

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	0
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	04/02/2020
		<b>PÁGINA</b>	1 de 16

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO GOBERNACION DE SANTANDER 2020

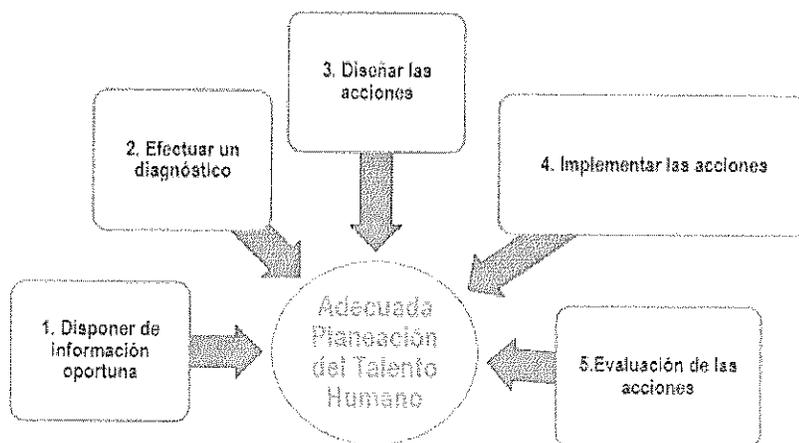
### INTRODUCCION

Este documento tiene como objetivo dar a conocer a todos los funcionarios públicos de la Gobernación de Santander el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2020, garantizando que se cumpla la misión institucional.

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

El talento humano según el modelo integrado de gestión y planeación es el activo más importante con el que cuenta una entidad pública, por tal razón el Plan Estratégico de Talento Humano se convierte en una herramienta que permite gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público a través de subcomponentes (planeación, ingreso, desarrollo y retiro).

Es debe precisar que la entidad desarrolle 5 pasos fundamentales a la hora de implementar una gestión estratégica de talento humano para que sea más efectiva y eficaz.



	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	0
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	04/02/2020
		<b>PÁGINA</b>	2 de 16

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	1
1. NORMATIVIDAD APLICABLE .....	3
2. OBJETIVOS .....	3
3.1 Objetivo General.....	3
3.2 Objetivos Específicos .....	4
3. ALCANCE .....	4
4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO .....	5
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	5
5.1 Disposición de la información.....	5
6. COMPONENTES DEL PETH .....	6
6.1 Estrategias de talento humano .....	7
6.1.1 Estrategia de Gestión de la información. ....	7
6.1.2 Estrategia Evaluación del desempeño.....	7
6.1.3. Estrategia de actuación grupo seguridad y salud en el trabajo .....	7
6.1.4. Estrategia de Monitoreo y seguimiento del Sistema De Formación y Gestión de Empleo Público – (SIGEP).....	9
6.1.5. Estrategia de programa de bienestar .....	10
6.1.6. Estrategia plan de incentivos y estímulos .....	12
6.1.7. Estrategia plan institucional de capacitación .....	13
6.2 PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	13
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	15
8. EVALUACION DEL PLAN.....	16

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	0
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	04/02/2020
		<b>PÁGINA</b>	3 de 16

## 1. NORMATIVIDAD APLICABLE

- ✓ **Ley 100 de 1993**, por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos pensionales.
- ✓ **Decreto 1567 de 1998**, el cual se crean el Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 1227 de 2005**, en lo referente a la evaluación del desempeño laboral.
- ✓ **Ley 1064 de 2006**, Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- ✓ **Decreto 263 de 2013**, Por el cual se expide la estructura de la administración central de la Gobernación de Santander
- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- ✓ **Decreto 1072 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- ✓ **Resolución 1111 de 2017**, Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- ✓ **Acuerdo 617 de 2018** Proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## 2. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

Dirigir, fortalecer y fomentar la gestión estratégica para el desarrollo integral del Talento Humano de los Servidores públicos de la Gobernación de Santander con el fin de contribuir al mejoramiento de competencias laborales, conocimientos, habilidades y mejorar la calidad de vida del funcionario con el logro de los objetivos y metas propuestas, de conformidad con la normatividad vigente

