



# **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**GOBERNACION DEL CESAR  
2025**



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## TABLA DE CONTENIDO

- Introducción
- Marco Legal
- Justificación.
- Alcance del Plan Estratégico de Talento Humano
- Objetivos.
- Objetivo General
- Objetivos Específicos
- Direccionamiento Estratégico de la GOBERNACION DEL CESAR.
- Reseña Histórica.
- Misión
- Visión
- Estructura Administrativa
- Caracterización de los empleos
- Escala Salarial
- Programa Líder de Gestión Humana
- Política de Gestión Humana
- Misión del Programa de Gestión Humana
- Visión del Programa de Gestión Humana
- Eslogan del Programa de Gestión Humana
- Código de Integridad
- Diagnóstico Interno de la Política de Gestión Humana
- Autodiagnóstico de Talento Humano:
- Resultados De Mediciones:
- Diagnóstico De La Gestión Estratégica De Talento Humano
- Estrategias de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Social e Incentivos:
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sst)
- Evaluación de Desempeño
- Inducción y Reinducción:
- Clima Organizacional:
- Nomina:
- Historias Laborales
- Plan de Previsión De Recursos Humanos:
- Plan Anual de Vacantes:
- Beneficios Laborales
- Evaluación del Plan

### INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Organigrama de la Gobernación del cesar (Decreto 000013 del 24 de enero de 2024).

### INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Plan Operativo de Recursos Humanos.



## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos. Su base se sustenta en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) determina los mecanismos e instrumentos para la planeación, formulación, ejecución y evaluación de la gestión del recurso humano. Su base se sustenta en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como el marco de referencia para la caracterización de procesos.

A partir del presente plan se define la misión, visión, la política de Gestión Humana, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de Gestión Humana, se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humana, se caracteriza por el cumplimiento estricto de las disposiciones normativas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico, siendo las siguientes, así:

### **NORMATIVIDAD GENERAL DE TALENTO HUMANO:**

Constitución Política de Colombia 1991  
Ley 489 de 1998 Decreto 1567 de 1998  
Ley 909 de 2004 Decreto 760 de 2005  
Ley 1010 de 2006 Ley 1221 de 2008  
Ley 1474 de 2011 Decreto 884 de 2012  
Ley 1712 de 2014  
Concepto 70171 de 2015 del DAFP.  
Decreto 1072 de 2015 Decreto 1083 de 2015  
Ley 1780 de 2016 Decreto 1669 de 2016  
Resolución 4566 de 2016  
Concepto 216141 de 2016 del DAFP  
Resolución 371 de 2017. Artículo 1 al 3.  
Decreto 648 de 2017  
Decreto 1499 de 2017  
Resolución 1530 de 2017  
Decreto 2011 de 2017  
Decreto 815 de 2018  
Decreto 51 de 2018  
Decreto 612 de 2018  
Resolución 3546 de 2018  
Ley 1960 de 2019  
Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la CNSC.  
Resolución 623 de 2020.  
Ley 2039 de 2020.  
Ley 2043 de 2020 L  
Ley 2088 de 2021  
Decreto 1292 de 2021  
Decreto 1293 de 2021  
Decreto 1499 de 2022  
Ley 2195 de 2022  
Ley 2214 de 2022  
Ley 2294 de 2023.  
Ley 2335 de 2023.  
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP



DEPARTAMENTO DEL CESAR

### **NORMATIVIDAD DE BIENESTAR E INCENTIVOS:**

Decreto 1661 de 1991  
Decreto 1299 de 1994  
Ley 489 de 1998  
Decreto 1567 de 1998  
Decreto 2177 de 2006  
Ley 1064 de 2006  
Decreto 2771 de 2008  
Decreto 1164 de 2012  
Ley 1635 de 2013  
Decreto 2865 de 2013  
Circular externa 100-008 de 2013 DAFP.  
Circular conjunta 1 de 2014 DAFP.  
Decreto 1072 de 2015  
Decreto 1083 de 2015  
Decreto 1227 de 2015  
Ley 1811 de 2016  
Resolución 4566 de 2016  
Decreto 648 de 2017  
Decreto 894 de 2017  
Circular Externa No. 11 de 2017 del DAFP.  
Ley 1857 de 2017. Artículo 3.  
Ley 1822 de 2017. Artículo 1 y 2.  
Decreto 2011 de 2017  
Ley 1960 de 2019  
Resolución 2830 de 2019  
Decreto 1106 de 2022

