

 <p>República de Colombia DEPARTAMENTO DE SANTANDER Siempre Adelante Gobernación de Santander</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	1 de 34

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Plan de Previsión de Recursos Humanos
Plan Anual de Vacantes

VIGENCIA: 2025

**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	2 de 34

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
MARCO LEGAL	6
ALCANCE	7
OBJETIVOS	7
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD	8
MISIÓN DE LA ENTIDAD	8
POLÍTICA INTEGRAL DE CALIDAD	9
POLÍTICA DE INTEGRIDAD	9
CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS	10
RESULTADOS ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEPARTAMENTAL (EDID)	10
1. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	12
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.	12
ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO.....	14
1. <i>Estrategia de Gestión de la información.</i>	14
2. <i>Estrategia Evaluación del desempeño.</i>	15
3. <i>Estrategia de actuación grupo Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	15
4. <i>Estrategia de Monitoreo y seguimiento del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – (SIGEP II).</i>	17
5. <i>Estrategia de bienestar.</i>	17
7. <i>Estrategia de capacitación.</i>	19
ESTRATEGIAS ALINEADAS A LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	20
1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	22
INTRODUCCIÓN	22
OBJETIVOS	22
ALCANCE	23
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	23
ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	23
1. <i>Distribución de empleos Planta Central.</i>	23
2. <i>Distribución de empleos Planta Salud.</i>	25
3. <i>Distribución de empleos Planta Educación.</i>	26
PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS...	27
PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.	27
REPORTE DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A LA CNSC.	29
2. PLAN ANUAL DE VACANTES	29
INTRODUCCIÓN	29
OBJETIVO.....	30
Objetivo General	30

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	3 de 34

Objetivos Específicos	30
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA GOBERNACIÓN DE SANTANDER	30
EVALUACIÓN DEL PLAN	31
VALORACIÓN MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	32
INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO.....	33

CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
VERSIÓN	3
FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
PÁGINA	4 de 34

INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como propósito establecer y comunicar a los funcionarios de la Gobernación de Santander y a la ciudadanía en general las políticas y directrices que guiarán la planificación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

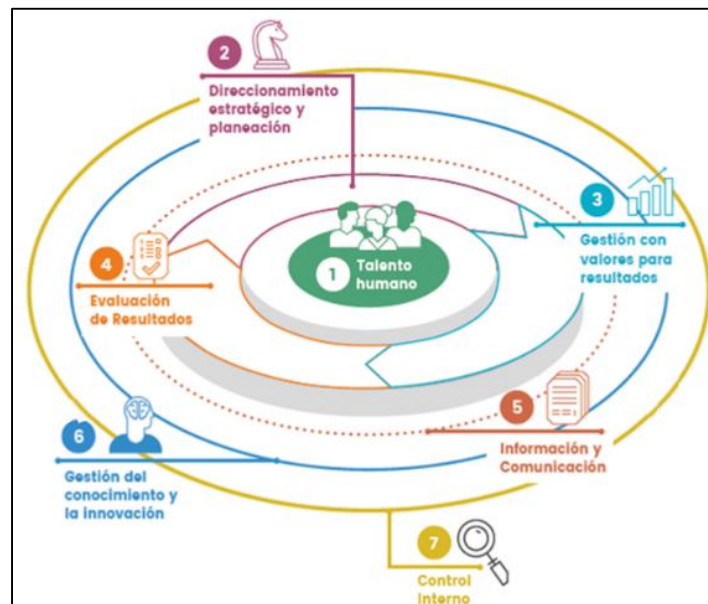
La Dirección de Talento Humano, perteneciente a la Secretaría Administrativa, es responsable de gestionar y fomentar el desarrollo integral del personal, considerando sus necesidades para garantizar el cumplimiento de las funciones de la Gobernación, siempre bajo el marco de la normativa legal vigente.

El talento humano, conformado por todos los empleados de la administración pública, aporta al logro de los objetivos estatales, a la protección de los derechos y a la atención de las demandas ciudadanas, actuando con compromiso y responsabilidad bajo los principios del servicio público.

Este propósito se alcanza mediante un proceso estructurado que inicia con la identificación de las necesidades de personal, seguido de la gestión administrativa para cubrir esas demandas y concluye con el proceso de desvinculación de los empleados públicos.