 <p>República de Colombia DEPARTAMENTO DE SANTANDER Gobernación de Santander</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2020
		PÁGINA	4 de 16

### 3.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar de manera eficiente el Plan de bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Gobernación de Santander.
- Ejecutar acciones efectivas que promuevan la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de los funcionarios públicos de la entidad con la Implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Coordina el proceso de evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, para funcionarios de libre nombramiento y remoción suministrando los instrumentos de acuerdo de gestión, para concertar el desempeño individual de cada funcionario.
- Simplificar los procesos y procedimientos establecidos en la Dirección Administrativa de Talento Humano con el fin de hacer una gestión más eficiente.
- Incrementar el nivel de competencias de los funcionarios públicos que soporta la Gobernación de Santander.

### 3. ALCANCE

El plan estratégico de Talento Humano de la gobernación de Santander comienza con detectar las necesidades de cada uno de los planes operativos y termina con el seguimiento y control aplicado a todos los funcionarios públicos vinculados legalmente a la entidad.

 <p>República de Colombia DEPARTAMENTO DE SANTANDER GOBIERNO DE SANTANDER</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	0
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	04/02/2020
		<b>PÁGINA</b>	5 de 16

#### 4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

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, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder los requerimientos de los ciudadanos.

Esta dimensión 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.

#### 5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

##### 5.1 Disposición de la información

##### 5.1.1 Caracterización de los empleos

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que "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:

- ✓ 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>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2020
		PÁGINA	6 de 16

- ✓ 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.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

La Gobernación de Santander atendiendo a este lineamiento legal realizará la actualización al Plan de Previsión de recursos Humanos anualmente, de acuerdo con las novedades administrativas que se vayan presentando.

A continuación se muestra la planta de empleos con corte a 30 de Diciembre de 2019:

#### NUMERO DE EMPLEOS EN LA ENTIDAD

NIVELES DE JERARQUIA	Cargos	Vacantes definitivas:	Provisionales	En encargo	Sin proveer
a. Asesor de carrera administrativa:	1	1	1	0	0
b. Profesional de carrera administrativa:	246	121	62	56	3
c. Técnico de carrera administrativa:	171	94	67	25	2
d. Asistencial de carrera administrativa:	1160	402	358	38	6
e. Libre Nombramiento y remoción	93	-	-	-	-
f. Total (suma opción a+b+c+d+e):	<b>1671</b>	618	488	119	11

#### 6. COMPONENTES DEL PETH

Según el Modelo Integrado de planeación y gestión, 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

 <p>República de Colombia DEPARTAMENTO DE SANTANDER Gobernación de Santander</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2020
		PÁGINA	7 de 16

gestión que aumente la productividad de los funcionarios, lo que genera creación de valor público en los ciudadanos.

El autodiagnóstico es una herramienta que nos permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para aumentar el crecimiento de la Gestión del talento humano, lo que hace necesario establecer actividades y estrategias para generar rutas de creación de valor.

## 6.1 Estrategias de talento humano

### 6.1.1 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, facilitando la toma de decisiones y disminuyendo el tiempo de respuesta a estos requerimientos.

### 6.1.2 Estrategia Evaluación del desempeño

De conformidad con el acuerdo No. 617 de 2018 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en su artículo 4° SEGUIMIENTO y en su artículo 7° COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO, los funcionarios de la gobernación de Santander deben cargar las evidencias que tengan sobre el desarrollo de los compromisos funcionales y comportamentales concertados en el mes de Febrero de la vigencia actual y si fuese el caso suscribir los compromisos de mejoramiento, en el sistema aplicativo "EDL APP", ingresando por el menú principal de la intranet de la Gobernación de Santander.

