



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO
SECRETARÍA GENERAL
SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO
DEL ATLÁNTICO
SUBSECRETARÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

BARRANQUILLA,
DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

VIGENCIA 2024



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. Caracterización de la Planta.....	9
7.2. Articulación de Rutas de Creación de Valor	13
7.3. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.	14
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.

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. EL sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP II). Contiene la información registrada por los funcionarios de la Gobernación del Atlántico asociada a los datos de hoja de vida y de declaración de bienes y rentas.
3. El formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG).
4. La matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH).
5. El diagnóstico de necesidades de aprendizaje – PIC – (Encuesta Enero 2024).
6. El diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos institucionales – (Encuesta Enero 2024).
7. La medición del clima laboral y cultura organizacional 2023.
8. El diagnóstico y/o autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) 2023.
9. Resultados de la medición de riesgo psicosocial 2023.
10. Plan Anual de Vacantes (PAV).
11. El Sistema Tipo de la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Permite realizar el control a la gestión del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa.
12. Nómina. En el aplicativo Software SIIFWEB se maneja el proceso de la nómina.



13. HERRAMIENTA INSTITUCIONAL “ORFEO”: Sistema de Gestión Documental de la entidad que permite controlar el flujo de documentos en especial la asignación y el vencimiento.
14. APLICATIVO DE CAPACITACIÓN VIRTUAL: permite realizar la inducción y reintroducción institucional generando reportes y estadísticas.
15. 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.
16. OFICCE 365 MICROSOFT: Es la plataforma de productividad, comunicación y colaboración alojada en la nube que agrupa las principales herramientas de mayor valor. Gracias a la eficacia de estos servicios online, reducir tiempo y costos en procesos de TH (Elaboración de encuestas, reuniones y eventos controladas por teams)

6.1 Negociación Colectiva

La Gobernación del Atlántico suscribió con las organizaciones sindicales que tiene asentamiento en la entidad (SINTRAGOVER, SINDEATLAN SINTRENAL SINDECELDA, SINTRAEDUCACIÓN, SINTRADEA, ASEGOBER, SINPROGOB, UNTRAGOB) 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 o Antecedentes

7.1 Caracterización

7.1.1 Distribución de Planta Central

Actualmente la planta de personal cuenta con un total de cuatrocientos setenta y nueve (479) cargos, distribuidos así:

Por niveles

Planta Central

NIVEL	TOTAL
DIRECTIVO	42
ASESOR	37
PROFESIONAL	208
TECNICO	137
ASISTENCIAL	55
TOTAL	479

Por tipo de Vinculación

TIPO VINCULACION	DE	TOTAL
LNR		102
CARRERA ADMINISTRATIVA		320
PERIODO PRUEBA		10
PROVISIONALES		17
T.O		2
VACANTES		28
TOTAL		479



7.1.2 Distribución de Planta de Personal Secretaria de Educación

La Personal de la Secretaría de Educación se divide en 2 tipos: La planta Administrativa y la planta de docentes y directivos docentes. En este orden de ideas, mediante Resolución 2702 del 05 de septiembre de 2022, se adoptó la Planta de Personal Administrativa, Docente y Directivo Docente de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, pagadas con Recursos del Sistema General de Participaciones.

La cual se encuentra conformada de la siguiente forma:

- Cargos de la planta de personal administrativa: 457
- Cargos de la planta de personal directivo docente y docente: 4.351
- Cargos de la planta temporal AER:118

Empleos de Carrera Administrativa:

En total a corte 31 de diciembre de 2023, la planta de cargos de carrera administrativa tenía un total de 457 cargos, distribuidos en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Profesional: 20

Nivel Técnico: 20

Nivel Asistencial: 417

7.1.3 Provisión

En el mes de diciembre de 2023 se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, en el cual se pudo verificar que el nivel de provisión de la planta de la Entidad, con corte a 31 de diciembre de 2023, es de **449**.