La gestión estratégica del talento humano implica la aplicación de prácticas efectivas y acciones clave que permiten alcanzar los objetivos organizacionales a través de la captación, formación y permanencia del personal más calificado. Este proceso es liderado por los altos directivos y se integra de manera coherente con la planificación institucional

Además, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) considera al talento humano como el recurso más valioso de las entidades públicas para alcanzar sus objetivos y resultados institucionales, posicionándolo como el eje central de dicho modelo.



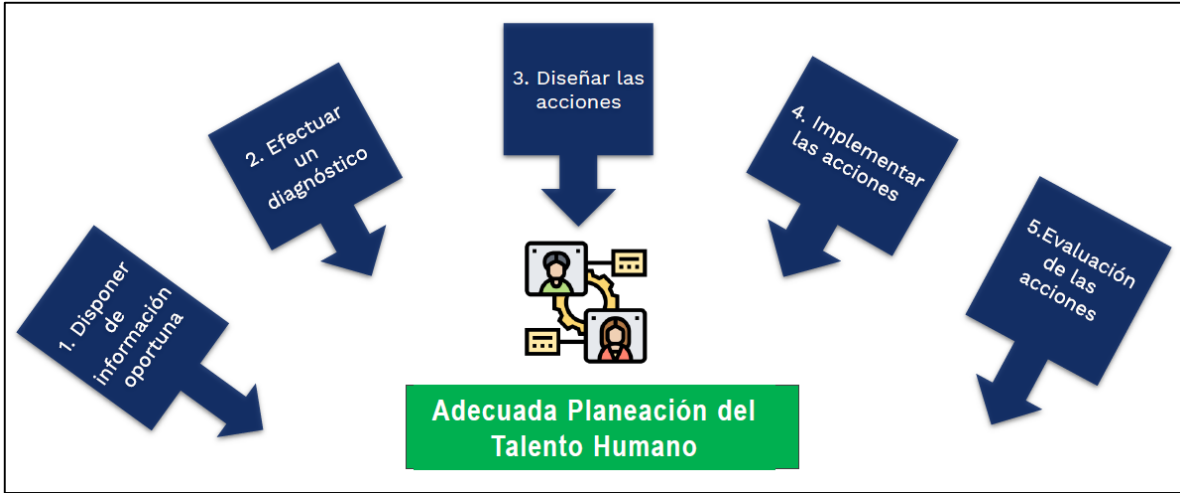
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

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

CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
VERSIÓN	3
FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
PÁGINA	5 de 34

En consecuencia, el Plan Estratégico de Talento Humano funciona como una herramienta clave para administrar de manera efectiva el ciclo de vida del servidor público, abarcando sus distintas etapas: planificación, incorporación, desarrollo y desvinculación.

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.



	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	6 de 34

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 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	7 de 34

- Decreto Departamental 539 de 2021: Por el cual se expide la estructura de la Administración Central de la Gobernación de Santander.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación de Santander inicia con la identificación de necesidades en cada etapa del ciclo de vida del servidor público. A partir de este diagnóstico y mediante el uso de la “Herramienta MIPG”, proporcionada por la Dirección de Sistemas Integrados de Gestión, se establecen acciones específicas orientadas a atender y cubrir las necesidades del personal de la Administración Departamental de Santander.

OBJETIVOS

Objetivo General

Orientar, fortalecer e impulsar la gestión estratégica para el desarrollo integral del Talento Humano de la Gobernación de Santander, con el propósito de mejorar las competencias laborales, conocimientos y habilidades del personal. Esto busca asegurar un entorno laboral positivo que facilite el cumplimiento del objetivo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): "Potenciar el liderazgo y el talento humano con base en los principios de integridad y legalidad, como motor para alcanzar los resultados de la administración pública."

Objetivos Específicos

- Implementar de forma efectiva el Plan de Bienestar e Incentivos para promover el bienestar y mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Gobernación de Santander.
- Llevar a cabo acciones concretas que fomenten la prevención y gestión de riesgos en el entorno laboral, mediante la implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Potenciar los conocimientos, habilidades y competencias de los funcionarios públicos de la entidad a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios públicos de la entidad con la Implementación del Plan Institucional de Capacitación.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	8 de 34

- Coordinar el proceso de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, así mismo para los funcionarios de libre nombramiento y remoción que sean catalogados como gerentes públicos suministrar los instrumentos correspondientes al acuerdo de gestión, para concertar el desempeño individual de cada funcionario.
- Optimizar los procesos y procedimientos de la Dirección de Talento Humano para garantizar una gestión más ágil y eficaz.
- 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	9 de 34

