

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026



GOBERNACIÓN DEL
ATLÁNTICO

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
1. Normatividad Asociada	3
2. Propósito	6
3. Objetivo General	6
3.1 Objetivos Específicos	6
4. Alcance	7
5. Componentes	7
6. Fuentes de Información	7
Fases Plan Estratégico de Talento Humano	9
7. Fase: Diagnóstico o Antecedentes	9
7.1. Distribución de Planta	9
7.2 Caracterización de la Planta.....	10
7.3 Vacantes definitivas	9
7.4. Articulación de Rutas de Creación de Valor	13
7.5. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.	14
7.6 Necesidades de Capacitación y Bienestar	
7.7 Resultados Furag	
8. Fase: Estrategias Formuladas.....	15
9. Fase: Evaluación.....	18
10. Anexos.....	20



1. NORMATIVIDAD ASOCIADA

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

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de Seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público. La carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
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 Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No. 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámites de Bono Pensional	Certificación de Bono Pensional



Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución No. 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Plan Institucional de Capacitación- Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por lo cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Programa de Bienestar
Acuerdo 617 de 2018	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Mediante Resolución No.20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de CNSC para Sistemas Propios de Evaluación Desempeño
Código de Integridad del Servidor p 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano



Decreto 1499 del de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humana
MIPG	Manual Operativo — Dimensión N°1	Talento Humano
SETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementario en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 1111 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 815 mayo 8 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1 083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento Humano
Resolución 0667 de agosto 3 de 2018	Por medio del cual se adopta el Catálogo de Competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Talento Humano

2. PROPÓSITO

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

3. Objetivo Estratégico del PETH

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

3.1. Objetivos Específicos del PETH

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



la Gobernación del Atlántico.

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

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Atlántico, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas en los mismos. Por consiguiente, aplica a la población de la Gobernación del Atlántico (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

5. COMPONENTES

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

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

6. Fuentes de Información

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

1. Caracterización del Talento Humano
2. Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP II).
3. Reporte de la gestión (FURAG).
4. Matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH).
5. Diagnóstico de necesidades de Capacitación y Bienestar (Encuesta Aplicada 2025)
6. Medición del clima laboral y cultura organizacional.
7. Autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) 2022-2024.
8. Diagnóstico de Situaciones Administrativas y Vacantes
9. Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
10. Nómina. En el aplicativo Software SIIFWEB se maneja el proceso de la nómina.
11. HERRAMIENTA INSTITUCIONAL “ORFEO”: Sistema de Gestión Documental de la entidad que permite controlar el flujo de documentos en especial la asignación y el vencimiento.
12. APLICATIVO DE CAPACITACIÓN VIRTUAL: permite realizar la inducción y reinducción institucional



generando reportes y estadísticas - IKONO

13. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO – SGI: Incluye los procesos de la Entidad y su articulación con cada uno permitiendo identificar las entradas y salidas, políticas, manuales y documentos.
14. GOOGLE WORKS SPACE: Es la plataforma de productividad, comunicación y colaboración alojada en la nube que agrupa las principales herramientas de mayor valor. Gracias a la eficacia de estos servicios online, reducir tiempo y costos en procesos de TH (Elaboración de encuestas, reuniones, procesos colaborativos, agenda y drive)

6.1 Negociación Colectiva

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



FASES PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

7. Fase I - Diagnóstico

7.1 Distribución de Planta

Actualmente la planta de personal Central cuenta con un total de cuatrocientos noventa y cinco (495) cargos, distribuidos de la siguiente forma:

Planta Central

REPORTE POR NIVEL								
NIVEL	Titular	Provisional	Encargo	Comisión	VACAN TES DEFINIT IVAS	VACA NTES POR COMIS ION	VACANTE S TEMPOR ALES	Total
DIRECTIVO	36	0	1	2	5	0	0	44
ASESOR	33	0	0	0	3	0	0	36
PROFESIONAL	168	13	14	5	9	1	8	218
TÉCNICO	95	12	12	0	12	3	5	139
ASISTENCIAL	38	6	4	0	4	0	6	58
TOTAL GENERAL	370	31	31	7	33	4	19	495