### 6.1.3. Estrategia de actuación grupo seguridad y salud en el trabajo

Se busca establecer ambientes de trabajo seguro y saludable desde la adquisición de una cultura de la seguridad capaz de generar estilos de vida y trabajo eficientes y felices en los diversos funcionarios de la Gobernación de Santander, por esto llamaremos "ACTUO SEGURO, CUIDO LA VIDA EN MI TRABAJO" la estrategia del grupo de seguridad y salud en el trabajo.

 <p>República de Colombia DEPARTAMENTO DE SANTANDER Gobernación de Santander</p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2020
		PÁGINA	8 de 16

llamaremos "ACTUO SEGURO, CUIDO LA VIDA EN MI TRABAJO" la estrategia del grupo de seguridad y salud en el trabajo.

LÍNEA QUE ALIMENTA	COMPONENTE SST	OBJETIVO	TAREAS
<p><b>RUTA DE LA FELICIDAD:</b> Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</p>	<p>Gestión a las condiciones de salud</p>	<p>Identificar las condiciones de salud de los funcionarios para establecer acciones de intervención que permitan mejorar las condiciones de salud de los funcionarios de la Gobernación de Santander evaluando la efectividad de las mismas.</p>	<p>Diagnóstico de las condiciones de salud a través del perfil sociodemográfico, morbilidad sentida y hallazgos de los Exámenes Médicos Ocupacionales.</p>
			<p>Diseño e implementación de actividades enmarcadas en los Programas de Vigilancia Epidemiológica establecidos para las alteraciones de salud identificadas.</p>
			<p>Realizar investigación y seguimiento a las Enfermedades Laborales</p>
	<p>Gestión a las condiciones de Trabajo</p>	<p>Priorizar los riesgos laborales de los funcionarios de la Gobernación de Santander a partir de la identificación de los peligros, valoración de Riesgos y establecimiento de controles</p>	<p>Desarrollo del modelo IPVR acorde a la GTC 45/2015.</p>
			<p>Inspecciones de seguridad planeadas y no planeadas</p>
			<p>Realizar Investigación de Accidentes de Trabajo y seguimiento a las acciones de intervención</p>
			<p>Análisis de los resultados de los autos-reportes de condiciones de salud y trabajo.</p>
	<p>Preparación y atención de Emergencias</p>	<p>Fortalecer los mecanismos de prevención y preparación para afrontar una emergencia</p>	<p>Análisis de riesgo de desastres acorde a la metodología Diamante</p>
			<p>Fortalecimiento al Plan de Emergencias</p>
<p>Procesos de Formación y dotación a la brigada de emergencias</p>			

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	0
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	04/02/2020
		<b>PÁGINA</b>	9 de 16

<b>LÍNEA QUE ALIMENTA</b>	<b>COMPONENTE SST</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>TAREAS</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Ruta de implementar un liderazgo basado en valores	Fomento de la participación de los trabajadores en las actividades de SST	Aumentar el nivel de participación de los funcionarios en las actividades de SST a través de los mecanismos de comunicación establecidos en el SGSST	Divulgación del formato de Auto-reporte de condiciones inseguras y actos inseguros Convocatoria a participar en los Comités y Brigada de Emergencia Campañas de prevención y promoción desde la lúdica; para mejorar las condiciones de liderazgo y generar ambientes de trabajo seguros y saludables

#### 6.1.4. Estrategia de Monitoreo y seguimiento del Sistema De Formación y Gestión de Empleo Público – (SIGEP)

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

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

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

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

 <p>República de Colombia DEPARTAMENTO DE SANTANDER GOBIERNO DE SANTANDER</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	0
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	04/02/2020
		<b>PÁGINA</b>	10 de 16

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

#### 6.1.5. Estrategia de programa 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, en relación al Sistema de Incentivos y Estímulos, generando programas que fomenten el desarrollo integral satisfaciendo las necesidades primordiales en el logro de compromiso, participación, eficiencia, eficacia y pro actividad en su desempeño, impactando positivamente el clima organizacional.