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 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 un 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 hace 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 adoptó 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	10 de 34

- ✚ **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.
- ✚ **Diligencia:** Cumpló 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 2024 de la Administración Departamental de Santander, plantas Central, Salud y Administrativos de Educación, está conformada por los siguientes empleos:

PLANTA DE EMPLEOS Corte: 31/12/2024			
Nivel Jerárquico	LN y R	Carrera Administrativa	TOTAL X NIVEL
Directivo	63	0	63
Asesor	10	1	11
Profesional	27	307	334
Técnico	0	171	171
Asistencial	10	1157	1167
TOTAL EMPLEOS	110	1636	1746

Resultados Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional departamental (EDID)

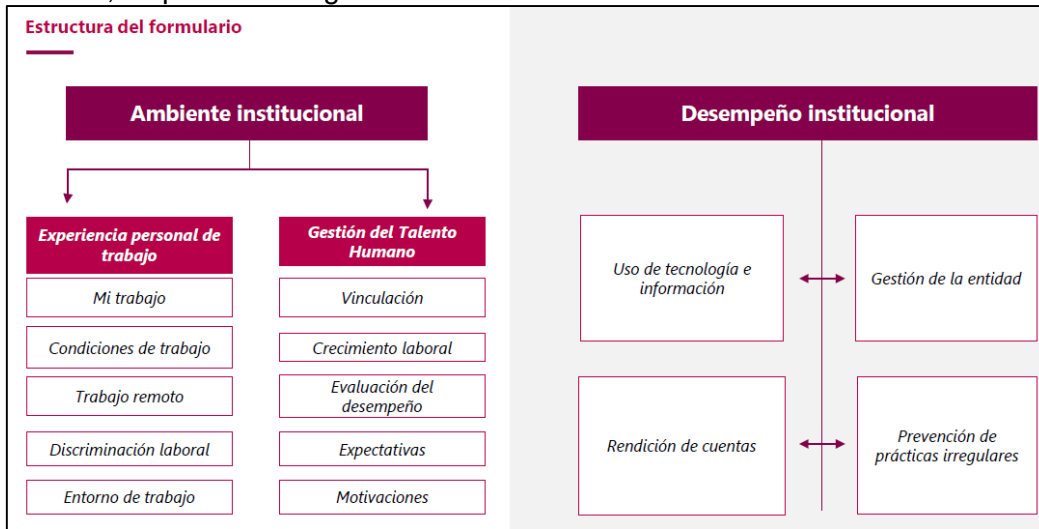
La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental Nacional es una herramienta que anualmente recopila información clave sobre el ambiente y desempeño institucional de las 32 gobernaciones, las alcaldías de ciudades capitales y el Distrito Capital, basada en las percepciones de los servidores públicos que laboran en estas entidades.