Planta SGP

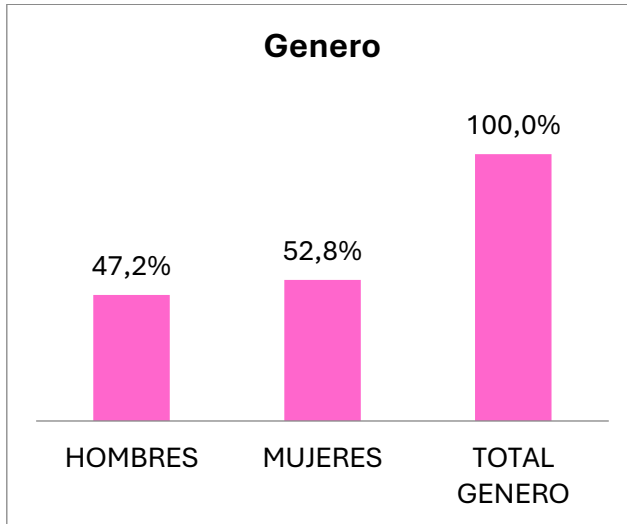
Caracterización Planta Administrativa de la Secretaría de Educación (Tipo de Cargo y Nivel)				
Nivel	Nombramiento	Encargo	Vacante	Total
Directivo	No Aplica			
Asesor	No Aplica			
Profesional	20			20
Técnico	15	5		20
Asistencial	405	12		417
Total	440	17		457