### **NORMATIVIDAD DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS:**

Ley 909 de 2004  
Decreto 2482 de 2012  
Decreto 1083 de 2015  
Decreto 612 de 2018

### **NORMATIVIDAD DE CAPACITACIÓN:**

Constitución Política de Colombia 1991  
Decreto 1567 de 1998  
Ley 909 de 2004  
Circular 100-10 de 2014 del DAFP  
Decreto 1083 de 2015  
Resolución 390 de 2017  
Decreto 1299 de 2018



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Acuerdo 26 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil  
Ley 1960 de 2019 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030  
Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil

**NORMATIVIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

Ley 100 de 1993  
Decreto 1295 de 1994  
Ley 1562 de 2012  
Resolución 652 de 2012  
Ley 1616 de 2013  
Decreto 1072 de 2015  
Decreto 171 de 2016  
Resolución 0312 de 2019

**NORMATIVIDAD DE PLAN ANUAL DE VACANTES:**

Ley 909 de 2004  
Decreto 1083 de 2015  
Ley 1821 de 2016  
Decreto 648 de 2017  
Decreto 321 de 2017  
Ley 1960 de 2019

**NORMATIVIDAD DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:**

Ley 909 de 2004  
Decreto 1083 de 2015  
Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC  
Decreto 1299 de 2018  
Concepto 403991 de 2020 Decreto 1292 de 2021



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## **JUSTIFICACIÓN:**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Cesar, aplica a todos los servidores públicos con vinculación legal y reglamentaria en la entidad (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales). inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades

No obstante, el plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo, involucran a todos los colaboradores de la entidad. Su estructura parte de la identificación de las necesidades surgidas durante el ciclo de vida del recurso humano (ingreso, permanencia y retiro)

## **ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO (PEHT)**

El plan estratégico de gestión del talento humano inicia con el Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento Humano, continúa con la identificación de necesidades para abordar las etapas del ciclo de vida del servidor público en la entidad, la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento y finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo.

Aplica a los funcionarios de la planta global de la Gobernación del Cesar (servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## OBJETIVOS

### General.

Fortalecer el Talento Humano de la Administración Departamental, a través de la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio.

### Específicos.

- Desarrollar actividades de Bienestar para contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Gobernación del Cesar generando actividades de esparcimiento e integración familiar, la motivación y el clima organizacional que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- 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
- Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio cultural del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus valores.
- Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa.
- Aportar al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores a fin de que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral posicionando la identificación y estandarización de estas, su evaluación, la formación y capacitación para mejorar su nivel de desarrollo, como elementos indispensables en el mejoramiento del servicio



## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA GOBERNACION DEL CESAR.

### Reseña Histórica.

El Departamento del Cesar fue creado mediante la Ley 25 del 21 de diciembre de 1967. Su Capital es la ciudad de Valledupar. El Departamento cuenta con veinticinco (25) municipios que integran cuatro (4) subregiones (Norte, Noroccidental, Centro y Sur).

### Misión.

Planificar, dirigir y promover el desarrollo económico y social del Departamento del Cesar, a través de una gestión pública responsable, orientada con criterios de prioridad, racionalidad, equidad, solidaridad, desarrollo sostenible, de transparencia administrativa y de buen gobierno, para el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar general de sus habitantes.