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

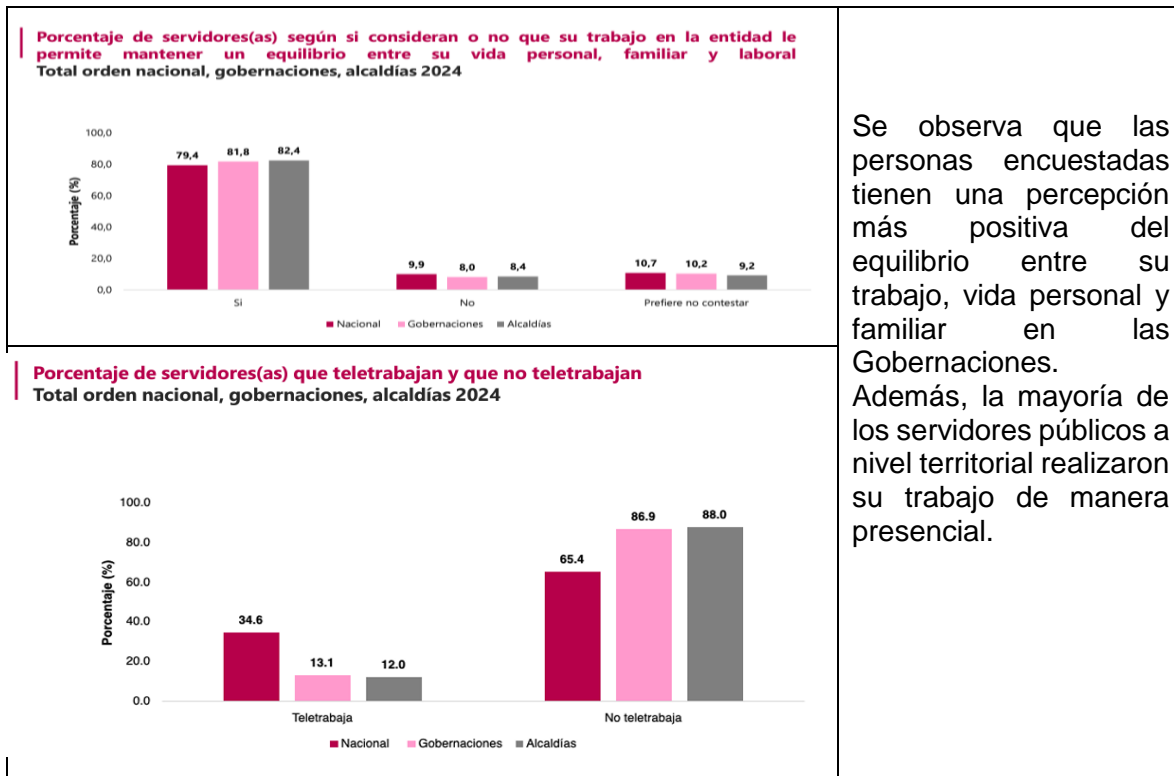
CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
VERSIÓN	3
FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
PÁGINA	11 de 34

La más reciente encuesta, aplicada entre el 15 de julio y el 21 de septiembre de 2024, contó con la participación de 37.736 servidores públicos: 26.742 del nivel nacional y 10.994 del nivel territorial.

En el caso de la Gobernación de Santander, 214 funcionarios participaron en el ejercicio. A continuación, se presentan algunos de los resultados obtenidos.



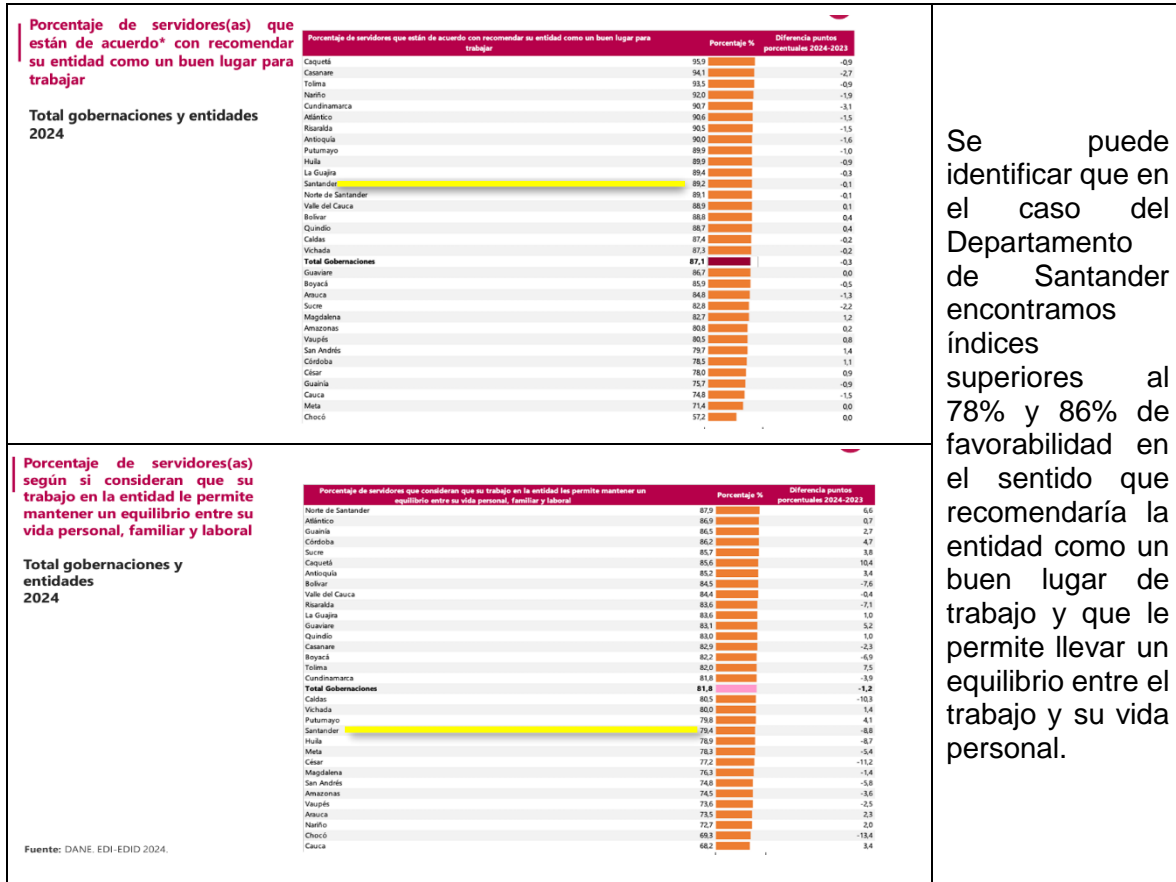
Fuente: Presentación de Resultados Encuesta EDID – DANE