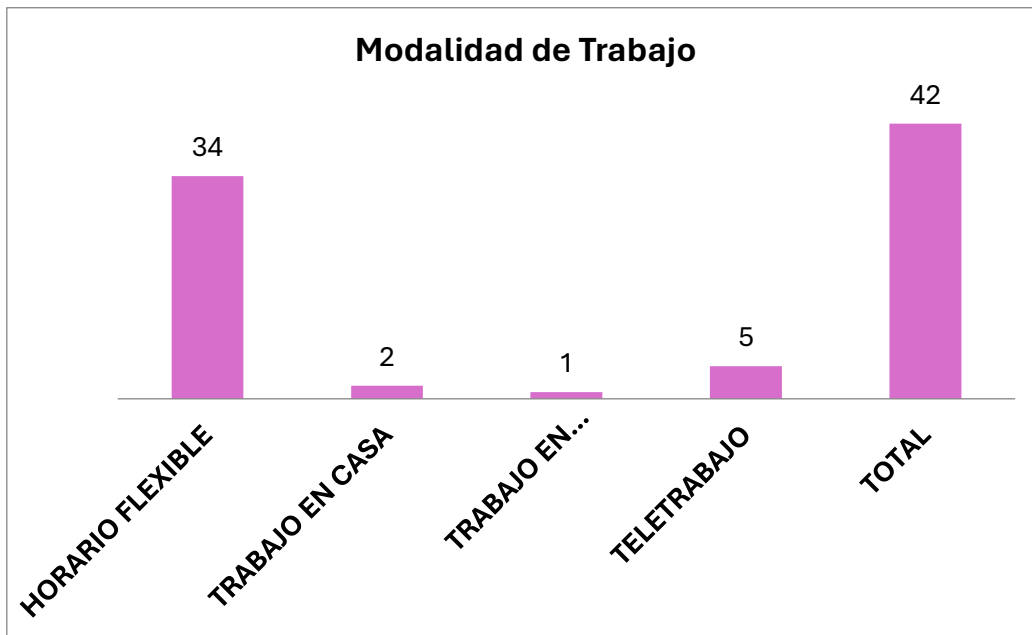
Por tipo de Vinculación

7.2 Caracterización

Distribución por Género



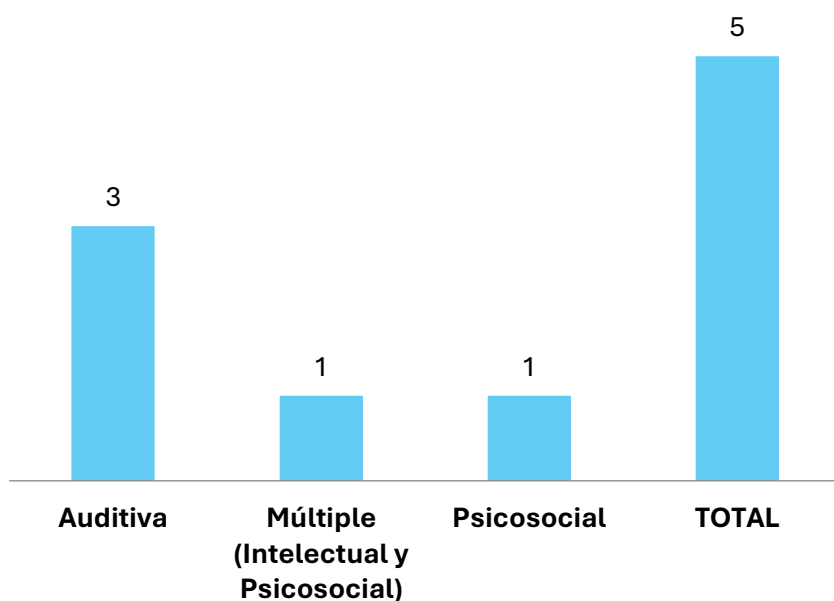
Modalidad de Trabajo



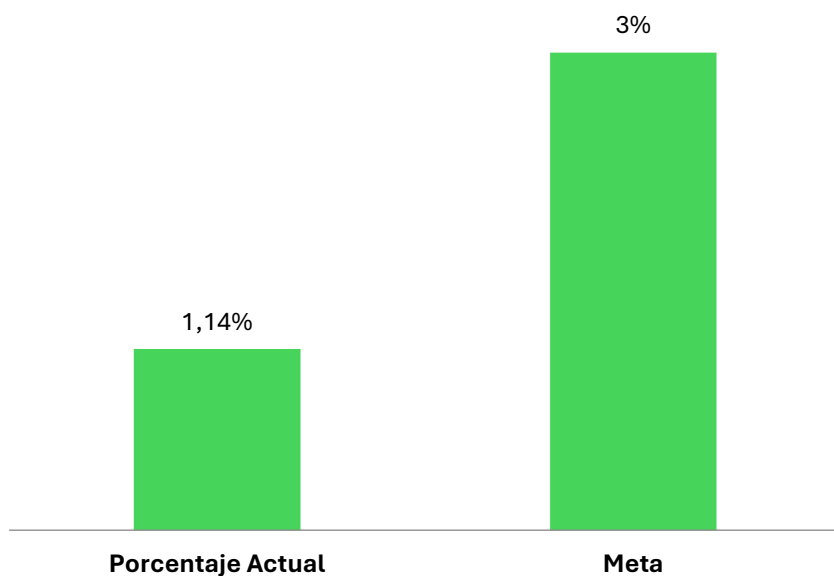
Inclusión Discapacidad



Inclusión - Tipos de Discapacidad



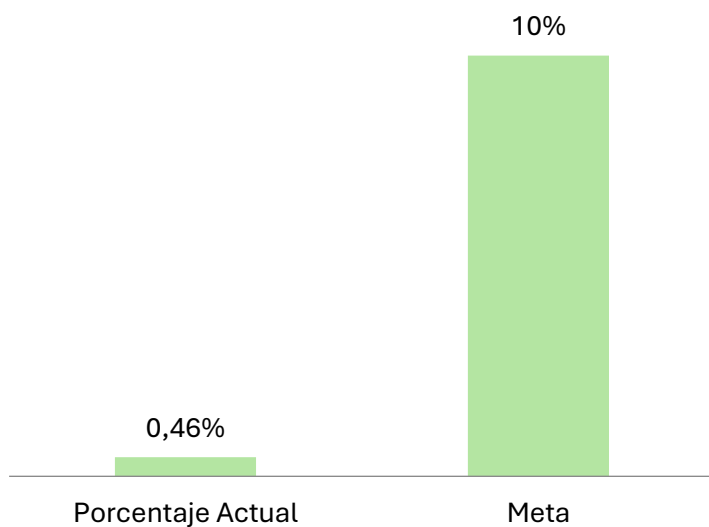
Discapacidad - Cumplimiento Normativo



Inclusión Jóvenes entre 18 y 28 años

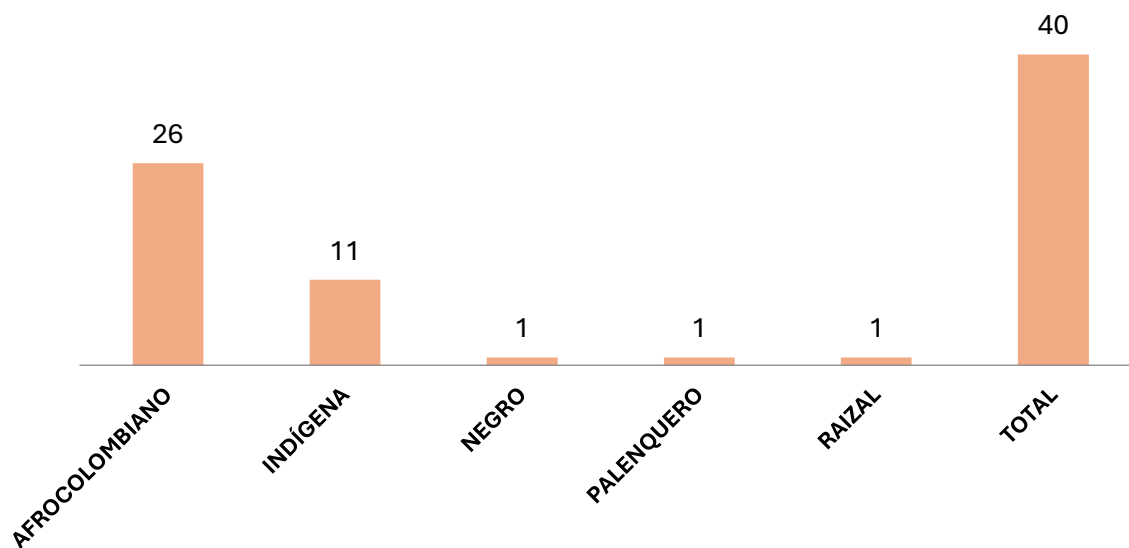