### Visión.

En el 2032 el Departamento del Cesar, se habrá consolidado como el corredor de desarrollo logístico, agroindustrial y minero más importante de la Región Caribe, caracterizado por ser un territorio de paz, que brinda seguridad a sus ciudadanos para el desarrollo de sus actividades productivas, las cuales están enfocadas al logro de la competitividad territorial, potenciando sus ventajas comparativas a través del uso y desarrollo limpio; donde su riqueza cultural y folclor vallenato lo han posicionado como uno de los destinos turísticos más atractivos del país. Todo esto gracias al fortalecimiento y aumento de su Gestión Humana, capaz de jalonar su propio desarrollo, respetando su riqueza natural y biodiversidad, en armonía con los pueblos indígenas y afrocesarenses, bajo los principios del desarrollo humano y sobre la base de la seguridad Democrática.

### 3.1. Estructura Administrativa

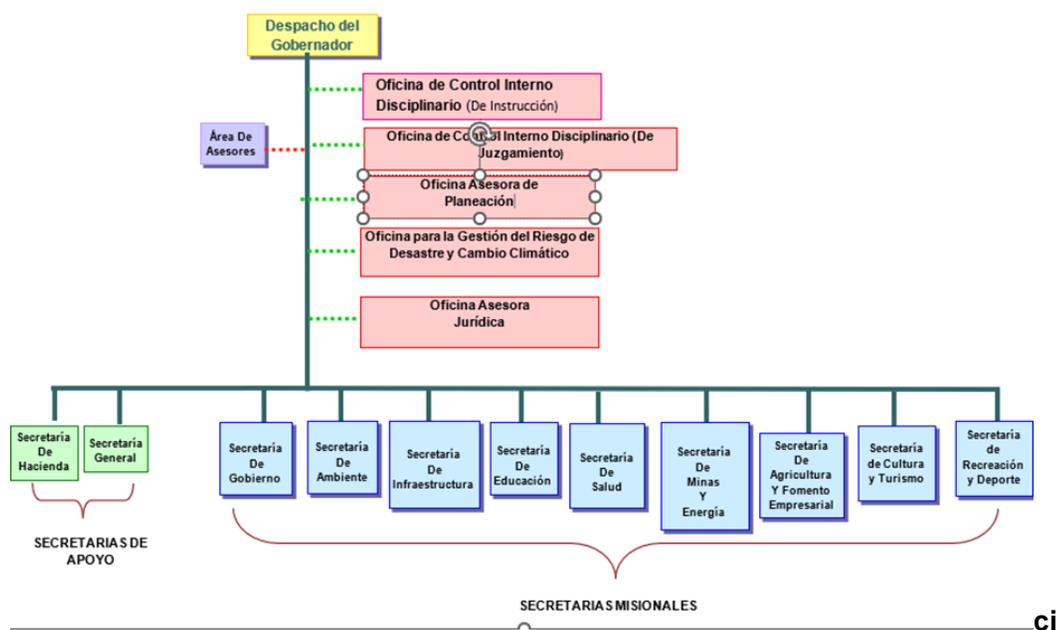


Gráfico 1. Organigrama de la Gobernación del Cesar (Decreto 000 del 03 de septiembre de 2021).



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

La estructura de la Administración Central Departamental del Cesar se encuentra sustentada en el Decreto No 001527 del 25 de noviembre del 2004. Dicha estructura desde esa fecha hasta la actualidad solo se le han realizado unos ajustes los cuales se encuentran sustentadas en los siguientes actos administrativos Decretos No 000001 del 02 de enero del 2007 y No 000042 del 25 de febrero del 2013, No 000294 del 26 de octubre del 2016, No 000098 del 17 de abril del 2017, No 000248 del 23 de diciembre del 2020, No 000124 del 03 de septiembre del 2021 y No 000013 del 24 de enero del 2024:

## CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La planta de personal de la entidad, es la aprobada a través del Decreto No 000135 del 12 de julio del 2024, está compuesta por 277 cargos. La cual se encuentra distribuida por niveles, como lo establece el Decreto Nacional 785 de 2005, a saber, nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

NIVELES	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	15
ASESOR	15
PROFESIONAL	154
TECNICO	45
ASISTENCIAL	48
TOTAL	277

## ESCALA SALARIAL:

La escala salarial para los empleos que conforman la planta de personal del Departamento del Cesar, fue establecido a través de la Ordenanza No. 0000015 del 26 de octubre del 2010, para el año 2024 a través del Decreto No. 000046 del 08 de marzo de 2024, se fijó el incremento salarial para los funcionarios de la Administración Departamental para la vigencia fiscal del año 2024.