Se observa que las personas encuestadas tienen una percepción más positiva del equilibrio entre su trabajo, vida personal y familiar en las Gobernaciones. Además, la mayoría de los servidores públicos a nivel territorial realizaron su trabajo de manera presencial.

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

CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
VERSIÓN	3
FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
PÁGINA	12 de 34



Se puede identificar que en el caso del Departamento de Santander encontramos índices superiores al 78% y 86% de favorabilidad en el sentido que recomendaría la entidad como un buen lugar de trabajo y que le permite llevar un equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

Fuente: DANE. EDI. EDID 2024.

Fuente: 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.

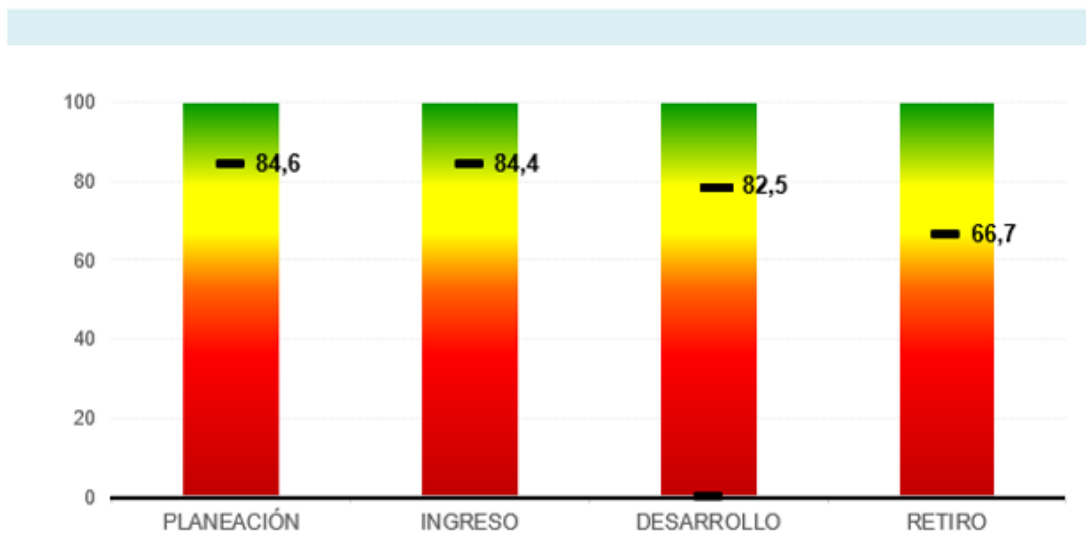
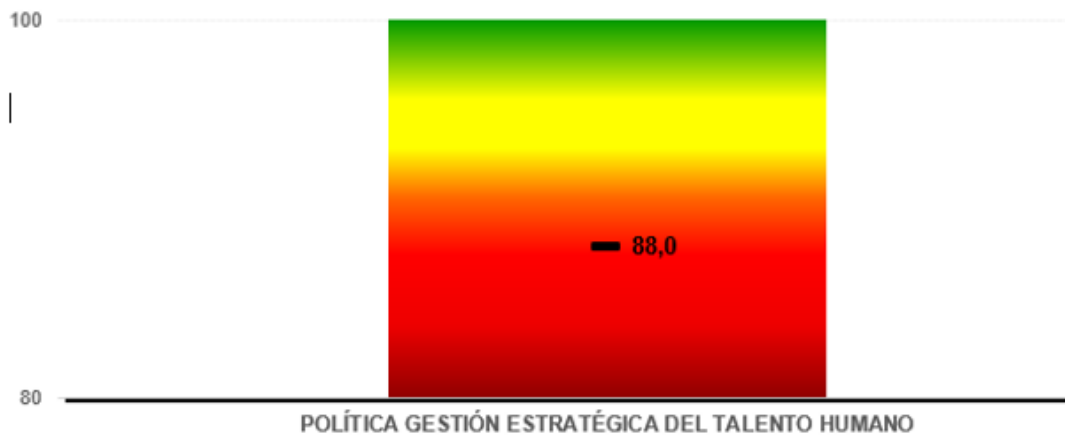
De acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se debe contar con la información actualizada de la caracterización de los servidores y la caracterización de los empleos ya que permite tener el insumo confiable para desarrollar una gestión que aumente la productividad de los funcionarios, 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 2024-2027 “ES TIEMPO DE SANTANDER” la política de gestión estratégica de talento humano, liderada por la Dirección de Talento Humano, que tiene como objetivo 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 y tomando como referente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Además, como parte de los mecanismos de seguimiento, se implementó mediante el Comité Institucional de Evaluación y Desempeño el uso de la “Herramienta MIPG”. Esta integra diversos autodiagnósticos para cada política del modelo y define los planes de acción correspondientes, incluyendo plazos y responsables, con el propósito de monitorear la ejecución de las políticas establecidas en el MIPG.