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

Para elevar la calidad de vida de los empleados, se tendrá en cuenta la adaptación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, considerando abarcar inicialmente los componentes que más se puedan en 7 áreas, tales como:

<b>ÁREAS</b>		
<b>1</b>	<b>ÁREA SOCIAL</b>	Realización de actividades de integración, capacitación, fortalecimiento institucional, mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida en los funcionarios/as de la Administración Departamental y su núcleo familiar, teniendo en cuenta el cronograma de actividades establecidas en el programa de bienestar social Laboral para el año 2020 y dar cumplimiento al acuerdo sindical aprobado

 <p>República de Colombia DEPARTAMENTO DE SANTANDER Gobernación de Santander</p>	<p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2020
		PÁGINA	11 de 16

		<p>cuenta el cronograma de actividades establecidas en el programa de bienestar social Laboral para el año 2020 y dar cumplimiento al acuerdo sindical aprobado para la vigencia actual.</p>
2	<p><b>ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA</b></p>	<p>Actividades lúdicas, deportivas – Realización, organización y desarrollo de torneos en las diferentes disciplinas deportivas para los funcionario(a)s de la Administración Departamental de acuerdo con lo establecido por el Comité de Deportes.</p>
3	<p><b>ÁREA DE EMPRENDIMIENTO</b></p>	<p>Desarrollo de la Feria del Emprendimiento de los funcionarios/as y su núcleo familiar de la Administración Departamental, que incluye actividades de formación y exposición de los productos.</p>
4	<p><b>ÁREA DE PRE-PENSIONADOS</b></p>	<p>Desarrollo de las actividades para los pre-pensionados de la Administración Departamental, que incluye formación y actividades.</p>
5	<p><b>ÁREA DE INCENTIVOS Y ACUERDOS SINDICALES VIGENTES.</b></p>	<p>Actividades de incentivos y estímulos para todos los funcionarios de la Administración Departamental y estímulos establecidos por acuerdo sindical así: Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, técnico, asistencial), Mejor funcionario por plantas de servicio, mejor de los mejores y exaltación funcionarios por tiempo de servicios a partir de los 20 años, Elección de los Mejores Grupo de Trabajo, estímulos para mejorar la calidad de vida de</p>

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	AP-AI-PL-05
		<b>VERSIÓN</b>	0
		<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	04/02/2020
		<b>PÁGINA</b>	12 de 16

		funcionarios que cumplan quinquenios en forma continua o discontinua al servicio de la entidad a partir de los 20 años, incentivo que otorga la entidad a los funcionarios que se pensionan en el año, establecidos por la Comisión de Personal y reglamentado por la Ley 909/04, y cumplimiento del acuerdo sindical aprobado para la actual vigencia.
6	<b>ÁREA DE CAPACITACION</b>	Apoyo a los diferentes grupos y direcciones para la realización de los cursos de inducción y reinducción de los funcionarios de la Administración Departamental.
7	<b>AREA ARTISTICA Y CULTURAL</b>	Vinculación de los funcionarios en actividades artísticas y culturales; así como la capacitación en temas de artes y artesanías u otras modalidades.

#### 6.1.6. Estrategia plan de incentivos y estímulos

La Gobernación de Santander a través del Plan de Incentivos y Estímulos tiene como objetivo elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de todos los funcionarios públicos.

Serán beneficiarios del Plan Anual de Incentivos y Estímulos vigencia 2020 los funcionarios de la planta global de empleos de la Gobernación de Santander, de acuerdo con las directrices de cada Incentivo, Estímulo y Reconocimiento del Programa de Bienestar Social Laboral 2020.

Incentivos y Estímulos:

 <p>República de Colombia DEPARTAMENTO DE SANTANDER Gobernación de Santander</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2020
		PÁGINA	13 de 16

- Estímulo para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Mejor funcionario por Nivel Jerárquico.
- Exaltación de Funcionarios por tiempo de servicios a partir de 20 años.
- Elección Mejor equipo de Trabajo.
- Apoyo para la Educación Formal a Hijos de Empleados.