Inclusión - Jovenes entre 18 y 28 años



Inclusión Minorías Étnicas

Inclusión - Minorías Etnicas



7.3 Vacantes Definitivas

NIVEL	VACAN TES DEFINIT IVAS	VACA NTES POR COMIS ION	VACANTE S TEMPOR ALES	Total
DIRECTIVO	5	0	0	5
ASESOR	3	0	0	3
PROFESIONAL	9	1	8	18
TÉCNICO	12	3	5	20
ASISTENCIAL	4	0	6	10
TOTAL GENERAL	33	4	19	55

7.4 Articulación con las rutas de Creación de Valor

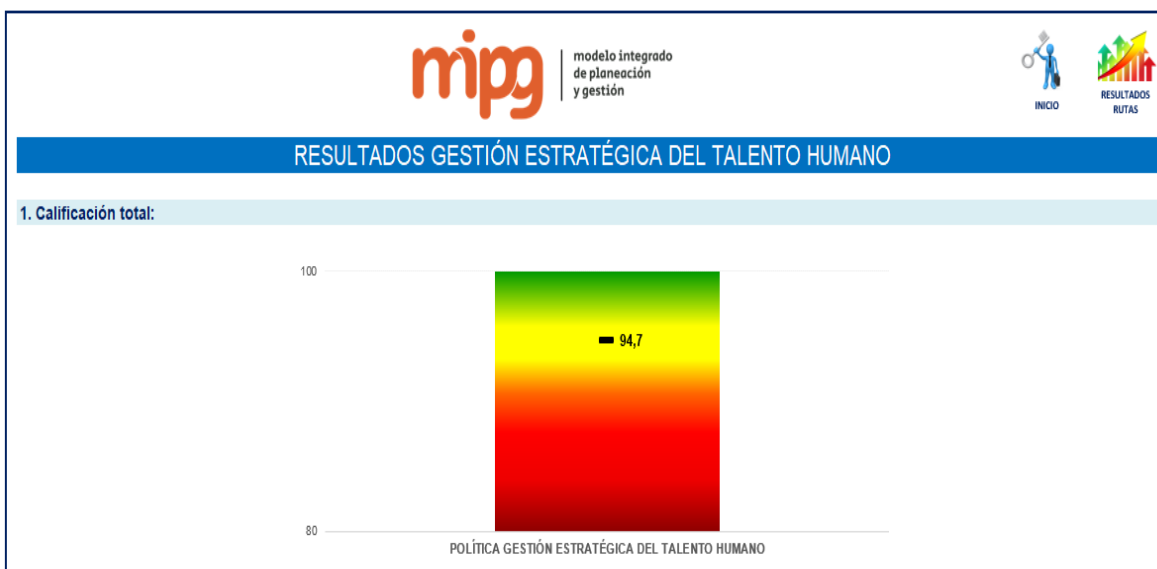
Articulación con las Rutas de Creación de Valor