Resultado de la aplicación del el autodiagnóstico para la Política del GETH, evaluada en el periodo septiembre – noviembre de 2024, se obtuvo lo siguiente:



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 88 – 100 puntos. Esto de acuerdo a los criterios de valoración establecidos por Función Pública.

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			
RUTA DE LA FELICIDAD	90	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	86
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	90
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO	88	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	88
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	89
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	88
RUTA DEL SERVICIO	93	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	94
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	91
RUTA DE LA CALIDAD	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	88
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81
Conociendo el talento			

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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	15 de 34

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.

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 la normatividad vigente y al plan de trabajo anual de seguridad y salud en el Trabajo, los cuales se relacionan con los objetivos estratégicos y con las rutas de creación de valor.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	16 de 34

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTAS	VALORACIÓN	OBJETIVO ESTRATEGICO
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	90	<p>Aplicar continuamente los programas de vigilancia epidemiológica que permita el seguimiento de los efectos sobre la salud, fomentando los modos, las condiciones y los estilos de vida saludable para el favorecimiento de la salud física y mental de los funcionarios de la Gobernación de Santander.</p> <p>Realizar las inspecciones planeadas con el fin de generar cambios que se traducen en bienestar al funcionario.</p>
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88	Garantizar que el desarrollo de las actividades laborales se realice bajo condiciones seguras y saludables, a través de la promoción de la salud, la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, a fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	93	Realizar compromiso continuo con las diferentes áreas en la participación y cumplimiento de las actividades a realizar.
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	Actualizar la matriz de identificación de peligros mediante la valoración de riesgos en las actividades y los efectos en la salud.
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	Realizar seguimiento a los resultados de las condiciones de salud derivados de los exámenes médicos y demás tamizajes en salud.

Proteger a los servidores públicos y visitantes de la Gobernación de Santander de lesiones y enfermedades a través de la continua identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles eficaces.

- Garantizar que el desarrollo de las actividades laborales se realice bajo condiciones seguras y saludables, a través de la promoción de la salud, la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, a fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
- Realizar compromiso continuo con las diferentes áreas en la participación y cumplimiento de las actividades a realizar.
- Aplicar continuamente los programas de vigilancia epidemiológica que permita el seguimiento de los efectos sobre la salud, fomentando los modos, las condiciones

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	17 de 34

y los estilos de vida saludable para el favorecimiento de la salud física y mental de los funcionarios de la Gobernación de Santander.

- Realizar las inspecciones planeadas con el fin de generar cambios que se traducen en bienestar al funcionario.
- Actualizar la matriz de identificación de peligros mediante la valoración de riesgos en las actividades y los efectos en la salud.
- Realizar seguimiento a los resultados de las condiciones de salud derivados de los exámenes médicos y demás tamizajes en salud.