#### 6.1.7. Estrategia plan institucional de capacitación

El plan Institucional de capacitación PIC 2020, en 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.

Se planea ejecutar o implementar El Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC 2020, con los parámetros establecidos por el grupo de trabajo según la Resolución No 10483 del 16 de junio de 2014 del Departamento de Santander, atendiendo las necesidades previamente identificadas y asociadas al desarrollo laboral de los funcionarios, como un instrumento del Direccionamiento estratégico de la Gobernación de Santander, con el fin de optimizar su desempeño laboral y procurar elevar el nivel y la calidad de los servicios prestados.

Teniendo en cuenta lo antes descrito el Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 de la Gobernación de Santander, incluirá los ejes temáticos de MIPG, los cuales serán socializados mediante encuesta a las diferentes secretarías, direcciones y grupos de trabajo generando así el diagnostico de necesidades de capacitación a fin de dar prioridad en los temas de interés colectivo; así mismo se tendrán en cuenta los temas de capacitación que han sido recurrentes en vigencias anteriores.

Una vez se obtenga el diagnostico de necesidades de capacitación, estas serán llevadas para aprobación en el Comité de Gestión y Desempeño; se dará prioridad a las de mayor impacto, y se hará gestión con las diferentes entidades de formación del estado para acceder a estas capacitaciones de forma gratuita; otras serán contratadas según disponibilidad de recursos.

#### 6.2 PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2020
		PÁGINA	14 de 16

## 6.2 PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.

Actualmente se está valorando la Matriz estratégica de talento humano con el fin de identificar las estrategias para elaborar los planes de acción y así lograr establecer las rutas de creación de valor (Ruta de la felicidad, ruta decrecimiento, ruta de la calidad, ruta del servicio, ruta análisis de datos) a través de los datos obtenidos en este proceso, podemos estimar que con las variables se deben considerar mejoras de corto y media plazo.

Las acciones diseñadas serán las prioridades del Plan estratégico de talento humano para la vigencia 2020 y hacia esos temas se orientarán los recursos del área de talento humano en el Plan de Desarrollo "Santander para el mundo".

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE 2019	ESTRATEGIA QUE SE RELACIONA EN EL PETH
RUTA DE LA FELICIDAD "Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto"	58	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Estrategia plan institucional de capacitación</li> <li>• Estrategia plan de incentivos y estímulos</li> </ul>
RUTA DEL CRECIMIENTO "Ruta de implementar un liderazgo basado en valores"	63	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del desempeño.</li> <li>• Estrategia grupo seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Estrategia plan institucional de capacitación</li> <li>• Estrategia plan de incentivos y estímulos</li> </ul>
RUTA DEL SERVICIO "Generando Valor Publico"	62	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de Monitoreo y seguimiento del (SIGEP)</li> <li>• Estrategia plan institucional de</li> </ul>

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2020
		PÁGINA	15 de 16

		capacitación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia plan de incentivos y estímulos</li> </ul>
RUTA DE LA CALIDAD "Haciendo las cosas bien"	65	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de gestión de la información.</li> <li>• Evaluación del desempeño.</li> <li>• Estrategia plan institucional de capacitación</li> </ul>
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS "Seguimiento a la información"	66	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia de gestión de la información.</li> <li>• Evaluación del desempeño.</li> <li>• Monitoreo y seguimiento del Sistema De Formación y Gestión de Empleo Público – (SIGEP).</li> <li>• Estrategia plan institucional de capacitación</li> </ul>

## 7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

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 con el 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 del talento humano, plan institucional de capacitación, plan de seguridad y salud en el trabajo y el plan anual de incentivos.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-05
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	04/02/2020
		PÁGINA	16 de 16

## 8. EVALUACION DEL PLAN

La Dirección Administrativa de Talento Humano tendrá 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

  
**ELGA JOHANNA CORREDOR SOLANNO**  
 Directora Administrativa de Talento Humano