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor señaladas en MIPG



7.5 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH:

Se diligenció la herramienta Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el Grupo de Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política:



Oportunidades de Mejora

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



7.6 Resultados de Encuesta de Necesidades de Capacitación y Bienestar

Capacitación

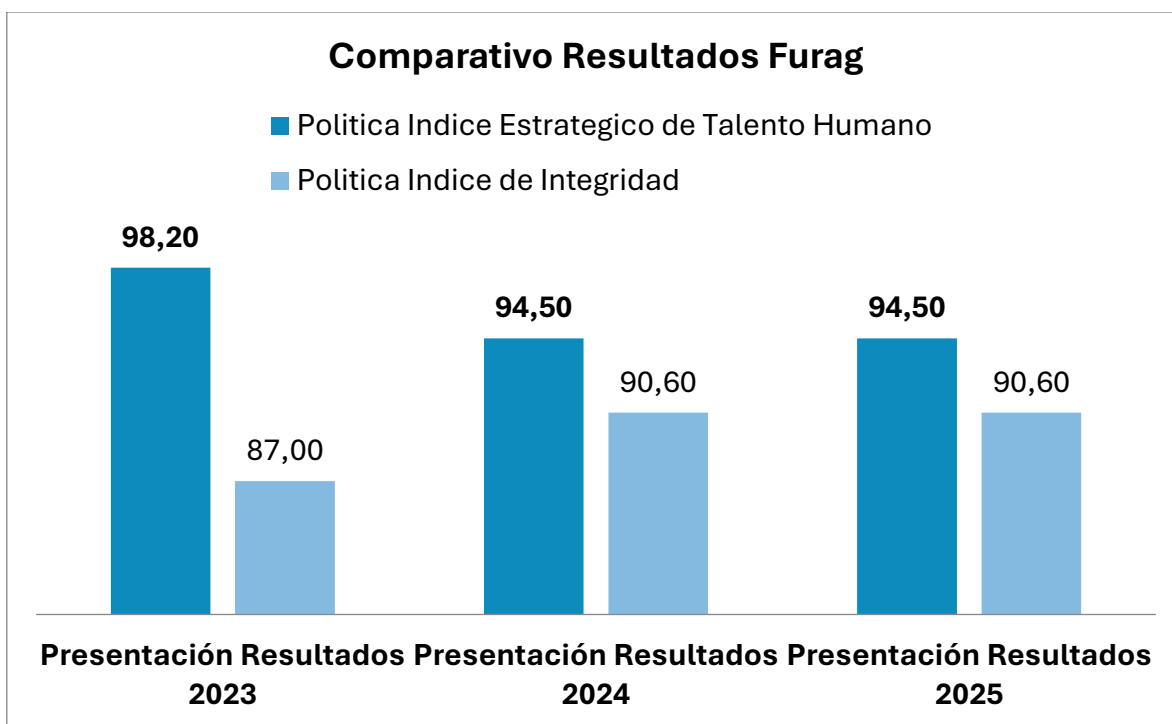
INDICADORES	
Plan Institucional de Capacitación	
Resultados Necesidades de Capacitación	
EJES	Preferencias
EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	1. Paz Total y uso de tecnologías digitales para la prevención y resolución de conflictos 2. Participación ciudadana digital y construcción de paz en plataformas virtuales
EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	1. Innovación digital y sostenibilidad en la planificación territorial y ambiental 2. Protección de la vida y la biodiversidad con tecnologías de monitoreo ambiental
EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	1. Prevención de violencias basadas en género mediante tecnologías digitales 2. Innovación tecnológica con enfoque de género, inclusión y diversidad
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	1. Inteligencia artificial, ética y toma de decisiones automatizada 2. Ciberseguridad, privacidad y protección de datos personales
EJE 5. PROBIIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO	1. Ética pública y uso responsable de tecnologías digitales 2. Prevención de la corrupción mediante herramientas digitales
EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	1. Aprendizaje continuo y adaptación al cambio tecnológico 2. Competencias digitales para la innovación y el trabajo colaborativo
EJE 7. INDUCCION/REINDUCCION	1. Uso de herramientas tecnológicas y sistemas de información institucionales 2. Inducción y reinducción virtual mediante plataformas digitales
EJE 8. BILINGUISMO	1. Inglés
EJE 9. FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES EN EQUIPOS DE TRABAJO	1. Liderazgo 2. Comunicación Asertiva