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

El SIGEP II es una herramienta de gestión para las entidades públicas que facilita procesos como la movilidad del personal, la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, la evaluación del desempeño, y la gestión de programas de bienestar social e incentivos, basándose en la información y funcionalidad del sistema.

Los datos registrados en este sistema son fundamentales para la toma de decisiones institucionales y gubernamentales, así como para la formulación de políticas públicas relacionadas con la organización institucional y la gestión del talento humano.


Según lo establecido en el Artículo Primero de la Ley 190 de 1995, toda persona que aspire a ocupar un cargo público o celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración debe presentar el formato único de hoja de vida debidamente diligenciado ante la unidad de personal correspondiente.

Con base en esto, la Gobernación de Santander realizará un seguimiento y monitoreo mensual al SIGEP II para mantener actualizada la información sobre vinculaciones y desvinculaciones. Además, continuará promoviendo campañas de actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas, con el objetivo de que todos los servidores públicos de la entidad cumplan con estos requisitos.

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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	18 de 34

productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la Gobernación de Santander.

Por lo anterior, para la vigencia 2025, 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 Bienestar Social 2024 – 2027, establecido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

- **Equilibrio psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- **Salud mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
- **Diversidad e Inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
- **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.
- **Transformación digital:** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	19 de 34

herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

En consecuencia, La Gobernación de Santander desarrollará las estrategias de bienestar actualizándose y complementándose con el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

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 2025 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.


De igual forma y a través del Grupo de Bienestar Social, se realizarán las acciones encaminadas a dar cumplimiento a los acuerdos pactados entre la Administración Departamental y las Organizaciones Sindicales que tengan que ver con beneficios e incentivos para los Servidores Públicos de la Administración Departamental.

Por ello los incentivos y estímulos para la vigencia 2025 estarán enmarcados en los siguientes componentes:

- Eventos Deportivos y recreacionales
- Eventos Deportivos y recreacionales (Deportes Autóctonos)
- Componente Artístico y cultural
- Educación y capacitación no formal
- Promoción de programas de vivienda.
- Actividades recreativas en familia
- Adaptación al cambio y desvinculación laboral asistida
- Programa de Pre-Pensionados
- Salario emocional
- Fortalecimiento del trabajo en equipo

7. Estrategia de capacitación


A través del plan Institucional de capacitación PIC 2025 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	20 de 34

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.
- **Profesionalización del Servidor Público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa
- **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.

Estrategias alineadas a las Rutas de creación de valor

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	21 de 34

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
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	90	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo - Estrategia de capacitación - Estrategia de incentivos y estímulos
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia Evaluación del desempeño. - Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo - Estrategia de capacitación - Estrategia de incentivos y estímulos
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	93	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de Monitoreo y seguimiento del (SIGEP) - Estrategia de capacitación - Estrategia de incentivos y estímulos
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de gestión de la información. - Estrategia Evaluación del desempeño. - Estrategia de capacitación.
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de gestión de la información. - Estrategia Evaluación del desempeño. - Monitoreo y seguimiento del Sistema De Formación y Gestión de Empleo Público – (SIGEP). - Estrategia de capacitación

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	22 de 34

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 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 2024 de la Gobernación de Santander.

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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	23 de 34

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 2024, 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.


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

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

CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
VERSIÓN	3
FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
PÁGINA	24 de 34

19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	2	0	19
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	219	3	0	12
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
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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	25 de 34

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
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
501	TOTALES				102	399

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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	26 de 34

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
SUBTOTAL					8	266
TOTAL					274	

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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	27 de 34

256	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	ASISTENCIAL	470	2
172	CELADOR	ASISTENCIAL	477	2
27	CONDUCTOR	ASISTENCIAL	480	5
32	OPERARIO	ASISTENCIAL	487	2
971	TOTAL CARGOS			

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.

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

La Gobernación de Santander inicio en el año 2023 el proceso de selección con apertura de inscripciones de la convocatoria territorial 9 por la cual se ofertaron 115 vacantes definitivas entre las 3 plantas de empleos de la Administración Departamental de Santander.

Del proceso en mención y a corte 31 de diciembre se han nombrado en periodo de prueba 123 personas, con ocasión a las autorizaciones de usos de lista resultado del concurso de méritos y así mismo con ocasión a las autorizaciones por mismo empleo que ha remitido la CNSC. De igual forma se encuentra en tramite la provisión de 57 vacantes definitivas adicionales que cumplen criterio de mismo empleo y por ello se esta a la espera que la CNSC autorice el uso de lista de elegibles para proceder a los nombramientos de periodo de prueba.