NIVEL	No. CARGOS	HOMBRES	MUJERES	VACANTES
Directivo	42	20	22	0
Asesor	37	19	17	1
Profesional	207	84	113	10
Técnico	137	68	55	14
Asistencial	55	23	28	4

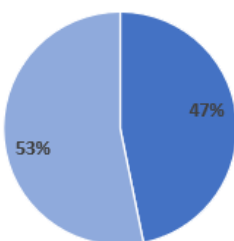


7.1.4 Distribución por Genero

Distribución por Genero

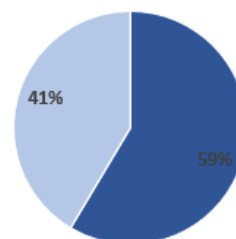
Planta Central

Distribución por Genero
■ Hombres ■ Mujeres



Planta Administrativa -
Educación

Distribución por Genero
■ Hombres ■ Mujeres

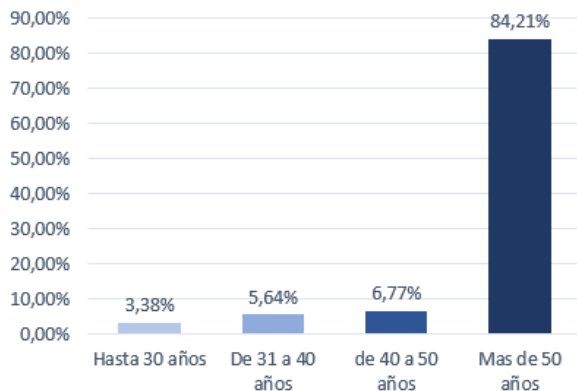


Gobernación
del Atlántico

7.1.5 Distribución por Edad

Distribución por Edad

Distribución por Edades



Mujeres entre 57 y 67 años: 58

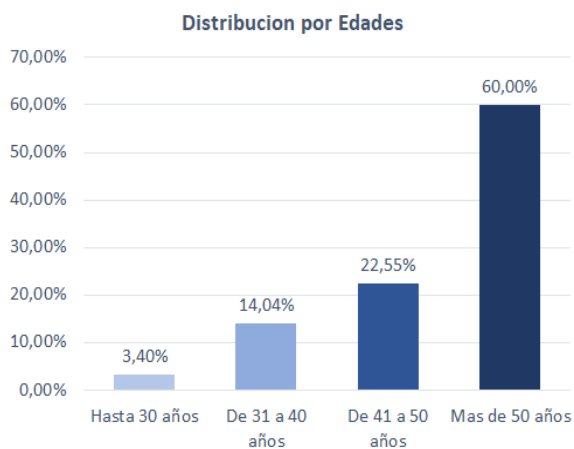
Hombres Mas de 62 años: 33



Gobernación
del Atlántico



Distribución por Edad – Educación



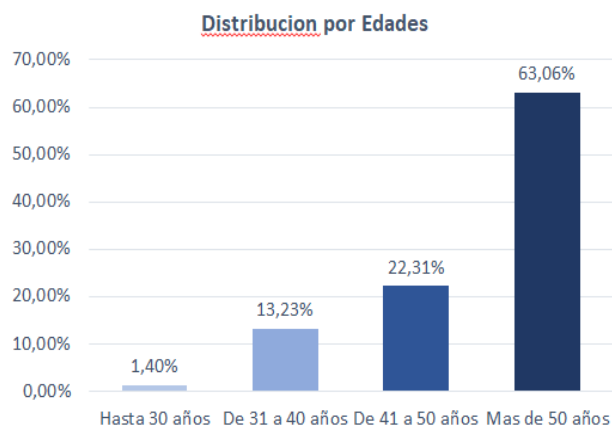
Mujeres de más de 57 años: 82

Hombres Mas de 62 años: 59



Gobernación
del Atlántico

Distribución por Edad – Educación (Directivos Docentes y Docentes)



