



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

GOBERNAÇÃO DEL CESAR

2026



DEPARTAMENTO DEL CESAR

TABLA DE CONTENIDO

- Introducción
- Marco Legal
- Definiciones**
- Justificación.
- 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

El Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano se enmarca en la política de desempeño institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que contribuye al fortalecimiento de las capacidades de los servidores para contribuir a mejorar la productividad organizacional y la gestión Pública.

El objetivo de este documento es utilizarlo como herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo referente a planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano exponiendo estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público (Ingreso, desarrollo, retiro) en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

A partir del presente plan se define las estrategias, para la búsqueda de calidad de vida de los funcionarios de la planta de personal de la Gobernación del Cesar, exaltando la dignidad humana, y el aporte al bienestar integral de los servidores, fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios de la entidad



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 DAFF.
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 DAFF
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



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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 DAFFP

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 DAFFP.

Circular conjunta 1 de 2014 DAFFP.

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 DAFFP.

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 DAFF

Decreto 1083 de 2015

Resolución 390 de 2017

Decreto 1299 de 2018

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



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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



DEFINICIONES

Accidente Laboral: accidente sufrido por un trabajador durante su horario laboral y en su puesto de trabajo o en el trayecto de ida y vuelta hacia el mismo.

Aplazamiento de Vacaciones: ocurre cuando el jefe de la entidad o la persona delegada por este, habiendo otorgado las vacaciones, y sin que el servidor público haya iniciado el disfrute, las aplaza por razones del servicio.

ARL: Administradora de Riesgos Laborales, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Ausentismo: es toda ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes anexos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

Bonificación por Servicios Prestados: Son a los que tienen derecho los empleados públicos a que se refiere al título será equivalente del 35% al 50% del salario, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación.

Carga laboral: es la cantidad de tiempo que demanda el desempeño de las actividades de un empleo y que permite determinar las necesidades del personal

Carrera Administrativa: Sistema técnico de administración del personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servidor público.

Certificado de Inexistencia: Certificado de insuficiencia e inexistencia de personal en la planta o entidad.

Certificado de Ingresos y Retenciones: Documento que los empleadores entregan a sus colaboradores en el cual se detallan los pagos y descuentos legales producto de la relación laboral, legal o reglamentaria.

Cesantías: Prestación legal que corresponde a un mes de salario por un año de trabajo y es entendido como el seguro de desempleo y se pagan por lo general en la liquidación después de finalizado el contrato del trabajador con la empresa.

CETIL: Certificación Electrónica de Tiempos Laborados, su objetivo es consolidar la información de historia laboral requerida para los trámites de reconocimiento de prestaciones pensionales optimizando el proceso de expedición por parte de los empleadores de las certificaciones laborales.

Clima laboral y organizacional: calidad o propiedad del ambiente y cultura organizacional que perciben o experimentan los miembros de una organización y que influye en su comportamiento.



CCL: Comité de Convivencia Laboral es un grupo de apoyo conformado por funcionarios en el que se busca reconocer y controlar el riesgo psicosocial o situaciones de acoso laboral en la entidad.

Código de Integridad: Código general del servicio público y base para que las entidades públicas promuevan sus propios procesos y apropiación en su cotidianidad a través de la inclusión de principios de acción.

Comisión del Personal: Instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004 por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y respeto por las normas y derechos de carrera.

COOPAST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la entidad o institución a través de actividades, promoción, información y divulgación.

Cultura organizacional: relación directa entre los aspectos que rodean a los empleados y las diferentes ventajas que brinda la organización hacia los mismos como actitudes, percepción, ética, las creencias, los valores, la experiencia y la psicología del grupo.

Desvinculación Laboral: es el proceso que rompe vínculo existente con un colaborador y se da por medio de la terminación del contrato o por otras razones que hagan imprescindible el rompimiento de este.

Empleado de carrera: es una persona que, tras culminar su periodo de prueba, si lo tuvo que surtir, se encuentra desempeñando un cargo cuya permanencia se encuentra sujeta a la calificación de servicios periódica.