El incremento salarial fijado a través de dicho acto no modifica los grados de la escala salarial establecidos en la Ordenanza en mención (No. 015 del 26 de octubre del 2010).



## **PROGRAMA LÍDER DE GESTIÓN HUMANA:**

En la Administración Departamental el Programa Líder de Gestión Humana se encuentra adscrito directamente al despacho del señor Gobernador, dentro de la organización tiene un papel importante toda vez que es la encargada de administrar todo lo relacionado con el recurso humano de la Entidad, así como servir de puente entre la alta dirección y los funcionarios para que puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

El Talento Humano en la Administración Departamental representa el capital más valioso de la organización, por lo cual es necesario contar con una adecuada planeación de estos con el objetivo que toda entidad funcione adecuadamente, respetando la normatividad vigente que la rige y también los procesos y procedimientos internos establecidos.

### **Política de Gestión Humana.**

La Gobernación Del Cesar a través del Programa Líder de Gestión Humana diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del Gestión Humana de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

### **Misión del Programa Líder de Gestión Humana**

Garantizar la disponibilidad de un Gestión Humana ético, gerencial, productivo, transformador e interactivo con la misión institucional de la Administración Central Departamental y al servicio de la comunidad Cesarense.

### **Visión del Programa Líder de Gestión Humana**

Ser la dependencia para el 2032 modelo de la organización administrativa, que desarrolle eficiente y eficazmente las acciones pertinentes para proveer un Gestión Humana con capacidad productiva y para vigilar la aplicación de los principios éticos en la Administración Central Departamental.

### **Eslogan del Programa Líder de Gestión Humana**

El Programa Líder de Gestión Humana estableció el siguiente eslogan, con el cual se busca ser reconocido por toda la entidad: ***EL PROGRAMA LÍDER DE GESTIÓN HUMANA BUSCA FOMENTAR EN SUS FUNCIONARIOS COMPROMISO Y EXCELENCIA: DESARROLLANDO TALENTO PARA IMPULSAR EL VALOR PÚBLICO.***



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Gobernación del Departamento del Cesar a través del decreto 000086 del 09 de abril del 2018, adopta el código de integridad del servidor público para ser cumplido de manera responsable y consciente por todos los funcionarios en todos los niveles y jerarquías la institución.

El código de integridad del servidor público está comprendido por cinco valores: **Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.**

La socialización e implementación de este código está a cargo de la oficina de gestión humana. Quien será la encargada de socialización mediante charlas, actividades grupales lúdicas, difusión audiovisual y herramientas pedagógicas (volantes, cartillas, folletos, etc.)

La encuesta del Código de Integridad del Servidor Público será aplicada a una muestra general de la institución de la Gobernación del Departamento del Cesar, estará conformada por servidores públicos, ya sean funcionarios de planta o contratistas de las distintas sectoriales.





DEPARTAMENTO DEL CESAR

## DIAGNOSTICO INTERNO DE LA POLITICA DE GESTIÓN HUMANA

### Autodiagnóstico de Talento Humano:

Se desarrolló un ejercicio de valoración de la Dimensión del MIPG "TALENTO HUMANO", por medio de la herramienta Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, una vez adelantada la valoración de las variables que el proceso debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH.