Mujeres de más de 57 años: 1352

Hombres Mas de 62 años: 245

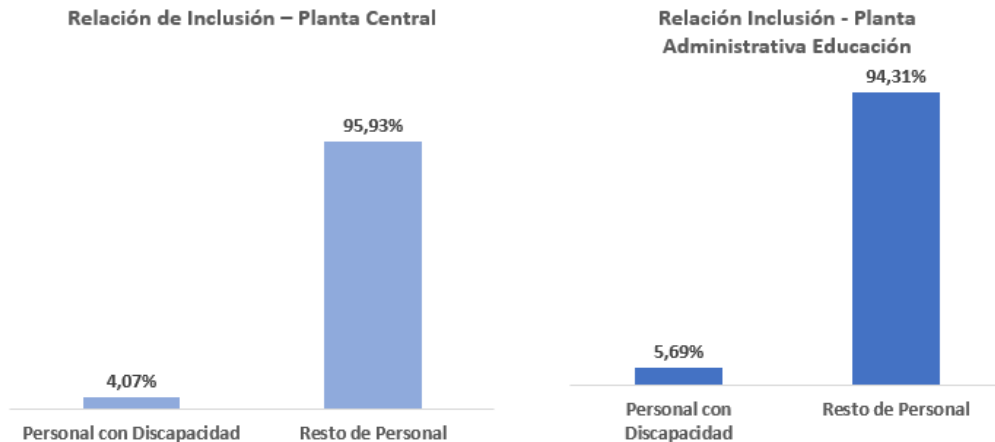


Gobernación
del Atlántico



7.1.6 Discapacidad – Inclusión Decreto 2011 de 2017

Discapacidad – Inclusión Decreto 2011 de 2017



Gobernación
del Atlántico

7.2 Articulación con las rutas de Creación de Valor

Articulación con las Rutas de Creación de Valor

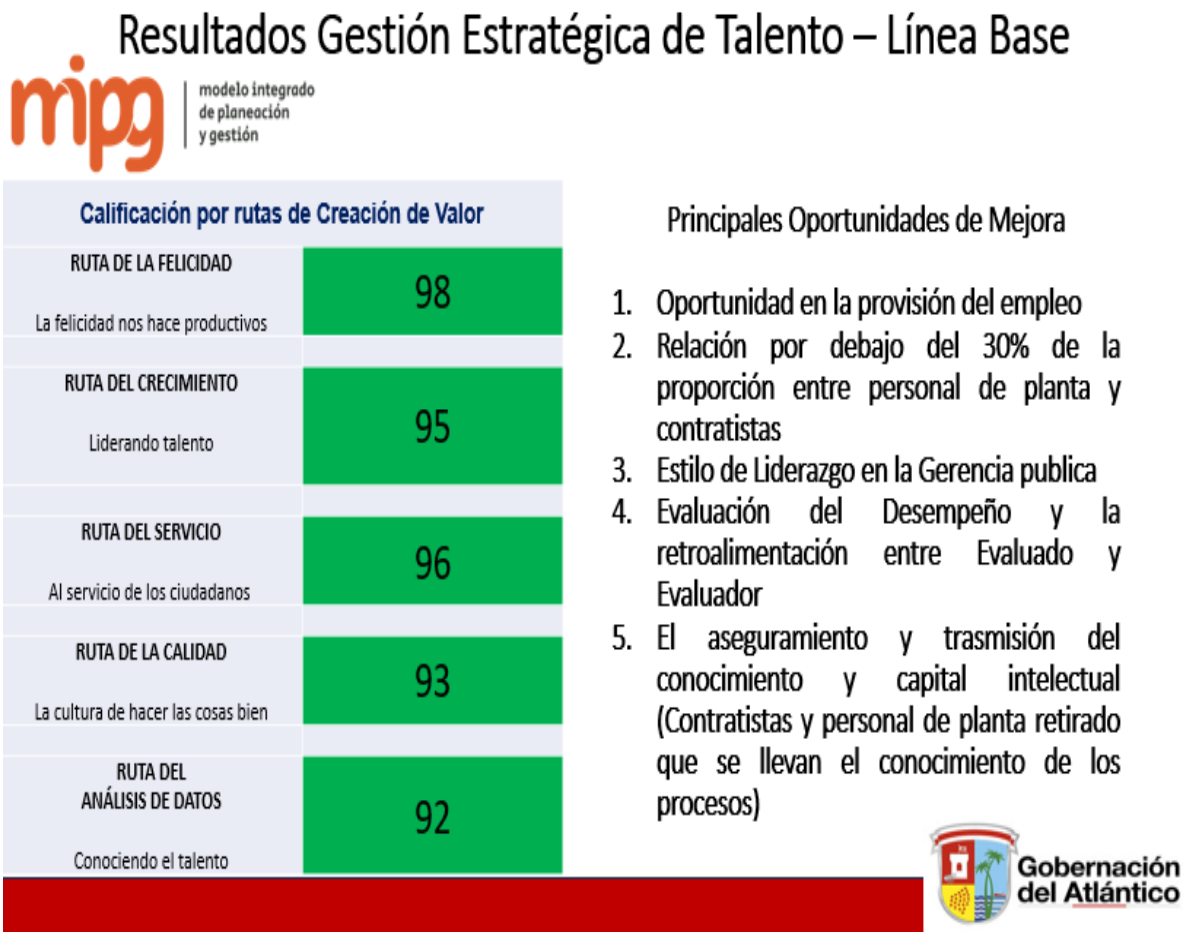
La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor señaladas en MIPG