Empleado de Libre Nombramiento y Remoción: es una persona natural que está vinculado a un cargo donde la permanencia y retiro depende de la discrecionalidad del empleador

EPS: Entidad Promotora de Salud, son las entidades responsables de la afiliación y el registro de los afiliados y el recaudo de sus cotizaciones, por delegación del Fondo de Solidaridad y Garantía. Su función básica es organizar y garantizar, directa o indirectamente, la prestación del Plan de Salud Obligatorio (POS) a los afiliados y girar, dentro de los términos previstos en la presente ley, la diferencia entre los ingresos por cotizaciones de sus afiliados y el valor de las correspondientes unidades de pago por capacitación al Fondo de Solidaridad y garantía.

Fondo de Cesantías: Es un mecanismo establecido por la ley que garantiza el pago de la prima de antigüedad e indemnización a los empleados con contrato por tiempo indefinido por parte de los empleadores, todas las empresas con más de 5 trabajadores deben afiliarse a un fondo de cesantías.



Fondo de Pensión: es un patrimonio que ha sido establecido para dar cumplimiento exclusivamente a los planes de jubilación de una empresa, son una especie de cuenta de ahorro en donde se van reuniendo las aportaciones más los intereses que genera la inversión, FURAG: Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión, es la herramienta en línea de reporte de avances en la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

Indemnización por Despido: compensación económica que recibe un trabajador a consecuencia de un despido no justificado.

Inducción y/o Reinducción: Proceso dirigido a orientar la integración del servidor público a la cultura institucional en virtud en cualquiera de los asuntos a los que se refieren sus objetivos.

Interrupción de Vacaciones: se interrumpen las vacaciones de un servidor cuando configura las necesidades del servicio, por incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente, por maternidad o aborto, por el otorgamiento de una comisión o el llamamiento a filas. Cuando ocurra la interrupción justificada en el goce de las vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha oportunamente se señale para tal fin. La interrupción, así como la reanudación deberá decretarse mediante una resolución motivada expedida por el jefe de la entidad o por el funcionario que se le haya dado tal facultad.

Jornada laboral: periodo de tiempo durante el cual los empleados se encuentran a disposición de la administración en desarrollo de las funciones que les corresponde ejercer.

Jubilación: se entiende pro el cese de actividad laboral de un trabajador activo, motivado por el hecho de haber llegado a la máxima edad o bien por impedimentos físicos como enfermedades crónicas graves o incapacidad.

Licencia de Maternidad: es un descanso remunerado de 18 semanas que la ley confiere a la mujer por tener un hijo que es pagado por el empleador y reconocido por la EPS

Licencia de Paternidad: es un descanso remunerado reconocido por el código 236 del código sustantivo del trabajo que beneficia al padre cotizante por los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente son generalmente 8 días hábiles.

Licencia por Luto: se otorga cuando ha fallecido algún familiar dentro del grado de parentesco que la ley exige y es remunerada por el empleador con una duración de 5 días hábiles.

Manual de Funciones y Competencias: Instrumento de gestión del Talento Humano que rige por las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y los requisitos exigidos para su desempeño.



PETH: Plan Estratégico de Talento Humano, es una herramienta de gestión alienada con la política de gestión estratégica de talento humano y con la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, según los principios de eficiencia y eficacia, así mismo construyendo en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario público: requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

PIC: Plan Institucional de Capacitación, es el plan de capacitaciones a seguir según las necesidades de formación y tecnicismo que se requieren los cargos y áreas de la entidad.

Plan de Bienestar: es un conjunto de decisiones empresariales que busca que cada empleado de la entidad satisfaga sus necesidades personales, sociales, económicas y culturales, fomentando la productividad y la motivación mientras mejora constantemente el ambiente laboral.

Reincorporación: deber de asumir funciones, correspondiente al servidor público que tras encontrarse en alguna situación administrativa que implicó separación de sus funciones.

Renuncia: Acto unilateral, libre y espontáneo del empleado, mediante el cual expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa, para que la administración aceptando esa solicitud lo desvincule del servicio.

