



## **GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

# **PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2019 -2020**

## **1. INTRODUCCION**

El Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina adopta el plan Estratégico de Talento Humano como una política orientadora y facilitadora de aquellas actividades contempladas en los planes de capacitación, bienestar, Salud ocupacional con miras a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, la calidad de vida de los servidores públicos del Departamento que se verá reflejada en la calidad del servicio que se presta al cliente interno y externo, todo ello teniendo como fundamento la Constitución Política de Colombia y otras normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación, bienestar laboral y salud ocupacional en las entidades públicas.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento tiene la finalidad de que se constituya en un instrumento básico que soporte los cambios que se presenten a nivel organizacional y mediante ello se logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, todo ello con base en la Ley 909 de 2004 en la cual se afirma el compromiso por parte de las instituciones del estado de capacitar y formar a sus servidores, explotando sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, de tal manera que se logre el máximo de eficiencia y eficacia tanto a nivel personal como en la conformación de equipos o grupos de trabajo logrando el mejoramiento continuo en la calidad del servicio que ofrecemos.

El Departamento tiene la obligación de velar por todos sus recursos en especial el recurso humano, ya que es ese el que hace las entidades



## **GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

con el desempeño de sus funciones y asumiendo su carga aboral para lograr el máximo de eficiencia.

El Gobernador del Departamento como responsable del cumplimiento de los objetivos de la entidad, contribuye a motivar a sus funcionarios y apoyarlos en todos los sentidos para que se capaciten y mejoren en el cumplimiento de sus funciones y fortalezcan sus conocimientos el cual se logra mediante un buen desarrollo del bienestar laboral y un buen clima organizacional de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998

En cuanto a capacitación se quiere lograr condiciones indispensables para ampliar los conocimientos de los funcionarios para asumir mayores retos y responsabilidades para lo cual es indispensable que se ponga en marcha el Plan Estratégico de Talento Humano.



## **GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

## **2. ESTRUCTURA DEL PLAN**

En cumplimiento de lo que establece el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios 1227 y 2539 de 2005, el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, con el objetivo de trazar las directrices educativas al interior del Departamento y las diferentes dependencias que lo conforman, así mismo las actividades de Bienestar Laboral involucrados con el proceso de formación integral que debe brindarse a los funcionarios.

El Plan Estratégico de Talento Humano, está estructurado de la siguiente manera

1. Marco conceptual
2. Marco Normativo
3. Política General
3. Estrategias
4. Objetivos
5. Programas
6. Presupuesto

### **2.1 MARCO CONCEPTUAL**

Basándonos en lo que enfatiza nuestra Constitución donde se dice que Colombia es un estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, el cual se encuentra orientado a lograr el bienestar de sus ciudadanos.

Lo anterior se logra mediante establecimiento de procesos de formación y capacitación y bienestar laboral que se desarrollen en las entidades con el fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus



## **GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

competencias laborales para responder a los clientes que atendemos y a los que prestan sus servicios en la Gobernación.

Las competencias laborales son el motor de la capacitación reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso que redunden en el cumplimiento de la misión institucional y que se logre enfrentar los retos del cambio mirando más allá de los requerimientos que se necesiten para desempeñar un cargo específico en el interior de la Gobernación.

El Bienestar Laboral de los servidores del Departamento deberá entenderse como la búsqueda de la calidad de vida

El Bienestar y la recreación deben actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación que logren la participación, comunicación e interacción en todos los niveles de la Administración.

## **2.2. MARCO NORMATIVO**

Este plan tiene los siguientes fundamentos legales:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54).
- La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567 de 1998 el cual es el área de protección y servicios sociales.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado



## **GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

- Decreto Nacional 682 de 2001, (Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación.
- Resolución 415 del 21 de julio de 2003, expedido por el Departamento Administrativo de la Función pública, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación
- Ley 909 de 2004 (Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa).
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la función pública que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la función pública por la cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. .
- Modelo Estándar de Control Interno MECI.

### **3. POLÍTICA GENERAL**

La política del Plan Estratégico de Talento Humano es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina en función del crecimiento personal, laboral y el mejoramiento del servicio prestado y del sistema de gestión de la calidad con el fin de implementar estrategias que aseguren la competencia del personal que labora en la entidad.