### RESULTADOS DE MEDICIONES:

La gestión estratégica del Talento Humano, es uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, que opera a través de 7 dimensiones, siendo una de las principales la Gestión del Talento Humano, que está compuesta por dos políticas “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el desempeño de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, Clima Organizacional y los Resultados FURAG así:

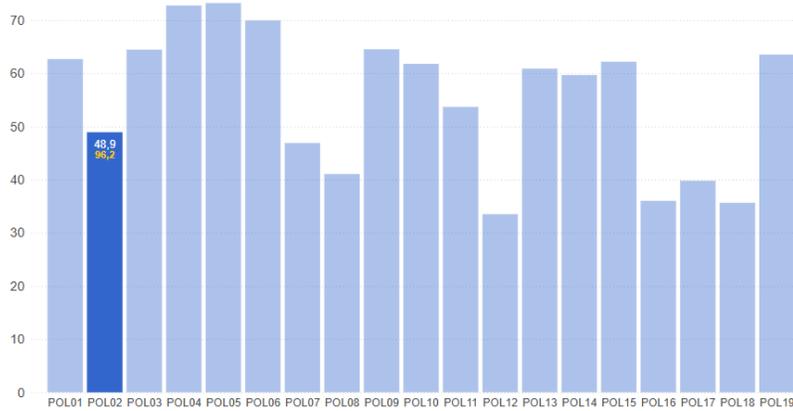
De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico mediante la matriz GETH para la vigencia 2023, donde se evidencia una calificación 85.2





DEPARTAMENTO DEL CESAR

### III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



#### Políticas

- POL01: Gestión estratégica del talento humano
- POL02: Integridad**
- POL03: Planeación institucional
- POL04: Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- POL05: Compras y contratación pública
- POL06: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- POL07: Gobierno digital
- POL08: Seguridad digital
- POL09: Defensa jurídica
- POL10: Mejora normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de trámites
- POL13: Participación ciudadana en la gestión pública
- POL14: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- POL15: Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
- POL16: Gestión documental

Fuente: FURAG 2023

### DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO:

Realizado el diagnóstico de las variables que debe cumplir el Área de Gestión Humana a través de la Matriz GETH, para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, para el año 2024 se evidencia una calificación de 65.3, sobre un total de 100.

### RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>70</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>74</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>65</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>63</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>77</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>63</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>63</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>74</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>63</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>52</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>59</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>58</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>60</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>64</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>62</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>65</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>80</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>80</b>



DEPARTAMENTO DEL CESAR

La matriz anterior posibilita el hecho de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de la entidad en la Gestión Estratégica de Talento Humano, como se observa en la siguiente tabla:

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p><b>RUTA DEL SERVICIO</b></p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</p> <p>- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</p>	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	ANTES DE TOMAR POSESION DEL CARGO REALIZAR LA INDUCCION AL FUNCIONARIO NUEVO	Realizar las inducciones antes del 31 de diciembre de 2023	
3	<p>Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores</p>	Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en	Realizar capacitación a los funcionarios de la entidad/jornadas de capacitacion sobre el codigo de integridad y buen gobierno	Realizar las capacitaciones programas sobre el código de integridad y buen gobierno a los funcionarios de la entidad 31 Diciembre 2023	
4	<p>En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes</p>				
5	<p>De las variables encontradas, identifique aquellas en las que será pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"</p>				

Matriz de GETH 2024	
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	
La felicidad nos hace productivos	Estrategia del plan de Bienestar social e incentivo
Entornos físicos	
Equilibrio de vida	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Salario emocional	
Innovación con pasión	Estrategia Plan Institucional de Capacitación.
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO:</b>	Estrategia del plan de Bienestar social e incentivo
Liderando talento	Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Cultura de liderazgo	Estrategia Plan Institucional de Capacitación.
Liderazgo en valores	Estrategia de evaluación de desempeño.
Servidores que saben lo que hacen	
<b>RUTA DEL SERVICIO:</b>	Estrategia del plan de bienestar social e incentivo
Al servicio de los ciudadanos	Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Cultura que genera logro y bienestar	
	Estrategia del plan institucional de capacitación.
<b>RUTA DE LA CALIDAD:</b>	Estrategia del plan de bienestar social e incentivos.
La cultura de hacer las cosas bien	Estrategia plan institucional de capacitación
Hacer siempre las cosas bien	Estrategia de nomina
Cultura de la calidad y la integridad	
<b>RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS</b>	Estrategia del plan de bienestar social e incentivo
Conociendo el talento	Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Entendiendo personas a través del uso de los datos	Estrategia del plan institucional de capacitación estrategia de nómina.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

