PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021 – 2023

"Una política de gestión del talento humano que sea planificada será un activo crucial para el aumento de la efectividad y la productividad de las entidades públicas". (DAFP,2018).

GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA
Febrero 2021

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano está constituido por los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su dimensión de Talento Humano, priorizando aquellos programas, proyectos o actividades que responden a las expectativas y necesidades manifestadas por los servidores de una entidad.

La Dirección de Personal de la Gobernación de Córdoba a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad. Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la dirección, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo, dando cumplimiento al Plan de Desarrollo Territorial 2020-2023 “Ahora le Toca a Córdoba: Oportunidades, Bienestar y Seguridad”

Este se basa ante todo en la búsqueda de calidad de vida en general, 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.

Contenido

1. MARCO LEGAL 2
2. ALCANCE 4
3. OBJETIVO GENERAL 4
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4
5. MARCO ESTRATÉGICO 5
5.1. MISIÓN 5
5.2. VISIÓN 5
6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 5
6.1. Principios Base 6
7. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS 10
7.1. Caracterización de los empleos 10
7.2. Caracterización de los servidores 11
7.2.1. Distribución de empleos por género: 12
7.2.2. Distribución por rango de edad y afiliación a COMFACOR 13
8. DIAGNÓSTICO 14
8.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la Gobernación de Córdoba. 14
9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 15
9.1. Administración del Talento Humano 15
9.2. Desarrollo del Talento Humano 16
9.2.1. Operacionalización de las Estrategias 16
9.3. Ingreso 21
9.3.1. Provisión de Empleos 21
9.4. Retiro 21
10. ARTICULACION DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR 22
11. EVALUACIÓN DEL PLAN 23

1. MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés

2. ALCANCE

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la STH.

3. OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo, en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de la Gobernación de Córdoba, y que se refleje en el cumplimiento del propósito superior de la entidad, “recurso humano motivado y empoderado”.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Gobernación de Córdoba.
- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas de bienestar, que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- ✓ Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Gobernación de Córdoba, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.
- ✓ Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- ✓ Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribución al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (Plan de Incentivos).
- ✓ Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- ✓ Fortalecer la transformación de la cultura organizacional bajo el enfoque de relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.

- ✓ Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas entre la alta dirección y los funcionarios en doble vía, para la toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

5. MARCO ESTRATÉGICO

El Plan tiene como base el análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención integral que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad.

5.1. MISIÓN

La Gobernación de Córdoba es una entidad territorial que promueve, apoya y aporta al incremento en la competitividad y productividad del departamento, a través de la implementación de políticas, programas y proyectos de impacto social y ambiental que permiten una ejecución eficiente, equitativa y justa de los recursos de la salud, educación, vías, agua, saneamiento básico, cultura, deporte y recreación; apoyando el crecimiento y desarrollo agropecuario e industrial del Departamento; atendiendo las necesidades de las familias cordobesas y garantizando el acceso a los servicios, por parte de la población vulnerable (víctimas) y todos los grupos poblacionales que habitan el departamento, con el fin de mejorar su calidad de vida.

5.2. VISIÓN

Córdoba será en el año 2032, un departamento líder en el desarrollo territorial, con un continuo crecimiento económico, social y ambiental, donde los cordobeses serán los principales protagonistas, conducidos por un liderazgo renovador y transparente a partir de una gestión pública confiable y efectiva, basada en el reconocimiento y respeto por los derechos de la población, así como promoviendo políticas y condiciones de convivencia ciudadana, sin distingo de raza, género, color o condición social, para la construcción de un territorio digno y competitivo; con oportunidades y seguridad, basados en valores de respeto, justicia, compromiso, honestidad, solidaridad, lealtad y diligencia, logrando los mejores indicadores de gestión a nivel nacional.

6. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el

mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Figura 5: Creación del Valor Publico



Fuente: DAFP 2018

6.1. Principios Base

• Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.

• Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

• Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

• Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre

resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

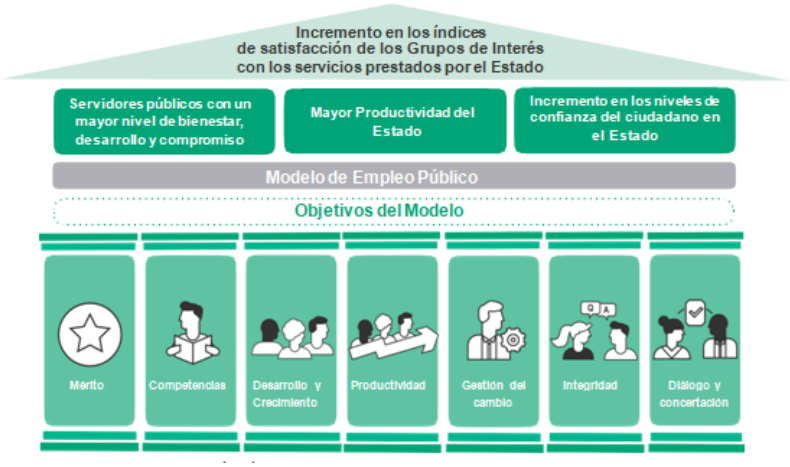
Fgura 6: Dimension del Talento Humano – MIPG



Fuente: DAFP 2017

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Figura 7: Marco de la política de empleo público



Fuente: DAFP, 2017

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias,

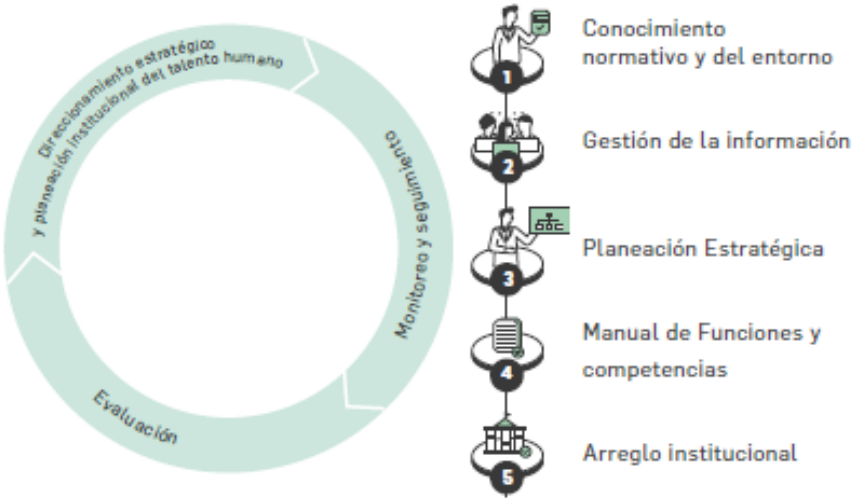
como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

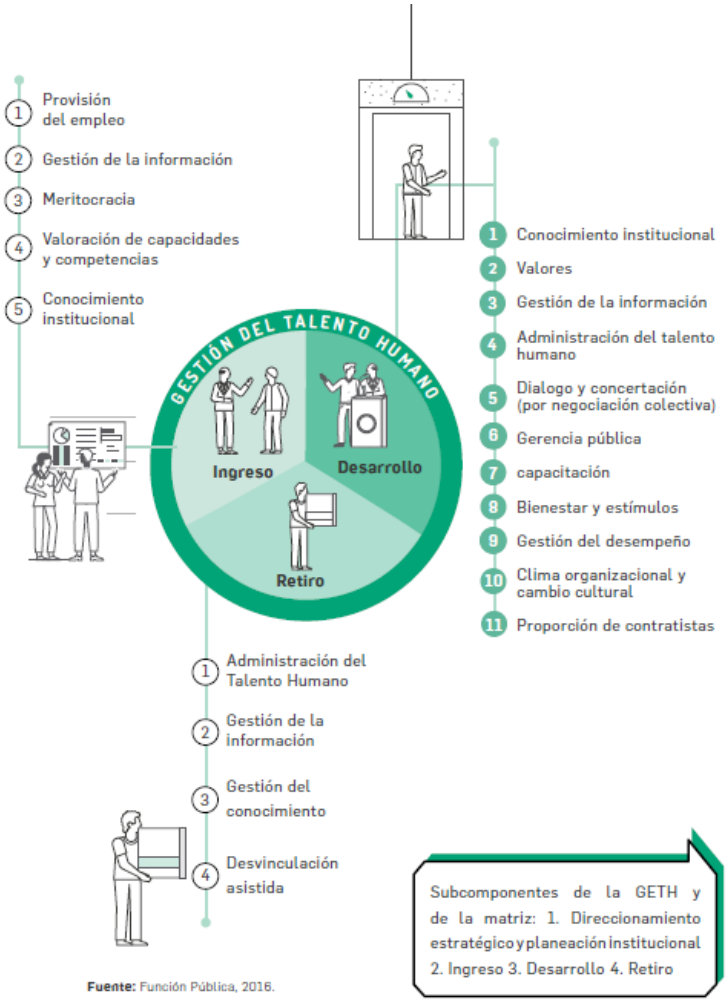
De acuerdo a lo anterior, la Gobernación de Córdoba, enfocada en la misma estrategia que se da desde el gobierno nacional, apunta a lograr que el empleo público sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta a las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