Descripción	Preferencias
Modalidad	Presencial
Tipo	Diplomados
Herramientas de Aprendizaje	Ejercicios Practicos

Bienestar

INDICADORES	
Plan de Bienestar e Incentivos	
Resultados Necesidades de Bienestar	
EJES	Preferencias
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	1. Flexibilidad horaria y modalidades de trabajo híbrido o remoto 2. Programas de manejo del estrés, ansiedad y salud mental 3. Actividades físicas, recreativas y pausas activas
EJE 2. SALUD MENTAL	1. Programas de prevención del estrés, ansiedad y burnout 2. Acceso a atención psicológica confidencial y oportuna 3. Formación en inteligencia emocional y manejo de emociones
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	1. Talleres de sensibilización en diversidad, equidad e inclusión 2. Campañas institucionales contra la discriminación y el acoso 3. Programas de liderazgo inclusivo
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	1. Capacitación en herramientas digitales y ofimática avanzada 2. Talleres prácticos sobre inteligencia artificial y automatización 3. Uso de plataformas colaborativas y trabajo digital
EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO	1. Talleres sobre ética pública, valores y sentido de lo público 2. Actividades de reconocimiento a buenas prácticas y vocación de servicio 3. Programas de liderazgo público con enfoque humanista
EJE 6. TRABAJO EN EQUIPO	1. Talleres de fortalecimiento del trabajo colaborativo 2. Actividades de integración y cohesión de equipos 3. Uso de herramientas digitales para colaboración en equipo
EJE 7. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA/PREPENSIIONADOS	1. Programas de preparación para la jubilación y transición al retiro 2. Talleres de planeación financiera y pensión 3. Asesoría jurídica y administrativa sobre trámites de pensión

7.7 Resultados Furag



8 Fase II – Formulación de Estrategias

Una vez evaluados cada uno de los componentes dentro de la matriz de gestión estratégica de talento humano obtuvimos los resultados descritos en el punto anterior y que junto con el resto de información evaluada nos define una ruta estratégica a seguir para la vigencia 2026 apuntándole a acciones que fortalezcan, mantengan y mejoren los objetivos propuestos.

Referentes estratégicos

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

Política de Calidad

La Gobernación del Atlántico orientara su gestión al servicio de la comunidad y a la consolidación de la autonomía y el desarrollo municipal mediante, un sistema de calidad que, a partir del conocimiento de las necesidades y expectativa de la ciudadanía y de los municipios le facilite el mejoramiento continuo de los procesos, el desarrollo de su talento humano, su actuación transparente,



contribuyendo y generando un impacto positivo en las condiciones económicas y sociales del Departamento.

Políticas Específicas de Talento Humano de la Entidad

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

Misión TH

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

Visión TH

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

A continuación definimos 5 Estrategias las cuales son apoyadas mediante las siguientes acciones que apuntamos intervenir:

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

1. Continuar conjuntamente con la CNSC la Planeación del Concurso de Méritos “Territorial 12” para la provisión de 61 vacantes definitivas.
2. Cumplir la normativa de Inclusión a través del concurso de méritos “Territorial 12”
3. Promover internamente la participación al concurso de ascenso “Territorial 12”
4. Terminar la actualización de manuales de funciones y competencias consolidados en 1 solo acto administrativo.
5. Proveer los cargos vacantes temporales oportunamente mediante encargo, comisión y/o provisionalidad.
6. Reportar oportunamente y hacer seguimiento a los cargos en vacancia definitiva ante la CNSC – Reporte posterior al corte realizado por la CNSC para “Territorial 12”

8.2 Estrategia 2: Fortalecer la gestión del Desempeño

1. Actualización y Socialización del Procedimiento de Evaluación de Desempeño para promover el cumplimiento normativo y los procesos establecidos tanto para evaluados como para



- evaluadores
2. Fortalecer la gestión del desempeño para empleados de carrera administrativa bajo las siguientes fases:
 - a) Preparación
 - b) Concertación compromisos con base en las funciones actualizadas
 - c) Seguimiento – Planes de Mejoramiento
 - d) Cargue de Evidencias
 - e) Evaluación Final
 3. Fortalecer la Gestión de Desempeño de los servidores públicos vinculados mediante provisionalidad y libre nombramiento.
 4. 3) Fortalecer la Gestión de Desempeño de la Gerencia Pública