La dimensión del Talento Humano MIPG contribuye a generar estrategias y otorgar beneficios que mejoren y optimicen la creación de valor público permitiendo el alcance de los objetivos y metas establecidas en la institución, Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

La estrategia estará enfocada en Fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados públicos, con el fin contar con un capital humano competente y altamente calificado.

Integrar al servidor en la cultura organizacional, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y, familiarizarlo con el servicio público.

Dar a conocer a los servidores públicos los nuevos lineamientos que afectan el funcionamiento de la Gobernación del Cesar.

Actualizar conocimientos y fortalecer los procesos de formulación de proyectos.

Lograr una cultura en la organización y preservación de archivos como parte fundamental de la administración pública y la memoria institucional.

Brindar herramientas que permitan un mejor acercamiento entre el servidor público y el ciudadano

Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados para aumentar el desempeño de sus funciones con mayor eficiencia y eficacia.

**NOTA:** Ver Plan anual de trabajo de plan Institucional de Capacitación 2025

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

La estrategia del plan de bienestar social e incentivos estará enfocada en generar espacios de que permitan contribuir al bienestar y motivación, de los funcionarios como además el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, **al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.**

El Plan de Bienestar 2025 de la Entidad, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, Teniendo en cuenta las solicitudes de los funcionarios en la encuesta, se definieron las siguientes componentes:



DEPARTAMENTO DEL CESAR

#### ✓ **Protección y servicios Sociales**

Se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

#### ✓ **Deportivos y Recreativos**

Tiene como objetivo garantizar dentro de la formación integral condiciones de desarrollo físico e intelectual saludable a través de la promoción del deporte en los niveles de formación, recreación, generando un impacto en un impacto de manera positiva para que el estado del funcionario sea de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

#### ✓ **Actividades de Integración Sociales y Culturales**

Con las actividades de tipo social, se quiere rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.

#### ✓ **Calidad de vida laboral**

Se desea generar una calidad de clima o ambiente organizacional que sea percibido por el funcionario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo que constituya condiciones laborales adecuadas para la satisfacción de sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando el cumplimiento con cada uno de sus objetivos establecidos de una forma eficiente y así generar un impacto positivo al interior de la Gobernación del Cesar.

#### ✓ **Programa de Pre- pensionados**

El programa tiene como objetivo preparar al funcionario con el apoyo de bienestar social ya que hay un gran número de personas próximas a pensionarse siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la norma a ayudar a afrontar el cambio de estilo de vida y de esta manera facilitar su adaptación a éste, basados en la elaboración creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

#### ✓ **Programa de Estímulos e Incentivos**

La Gobernación del Cesar de acuerdo a la normativa vigente, debe instaurar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, eficacia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en función de su labor y de contribuir al logro efectivo de la organización.

**NOTA:** Ver Plan anual de trabajo de plan de bienestar social e incentivos:2025



## **SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)**

La estrategia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se basará en el desarrollo de actividades que dentro del marco legal y en correspondencia con la política de la empresa, garanticen un medio de trabajo agradable, seguro y digno para los trabajadores por medio de la prevención de accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención y mejorando continuamente el SG-SST.

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.
- Implementar planes, procedimientos, guías de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias de los AT y EL.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas.
- Divulgar y sensibilizar las normas en seguridad y salud en el trabajo, para facilitar el control de los factores de riesgo y prevenir la ocurrencia de Accidentes y aparición de Enfermedades de origen laboral.
- Apoyar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización.

**NOTA:** Ver Plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo 2025



## **EVALUACION DE DESEMPEÑO**

La estrategia se enfocará en verificar el cumplimiento de las diferentes etapas para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, en la Planta de Empleos de la Gobernación del Cesar.

La evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018.

### **INDUCCION Y REINDUCCION:**

La estrategia de inducción y Re inducción ayudará a la adaptación de los Servidores Públicos, para familiarizarlos con las responsabilidades y exigencias del cargo o brindarles herramientas de actualización; para la motivación y orientación a fin de reforzar y generar el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad

- Organizar Inducción y Reinducción.
- Entrega de la invitación al Servidor Público.
- Recordar asistencia a la inducción y Reinducción.
- Realizar Inducción General y Re inducción.

### **CLIMA ORGANIZACIONAL:**

La estrategia se enfocará en adelantar el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como propósito la medición de la percepción de los servidores con base al ambiente laboral y poder establecer acciones de intervención con afinidad a los resultados del mismo. La Alcaldía tendrá el objetivo de poder diseñar e implementará una ruta de alertas tempranas para prevenir las situaciones que de una u otra forma perjudiquen el clima laboral.

### **NOMINA:**

La estrategia se basará en la verificación del cumplimiento de las diferentes normas relacionadas con el pago de salarios y prestaciones sociales a los servidores públicos a fin de garantizar que cumplan los derechos a que tienen y a su vez que no se incurra en pago no debidos que se puedan constituir en un detrimento fiscal para la entidad.

### **HISTORIAS LABORALES**

La estrategia se enfocará en disponer de manera organizada la documentación propia de los archivos de las historias laborales de los servidores públicos, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Archivos 594 de 2000, Circular No.004 de 2003 del Departamento Administrativo de la Función Pública-Archivo General de la Nación



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## **PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS:**

La Administración Departamental anualmente mediante el plan de previsión se encargará de precisar las necesidades de personal para poder brindar atención a las funciones misionales y de apoyo, así mismo se especifica las medidas para su cubrimiento y la respectiva estimación de los costos presupuestales.

## **PLAN ANUAL DE VACANTES:**

El respectivo Plan Anual de Vacantes tiene como fin la provisión de los diferentes empleos del sistema de carrera. Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán conforme a las normas vigentes.

La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

**NOTA:** Ver Plan anual de Vacante 2025

## **BENEFICIOS LABORALES**

### **MOVILIDAD:**

La gestión del talento humano se encargará de adelantar diferentes procedimientos que permitirán la correspondiente movilidad de los servidores públicos: otorgándoles comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones traslados y encargos, entre otros.

### **DIALOGO Y CONCERTACION**

Se desea crear espacios de concertación y dialogo con los servidores a través de diferentes estrategias como el Café, para tener un momento de conversación e inspirar, con el fin de que promuevan la adecuada participación activa en el análisis de los temas para que apoyen con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para optar por la mejora. De igual manera, se incluye en esta la concertación con las organizaciones sindicales de empleados públicos y de trabajadores oficiales.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## EVALUACION DEL PLAN

La Evaluación de la planeación estratégica de Talento Humano, se realizará a través de los mecanismos que se tienen como son los siguientes:

**FURAG II** (Formato único de reporte de avance de la gestión):

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la gestión. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

### Indicadores de Gestión

El seguimiento y la medición de cada uno de los sistemas de la gestión de talento humano se efectuarán a través de los indicadores establecidos en cada plan del proceso del talento humano, la cual debe ser comparada teniendo en cuenta los siguientes factores de medición:

**Efectividad:** Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

**Eficacia:** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados

**SHAIRE LUCIA SANCHEZ SANCHEZ**  
**Líder Programa de Gestión Humana**

<b>Proyectó:</b>	Jhonis Augusto Olivella Aroca - Profesional Especializado	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento, cuyo contenido se encuentra ajustado a las disposiciones legales vigentes, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		



DEPARTAMENTO DEL CESAR

## **ANEXO No. 1**

### **Plan Operativo de Recursos Humanos**

**Plan de Acción 2025 Gestión Humana.xls**



DEPARTAMENTO DEL CESAR