En este sentido se entiende la GETH como el 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. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Figura 9: Subcomponentes y categorías de la política de GETH





Fuente: Función Pública, 2016.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnostico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través

de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Figura 11: Rutas de creación de valor



Fuente: DAFP

7. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y de los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la Gobernación.

7.1. Caracterización de los empleos

La planta de personal de la Gobernación de Córdoba está conformada por un total de novecientos ocho (907) empleos, doscientos setenta y dos (272) de la Planta Central y seiscientos treinta y cinco (635) de la Planta Administrativa del Sector Educación, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

DISTRIBUCION DE EMPLEO POR TIPO DE CARGO Y NIVEL – PLANTA CENTRAL							
TIPO DE CARGO	**NIVEL**	**PROPIEDAD**	**PROVISIONAL**	**PERIODO DE PRUEBA**	**ENCARGO**	**VACANTE**	**TOTAL GENERAL**
CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	17	27	0	4	0	48
	TECNICO	12	54	0	4	1	71
	PROFESIONAL	51	26	0	20	1	98
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ASESOR	7	0	0	0	1	8
	ASISTENCIAL	5	0	0	0	1	6
	DIRECTIVO	38	0	0	0	0	38
	PROFESIONAL	1	0	0	0	0	1
ELECCION POPULAR	DIRECTIVO	1	0	0	0	0	1
POR PERIODO	DIRECTIVO	1	0	0	0	0	1
TOTAL GENERAL		**133**	**107**	**0**	**28**	**4**	**272**

Fuentes: Oficinas de nómina gobernación- 2021

DISTRIBUCION DE EMPLEO POR TIPO DE CARGO Y NIVEL – PLANTA ADMINISTRATIVA EDUCACION							
TIPO DE CARGO	**NIVEL**	**PROPIEDAD**	**PROVISIONAL**	**PERIODO DE PRUEBA**	**ENCARGO**	**VACANTE**	**TOTAL GENERAL**
CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	145	389				534
	TECNICO	3	53	0	0	0	56
	PROFESIONAL	14	31	0	0	0	45
TOTAL GENERAL		**162**	**473**	**0**	**0**	**0**	**635**

Además del personal de planta, la Gobernación de Córdoba realiza la contratación de personal profesional y de apoyo a través de contratos de prestación de servicios, dada la falta de personal de la entidad. Así mismo a través de empresas de servicios temporales se contrata el suministro de personal asistencial.

7.2. Caracterización de los servidores

Teniendo en cuenta que, en la planta central de la gobernación se encuentran cuatro (4) vacantes, trabajaremos para la caracterización con una población de 903 empleos.

7.2.1. Distribución de empleos por género:

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR GÉNERO – PLANTA CENTRAL				
NIVEL	**MUJERES**		**HOMBRES**	
	NUMERO	%	NUMERO	%
DIRECTIVO	17	42,50%	23	57,50%
ASESOR	1	14,29%	6	85,71%
PROFESIONAL	54	55,10%	44	44,90%
TECNICO	24	34,29%	46	65,71%
ASISTENCIAL	32	60,38%	21	39,62%
TOTAL	**128**	**47.76%**	**140**	**52.23%**

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR GÉNERO – PLANTA ADMINISTRATIVA EDUCACIÓN				
NIVEL	**MUJERES**		**HOMBRES**	
DIRECTIVO	NUMERO	%	NUMERO	%
ASESOR	0	0	0	0
PROFESIONAL	27	4,25	18	2,83
TECNICO	35	5,51	21	3,3
ASISTENCIAL	327	51,48	207	32,59
TOTAL	**389**	**61,25**	**246**	**38,74**

Fuentes: Oficinas de nómina gobernación- 2021

Como se puede observar en los cuadros anteriores, en la distribución de los empleos por género de la Gobernación de Córdoba, predomina el género femenino, representado en un 57.25% frente al género masculino el cual está representado por un representa 42.74%.