Reubicación: modificación de las condiciones del empleo en lo que respecta a lugar y funciones, producto del ius variandi y en el marco de una planta global.

SGSST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en un desarrollo del proceso logístico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

JUSTIFICACIÓN:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Cesar, aplica como principal herramienta para la toma de decisiones en la entidad, orientado a planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento Humano en el marco de la gestión estratégica, para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; de esta forma contribuir a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar para lograr una administración pública más eficiente.



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.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

3.1. Estructura Administrativa

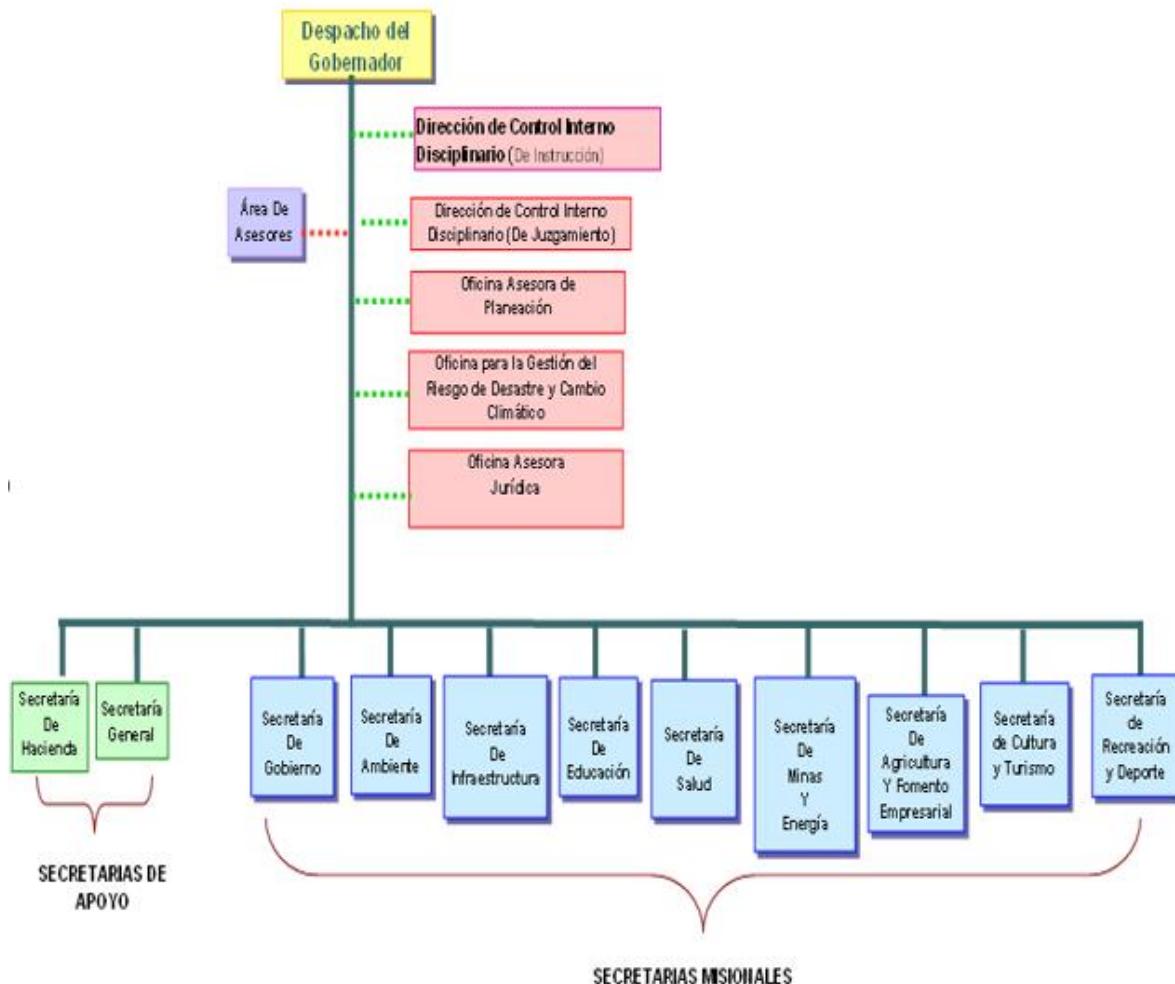


Gráfico 1. Organigrama de la Gobernación del cesar (Decreto 000013 del 24 de enero de 2024).