Consecuentemente, a fecha 31 de diciembre existen 169 vacantes definitivas las cuales ya se encuentran reportadas a la CNSC con el fin que continúen adelantando los estudios que haya lugar y se emitan las autorizaciones de uso de listas que correspondan o se establezcan los lineamientos para el desarrollo de un nuevo concurso de méritos.

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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	28 de 34

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 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”, 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 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	29 de 34

- ✚ **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.

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:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	30 de 34

10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

De conformidad con lo mencionado, la Gobernación de Santander construyo 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 2024 quedaron en vacancia definitiva y/o se encuentran provistos a través de mecanismos de encargos o nombramientos provisionales.

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 2024.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	31 de 34

Niveles Jerárquicos	En encargo en VD	Provisionales en VD	Sin proveer	Total VD
Profesional	36	3	6	45
Técnico	10	4	4	18
Asistencial	41	48	17	106
Total VD	87	55	26	*169

* A corte 31 de diciembre, 57 de las vacantes definitivas reportadas fueron parte de la convocatoria territorial 9 o están siendo autorizadas por la CNSC en el marco de la convocatoria.

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:

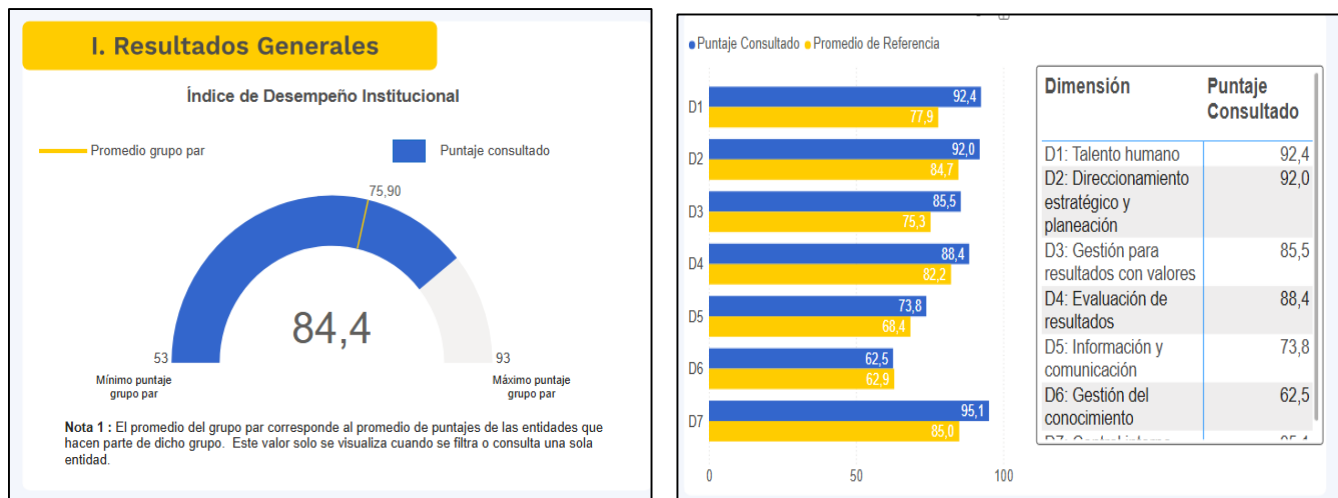
- Disponer de Información
- Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
- Elaborar el Plan de Acción
- Implementar el Plan de Acción
- Rutas de Creación de valor
- Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano

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.



Fuente: Resultados FURAG – DAFP.

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 2025 un plan de acción que le apunta al crecimiento e implementación de las políticas que repercutan en un mayor crecimiento del IDI. Así mismo, se espera que para la nueva medición del FURAG correspondiente a la vigencia 2024 los resultados de la dimensión continúen en ascenso.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Plan de Previsión de Recursos Humanos Plan Anual de Vacantes	CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
		VERSIÓN	3
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	33 de 34

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.

SILVESTRE OLAYA PEÑA
 Director Administrativo
 Dirección de Talento Humano

Proyectó: Andrea Castellanos - Carlos Andrés Bornachera Gómez.

República de Colombia



Gobernación de Santander

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

CÓDIGO	ES-GETH-PL-02
VERSIÓN	3
FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
PÁGINA	34 de 34