7.2.2. Distribución por rango de edad y afiliación a COMFACOR

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR EDAD PLANTA CENTRAL		
RANGO DE EDAD	**NUMERO**	**%**
De 20 a 24 años	0	0,00%
De 25 a 29 años	4	1,49%
De 30 a 34 años	23	8,58%
De 35 a 39 años	32	11,94%
De 40 a 44 años	28	10,45%
De 45 a 49 años	37	13,81%
De 50 a 54 años	37	13,81%
De 55 a 59 años	42	15,67%
De 60 a 64 años	49	18,28%
De 65 a 69 años	16	5,97%
De 70 en adelante	0	0,00%
TOTAL	**268**	**100,00%**

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACION POR EDAD PLANTA ADMINISTRATIVOS EDUCACION		
RANGO DE EDAD	**NUMERO**	**%**
De 20 a 24 años	3	0,47%
De 25 a 29 años	12	1,88%
De 30 a 34 años	26	4,09%
De 35 a 39 años	46	7,24%
De 40 a 44 años	82	12,91%
De 45 a 49 años	107	16,85%
De 50 a 54 años	112	17,63%
De 55 a 59 años	109	17,16%
De 60 a 64 años	88	13,85%
De 65 a 69 años	48	7,55%
De 70 en adelante	2	0,31%
TOTAL	**635**	**100%**

Fuentes: Oficinas de nómina gobernación- 2021

Observando los cuadros de distribución por edad, podemos concluir que, en la Gobernación de Córdoba, predomina el rango de edad de 55 a 59 años que corresponden a la generación Baby Boomers, (caracterizada por su orientación al trabajo en comunidad, capacitada para liderar grupos y para identificar qué rol desempeña cada miembro, son buenos creando equipos, porque no tienden al individualismo, están comprometidos con las organizaciones y con ellos no se da la fuga de talentos, como ocurre con las nuevas generaciones).

Con relación a la distribución de la planta en lo que respecta a la población de afiliados a la Caja de Compensación Familiar de Córdoba (COMFACOR), se observa que en su mayoría pertenece a la Categoría B con 45.18%. Así mismo se observa que de los 903 empleados de la Gobernación solo el 50.94% están afiliados a dicha caja, los demás no están afiliados o no aparecen en la base de datos.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS AFILIACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN X CATEGORIA – PLANTA CENTRAL				
CATEGORIA	**MUJERES**		**HOMBRES**	
A	0	0,00%	0	0,00%
B	36	25,00%	42	29,17%
C	35	24,31%	31	21,53%
TOTAL	**71**	**49,31%**	**73**	**50,69%**

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS AFILIACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN X CATEGORIA – PLANTA ADMINISTRATIVA EDUCACIÓN				
CATEGORIA	**MUJERES**		**HOMBRES**	
A	0	0	0	0
B	372	58,57%	232	36,53%
C	17	2,67%	14	2,2%
TOTAL	**389**	**61,25%**	**246**	**38,74%**

Fuente: COMFACOR - 2021

8. DIAGNÓSTICO

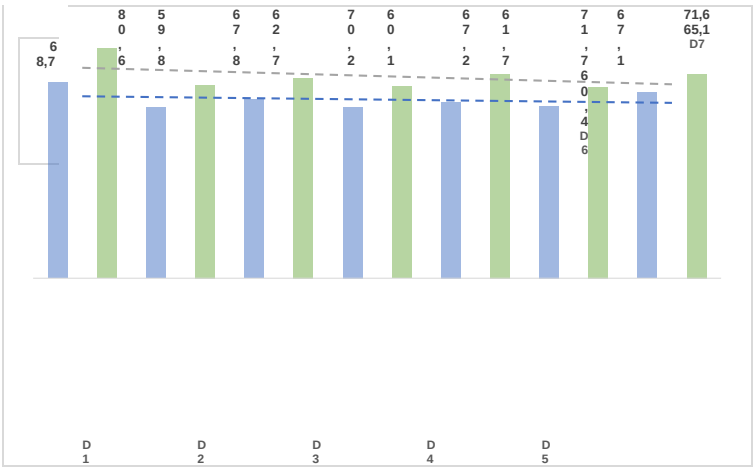
8.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la Gobernación de Córdoba.