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

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

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

1. Fortalecer el bienestar y la salud mental de los servidores de la entidad mediante la implementación de acciones preventivas, de promoción y acompañamiento psicosocial, orientadas a reducir factores de riesgo como el estrés laboral y el agotamiento emocional, y a mejorar el clima organizacional, la productividad y la calidad de vida en el trabajo.
2. Articular, ejecutar y evaluar el programa de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias alineando sus Ejes.
3. Implementar acciones de fortalecimiento del trabajo en equipo y de Integridad Pública
4. Garantizar el cumplimiento de la implementación del Decreto 1072/2015 y la Resolución 0312/2019, que busca el fortalecimiento de la adopción de una cultura de seguridad basada en el comportamiento y el mejoramiento de las condiciones de vida y salud de todos los servidores.
5. Fortalecer el programa de desvinculación asistida con el fin de brindar herramientas para



afrontar el cambio a las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo como finalización del nombramiento provisional, entre otros.

6. Fortalecer el canal de comunicación interna a través de la intranet, con el fin de garantizar el acceso oportuno, claro y confiable a la información institucional, promover la alineación estratégica de los servidores públicos y fomentar la participación, el sentido de pertenencia y la eficiencia en la gestión organizacional.

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

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

9 Fase III – Evaluación y Seguimiento

Para emprender acciones orientadas a fortalecer la GETH es fundamental diagnosticar, evaluar y realizar seguimientos a cada una de las metas estratégicas establecidas, por ello se establecerán los siguientes mecanismos:

1. Aplicación del formato de autodiagnóstico de la política de la Gestión Estratégica del Talento Humano que permite determinar el nivel de madurez de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Es una de las herramientas fundamentales que ayuda con el autodiagnóstico del trabajo realizado por GETH. Esta herramienta reúne el inventario de requisitos a cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política propuesta por MIPG para la dimensión del Talento Humano. Este autodiagnóstico interno será de vital importancia para la mejora continua y el seguimiento de la coordinación para la vigencia 2024.

Periodicidad: Anual

2. Comité de Gestión y Desempeño institucional. Periodicidad: Trimestral

3. Planes y programas formulados para la vigencia y evaluación a través del FURAG.

El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, es el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la implementación de las políticas de desarrollo

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

Periodicidad: Anual.

4. Indicadores de Gestión del Proceso.

Para la vigencia 2026 dentro de la Subsecretaría de Talento Humano realizara la medición de indicadores de los respectivos procesos a su cargo. Una medición en tiempo de entregas, tiempo de proceso, tiempo de respuesta y revisión del inicio y fin de los procesos, esto permitirá que el Grupo de Talento Humano se involucre de manera activa y mejore la calidad del trabajo en materia de eficiencia.

Periodicidad: Mensual, Trimestral y Semestral

Los principales indicadores definidos son los siguientes:

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan Anual de Vacantes	Porcentaje de avance del plan Anual de Empleos Vacantes	(Número de Actividades ejecutadas en el plan anual de empleos vacantes / Total Actividades Programadas)

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de Previsión de recursos.	Porcentaje de avance del plan de previsión.	(Número de Actividades ejecutadas en el plan de previsión / Total Actividades Programadas)

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan Institucional de Capacitación PIC	Eficiencia del Plan de Capacitación	(Número de Capacitaciones Realizadas / Total Capacitaciones Planificadas)



	Eficacia de la Capacitación	Número de Personas a las cuales se le evidencio impacto en la capacitación/Número de personas capacitadas
--	-----------------------------	---

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de Bienestar Social y Estímulos	Porcentaje de avance del Plan de Bienestar	(Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Programadas)

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

5. Oficina de Control Interno. Evaluación de Gestión por Dependencias.

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

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

10 Anexos

1. Anexo No 1: Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2026.
2. Anexo No 2: Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024 y Cronograma Plan institucional de Capacitación PIC 2026.
3. Anexo No 3: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 y Cronograma Plan de Bienestar 2026.
4. Anexo No 4: Plan Anual de Trabajo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 y Plan Anual de Capacitación SST 2026
5. Anexo No 5: Programa de Desvinculación Asistida