestión Documental en concordancia con la Resolución 629 de 2018 de Función Pública.	4 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	PLANEACIÓN	Arreglo institucional	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Ajustar el mapa de procesos de la entidad incorporando el proceso de Gestión del Talento Humano como un macroproceso estratégico.	4 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	INGRESO	Provisión del empleo	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente	Documentar y socializar el procedimiento para la provisión de vacantes (definitivas y temporales) mediante los mecanismos dispuestos por la Ley.	2 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	INGRESO	Provisión del empleo	Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente	Documentar y socializar el procedimiento para la provisión de vacantes (definitivas y temporales) mediante los mecanismos dispuestos por la Ley.	2 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	INGRESO	Provisión del empleo	Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	Documentar y socializar el procedimiento para la provisión de vacantes (definitivas y temporales) mediante los mecanismos dispuestos por la Ley.	2 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	INGRESO	Gestión de la información	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	Documentar y socializar el procedimiento para la provisión de vacantes (definitivas y temporales) mediante los mecanismos dispuestos por la Ley.	2 trimestre de 2022

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**  
**Plan de Previsión de Recursos Humanos**  
**Plan Anual de Vacantes**

<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
<b>VERSIÓN</b>	2
<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
<b>PÁGINA</b>	34 de 35

PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes Vigencia 2022					
Política	Componentes	Categoría	Actividades de Gestión (Variables)	Acción de mejora	Fecha de Cumplimiento
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	DESARROLLO	Gestión de la información	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	Incorporar en el sistema GÚANE la información de los permisos las cargas de trabajo y las minorías étnicas.	2 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	DESARROLLO	Gestión de la información	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	Incorporar en la encuesta de clima organizacional una pregunta relacionada con las expectativas de movilidad del servidor y llevar registro de esto en la caracterización del personal.	2 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	DESARROLLO	Capacitación	Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:	1. Documentar el procedimiento para la formulación del PIC teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de la entidad, de los directivos y la oferta de función pública, las fases de que tratan los criterios de la política de GETH y las actividades de capacitación que se desarrollaran enmarcadas en los ejes temáticos descritos en el Plan Nacional de Capacitación vigente.	1 trimestre de 2022
				2. Incorporar en el PIC temáticas relacionadas con servicio al ciudadano (PQRSD, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad; etc.) en la entidad.	1 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	RETIRO	Gestión de la información	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Realizar el análisis de las cifras de retiro y sus causales dentro del diagnóstico del plan de vacantes.	1 trimestre de 2022
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	RETIRO	Administración del talento humano	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Incorporar en los exámenes de egreso, la consulta por psicología en la que se incorpore la identificación de las razones del retiro de los servidores que se van de la entidad.	4 trimestre de 2022
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN	Innovación	Incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano el fortalecimiento de capacidades en innovación y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados.	1. Incorporar acciones para el fortalecimiento de capacidades en innovación en el Plan Estratégico del Talento Humano.	1 trimestre de 2022
				2. Realizar el seguimiento al cumplimiento de las acciones, evalúa los resultados y toma acciones de mejora y elaborar informe anual de ejecución del plan donde se identifiquen los logros obtenidos.	1 trimestre de 2022

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**  
**Plan de Previsión de Recursos Humanos**  
**Plan Anual de Vacantes**

<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
<b>VERSIÓN</b>	2
<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	28/01/2022
<b>PÁGINA</b>	35 de 35

**PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**  
 Plan de Previsión de Recursos Humanos  
 Plan Anual de Vacantes  
Vigencia 2022

Política	Componentes	Categoría	Actividades de Gestión (Variables)	Acción de mejora	Fecha de Cumplimiento
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN	Investigación	Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista	Incorporar dentro las acciones para el fortalecimiento de las capacidades de gestión del conocimiento y la innovación, relacionadas en el PETH, la asistencia a eventos académicos nacionales o internacionales relacionados con la misión de la Entidad.	1 trimestre de 2022
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	ANÁLITICA INSTITUCIONAL	Ejecución de análisis y visualización de datos e información	Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.	Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano de la entidad en materia de analítica institucional, a través de capacitaciones que son evaluadas y cuentan con acciones de mejora.	1 trimestre de 2022
CONTROL INTERNO	Ambiente de Control	Responsabilidades de la Alta dirección y Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (línea estratégica)	Desarrollar los mecanismos incorporados en la Gestión Estratégica del Talento Humano	Planear y ejecutar el plan estrategico del talento Humano	1 trimestre de 2022
CONTROL INTERNO	Ambiente de Control	Responsabilidades gerentes públicos y líderes de proceso (primera Línea de defensa)	Evaluar el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de la integridad (valores) y principios del servicio público de sus equipos de trabajo	Diseñar un mecanismo para implementar la evaluación de los estandares de conducta por parte de la primera línea de defensa	1 trimestre de 2022