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 las 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, Aclarado a través del Decreto No 000014 del 28 de enero del 2025, la cual se encuentra compuesta por 278 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	155
TECNICO	45
ASISTENCIAL	48
TOTAL	278

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 2025 a través del Decreto No. 000091 del 06 de junio de 2025, se fijó el incremento salarial para los funcionarios de la Administración Departamental para la vigencia fiscal del año 2025.

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 de la señora Gobernadora, 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 Cesarene.

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

DESARROLLO DEL PLAN

DIAGNÓSTICO

Los diagnósticos se encuentran en cada uno de los planes de la Gobernación del Cesar, los cuales fueron necesarios para la formulación de cada uno de los planes para la Gestión Estratégica de Talento Humano, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de Bienestar Social e Incentivos; Plan Institucional de Capacitación, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes y el presente Plan Estratégico de Talento Humano.

En este punto daremos a conocer los resultados del autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano en la matriz relacionada a continuación, rutas de creación de valor; Capacitación, bienestar, caracterización del talento humano, evaluación de desempeño, clima laboral; Riesgo psicosocial; encuesta de ambiente y desempeño institucional, de igual forma los planes temáticos proyectados para esta vigencia.

Resultados FURAG Dimensión Talento Humano

De acuerdo con la puesta en marcha e implementación de las 7 dimensiones con sus 19 políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Gobernación del Cesar el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en el mes de Julio emitió los resultados de la evaluación realizada al desempeño de las 7 dimensiones con sus respectivas políticas de la vigencia 2025, lográndose los siguientes resultados a nivel de la entidad. De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico mediante la matriz GETH para la vigencia 2025, donde se evidencia una calificación 84.8.