## **GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

### **3.1- POLÍTICAS OPERATIVAS**

- **Bienestar Social:** Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad, el compromiso y la participación de los funcionarios así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño organizacional, el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad en función de una cultura de servicio público.
- **Formación y Capacitación:** El Departamento debe contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, habilidades y destrezas, conocimientos y competencias de los servidores.
- **Salud Ocupacional:** El Departamento promoverá ambientes que conlleven a un alto grado de bienestar físico y mental de sus empleados mediante acciones preventivas que puedan dañar la salud, además de procurar la protección de los factores de riesgo resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud y es así que velara por la ubicación de los funcionarios en empleos acordes con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

### **3.2 PROGRAMA DE INDUCCIÓN.**

Dirigido a iniciar a los servidores en su integración a la cultura organizacional en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del Estado, así como los lineamientos estratégicos de la entidad y las funciones por dependencia.

### **3.3 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.**



## **GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

Se trata de actualizar y enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informarles sobre la reorientación institucional lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

### **3.4 CLIMA ORGANIZACIONAL.**

La Administración fortalecerá el Clima Organizacional con la ejecución de algunos proyectos como la creación de grupos de trabajo, liderazgo, toma de decisiones y motivación hacia el trabajo, manejo del estrés y la calidad del servicio (cambio del chip)

### **3.5 PROGRAMAS DE BIENESTAR**

Se trata de implementar programas de bienestar que coadyuven en el proceso de capacitación, con tal de lograr el fortalecimiento individual y colectivo de los servidores y lograr la formación de actitudes artísticas, deportivas, recreativas y de buenos hábitos de higiene, seguridad industrial y medicina preventiva, que vincule al servidor y a su núcleo familiar.

### **3.6 BENEFICIARIOS.**

Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación, bienestar social y los empleados que pertenecen a la planta de personal de la Gobernación, para de esta manera tener una cobertura de capacitación del 90% del personal, contando con la disponibilidad presupuestal correspondiente y en ningún caso puede ser beneficiado el empleado de carrera que haya obtenido una calificación deficiente en el último año.



## **GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

### **4. ESTRATEGIAS**

Para cumplir con sus propósitos, es preciso que la formación y capacitación obedezca a unas directrices entre las cuales destacamos:

1. Formación en conocimiento a través de programas de educación para el trabajo y desarrollo del talento humano.
2. Formación y desarrollo de competencias laborales
3. Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación, capacitación y bienestar laboral.
4. Participación en programas académicos que tengan que ver con las funciones del cargo
5. Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para los programas de formación
6. Puntualidad
7. Transferencia y aplicación de lo aprendido en seminarios
8. Justificar la inasistencia

### **5. OBJETIVOS**

#### **5.1 GENERALES**

Teniendo en cuenta los planes formulados de Capacitación, Bienestar e incentivos y Salud ocupacional que permiten fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los servidores y contribuir a su bienestar y motivación que mejoren el entorno laboral y de esta manera se aporta al mejoramiento del desempeño institucional con mayor eficiencia y eficacia

#### **5.2 ESPECÍFICOS**

- ✚ Capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo teniendo en cuenta el diagnostico de necesidades efectuado



## **GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

como producto del proceso de autoevaluación y evaluación de conocimientos y competencias.

- ✚ Generar mediante las acciones de formación y capacitación competencias en los servidores públicos con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales
- ✚ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad y sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios del Departamento.
- ✚ Desarrollar actividades artísticas, intelectuales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas que respondan a necesidades de integración, identidad cultural, institucional y pertenencia a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su núcleo familiar.

## **6. DIAGNOSTICO Y PROGRAMAS**

Para el desarrollo del plan estratégico se tuvieron en cuenta: diagnostico con base en la evaluación del desempeño y encuesta realizada de necesidades de capacitación y la sugerencia de los funcionarios de las distintas dependencias

### **6.1. ÁREAS DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS**

1. Carrera administrativa y evaluación del desempeño, 2. Normas de empleo público y seguridad y salud en el trabajo, 3. Trabajo en equipo y servicio al cliente 4. Manejo de conflicto y acoso laboral, 5. Asuntos migratorios 6. Organización de archivos 7. Documentología y grafología 8. Temas poblacionales, 9. Capacidad de carga poblacional 10. Demografía, 11. Medio ambiente y desarrollo sostenible 12. Educación y ética ambiental, 13. Contratación pública, 14. Formulación de proyectos 15. Clima organizacional 16. Ofimática,



**GOBERNACIÓN**

Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina

*Reserva de Biosfera Scaflower*

*Nit: 892.400.038-2*

## **7. ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO**

Contamos con un presupuesto de Mil seiscientos cincuenta millones de pesos (\$1.650.000.000) que corresponden a \$825.000.000 para capacitación y \$825.000.000 para bienestar, destinados para estas actividades y serán ejecutados de acuerdo a como lo determina la alta dirección.