Gobernación
del Atlántico

7.3 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:



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 2024 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

- Actualizar la caracterización de la planta de personal
- Actualizar de manuales de funciones y competencias acordes con los lineamiento y normatividad vigente
- Realizar encargos y nombramientos provisionales
- Reportar y hacer seguimiento a los cargos vacantes ante la CNSC
- Propender por mantener y cumplir el porcentaje de vinculación de personas con



discapacidad en la planta de empleos de la entidad con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2011 de 2017.

- f) Brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio a las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo como reestructuración o finalización del nombramiento provisional, entre otros – Desvinculación asistida

8.2 Estrategia 2: Fortalecer la gestión del Desempeño

1. Desarrollar un plan de trabajo que permita el fortalecimiento de la gestión del rendimiento bajo las siguientes fases:
Preparación
Concertación
Seguimiento – Planes de Mejoramiento
Evaluación Final
2. Evaluar bajo sistema propio de Modelo de Medición Laboral para los servidores públicos vinculados mediante provisionalidad y libre nombramiento y remoción y gerentes públicos (Acuerdos de Gestión), alineado con la planeación estratégica (valores y código de integridad)

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 a través de la Ejecución del Plan de Capacitación Institucional integrando sus 6 ejes.
2. Fortalecer el programa de inducción y reintroducción
3. Desarrollar la Política de Gestión del Conocimiento y la innovación con el fin de preservar el capital intelectual.
4. Elaborar campañas para la socialización, divulgación e implementación de los valores estratégicos y del código de integridad definidos por la Gobernación del Atlántico.
5. 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. 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 5 ejes.
2. 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.
3. Realizar acciones que garanticen condiciones idóneas que prevenga cualquier daño a la salud, lesiones personales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.



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

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

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: Trimestral

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: Mensual, Trimestral y Semestral.

4. Indicadores de Gestión del Proceso.

Para la vigencia 2024 dentro de la Subsecretaria de Talento Humano realizara la medición de indicadores de los respectivos procesos a su cargo. Una medición en tiempo de entregas, tiempo de proceso, tiempo de respuesta y revisión del inicio y fin de los procesos, esto permitirá que el Grupo de Talento Humano se involucre de manera activa y mejore la calidad del trabajo en materia de eficiencia.

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	$\left(\frac{\text{Número de Actividades ejecutadas en el plan anual de empleos vacantes}}{\text{Total Actividades Programadas}} \right)$

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 2024.
2. Anexo No 2: Plan Anual de Previsión Recursos Humanos 2024.
3. Anexo No 3: Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024 y Cronograma Plan institucional de Capacitación PIC 2024.
4. Anexo No 4: Plan de Bienestar y Estímulos 2024 y Cronograma Plan de Bienestar 2024.
5. Anexo No 5: Plan Anual de Trabajo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 y Plan Anual de Capacitación SST 2024