Gráfico 1: *Índices de las dimensiones de gestión y desempeño*



Fuente: FURAG 2024

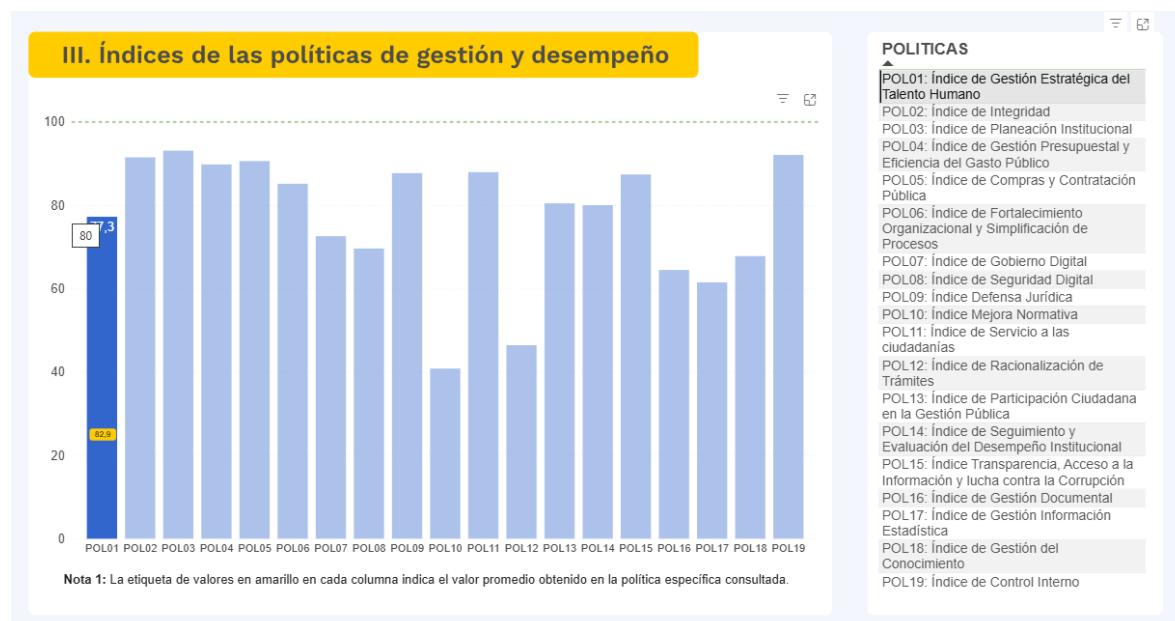


DEPARTAMENTO DEL CESAR

Como se puede apreciar en el anterior gráfico, la principal dimensión del modelo que es la de talento humano para la vigencia evaluada, obtuvo un resultado de 84.8% siendo la dimensión con el mejor resultado respecto a las demás dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

En el mismo orden, frente a la evaluación de la dimensión de talento humano el DAEP evaluó la aplicación de los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional en el Ministerio, que hacen parte integral de la referida dimensión: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad, las cuales obtuvieron los resultados que se presentan a continuación:

Gráfico 2: Índices de las políticas de gestión y desempeño

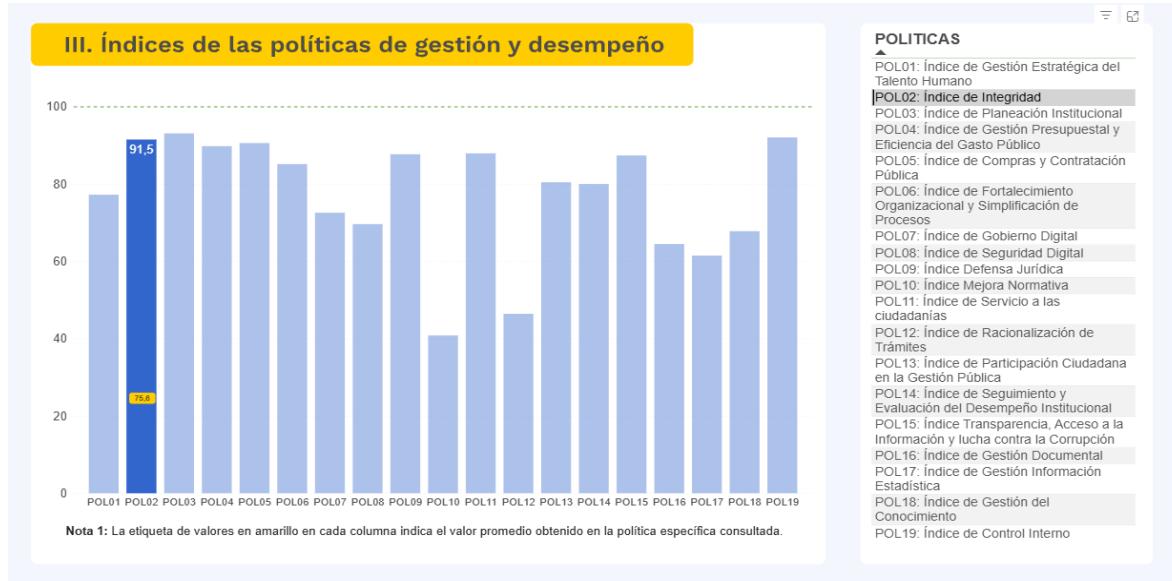


Fuente: FURAG 2024

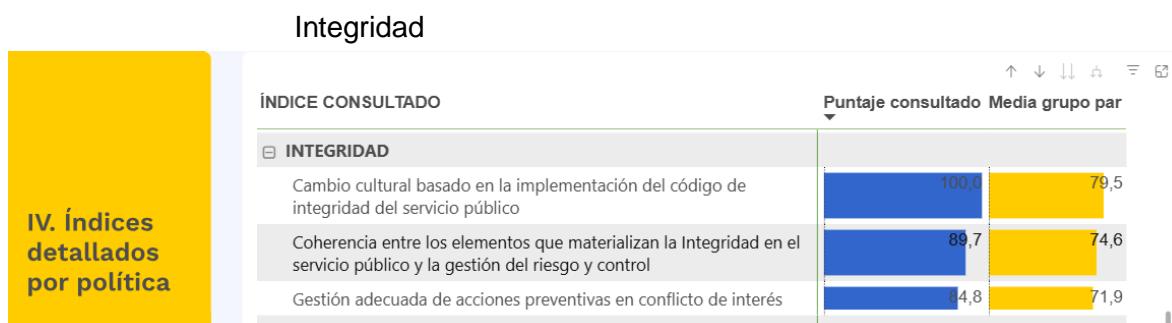
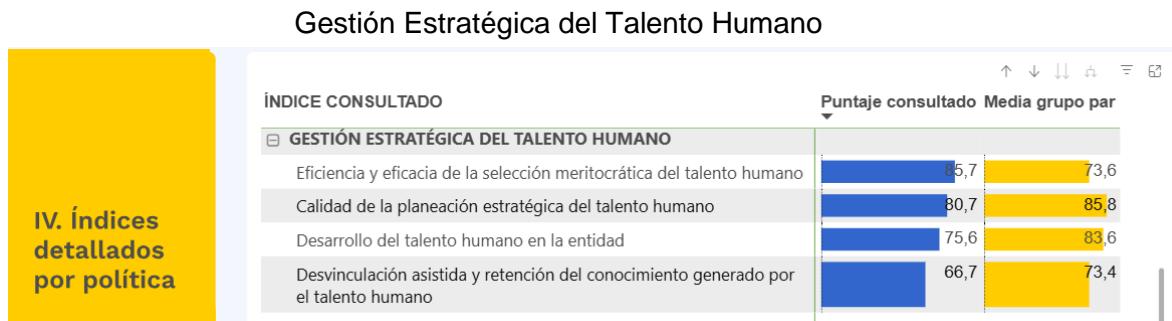


DEPARTAMENTO DEL CESAR

Integridad



Fuente: FURAG 2024



Fuente: FURAG 2024



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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

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:



DEPARTAMENTO DEL CESAR

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO							
Pasos			5	6	7	8	
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas	
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	SubRutas con menores puntajes (máximo tres) - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	ANTES DE TOMAR POSESIÓN DEL CARGO REALIZAR LA INDUCCIÓN AL FUNCIONARIO NUEVO	Realizar las inducciones antes del 31 de diciembre de 2023		
3		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	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 sobre las capacidades sobre el código de integridad y buen gobierno	Realizar las capacitaciones programadas sobre el código de integridad y buen gobierno a los funcionarios de la entidad 31 Diciembre 2023		
4	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						
5	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"						

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



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 2026



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:

- ✓ **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.



DEPARTAMENTO 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:2026

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 2026

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 detimento 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

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 2026

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.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Los mecanismos para realizar el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano en la Gobernación del Cesar, serán:

Los indicadores de gestión liderados por la Oficina de Gestión Humana, los informes que se realizan para las diferentes dependencias y órganos de control internos y externos, el DAFP, CNSC, Presidencia de la República y demás entidades

Igualmente, el Plan será evaluado a través del nivel de Madurez en las etapas de Gestión de la Política de Talento Humano de la Matriz de Autodiagnóstico del DAFP y el nivel de



Madurez en las etapas de Gestión de la Política de Integridad de la Matriz de Autodiagnóstico del DAFFP.

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.

1. Número de actividades programadas sobre número de actividades realizadas en el período
2. Presupuesto programado presupuesto ejecutado en el periodo
3. Número de personas que participan de las actividades programadas, lo cual aplica según el plan o programa que sea seleccionado por el Grupo de Talento Humano.

SHAIRES LUCIA SANCHEZ SANCHEZ
Líder Programa de Gestión Humana

Proyectó:	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.		



ANEXO No. 1

Plan Operativo de Recursos Humanos

Plan de Acción 2026 Gestión Humana.xls