En la medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la vigencia 2018, la Gobernación de Córdoba recibió en la Dimensión del Talento Humano un puntaje de 68.7, que corresponde, un 69.5 en la Política Estratégica del Talento Humano y de 67.2 en la Política de Integridad y para la vigencia 2019, en la dimensión obtuvo un puntaje de 80.6,

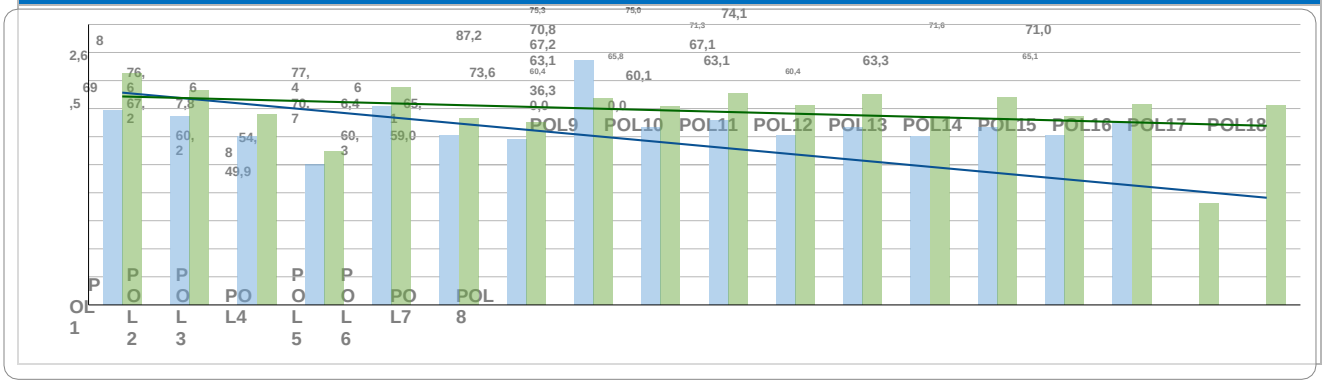
correspondiente 82.6 a la Política Estratégica del Talento Humano y 76.6 en la de Integridad; lo que permite concluir que la Gobernación de Córdoba mejoró en los diferentes aspectos que componen esta dimensión, por las diferentes acciones que se formularon y se desarrollaron y del seguimiento realizado para su cumplimiento.

INDICES DE LAS DIMENSIONES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

DIMENSIÓN		2018	2019	Est ado
D 1	Talento Humano	68,7	80,6	Mejoró
D 2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	59,8	67,8	Mejoró
D 3	Gestión para Resultados con Valores	62,7	70,2	Mejoró
D 4	Evaluación de Resultados	60,1	67,2	Mejoró
D 5	Información y Comunicación	61,7	71,7	Mejoró
D 6	Gestión del Conocimiento	60,4	67,1	Mejoró
D 7	Control Interno	65,1	71,6	Mejoró



INDICES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO



Fuente: Resultados Índices de Desempeño Institucional – Función Pública 2019

9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

9.1. Administración del Talento Humano

Comprende la realización y desarrollo de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ciclo de vida laboral: ingreso, permanencia y/o desarrollo y retiro.

9.2. Desarrollo del Talento Humano

El plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción), a la cualificación de los servidores públicos, a su saber, a su querer y a su poder y al impacto que tiene sobre ellos, su desempeño, el ambiente, la cultura y la innovación.

Con el fin de armonizar los programas de talento humano con el direccionamiento estratégico de la entidad, definiremos estrategias generales:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo, de conformidad a los resultados IDI y de las evaluaciones de desempeño de los servidores.
- Formular y medir el Plan de Formación y Capacitación en función al direccionamiento estratégico y a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (Plan de Formación y Capacitación 2020-2030).
- Diseñar, implementar y medir el Programa de Bienestar Social Laboral, en el cual se incluya el desarrollo de los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar Social (DAFP): 1. Eje Equilibrio Psicosocial, 2. Salud Mental, 3. Convivencia Social, 4. Alianzas Interinstitucionales y 5. Transformación Digital.
- Actualizar el Manual de Funciones de la entidad en sus competencias comportamentales y para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimento de los objetivos estratégicos.
- Actualizar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo las obligaciones legales en la materia, los protocolos de bioseguridad y promoviendo la mejora continua del sistema.
- Implementación y empoderamiento del Código de Integridad de la Gobernación.
- Empoderamiento de la Cultura Digital.

9.2.1. Operacionalización de las Estrategias

Las estrategias se pondrán en operación a través de:

9.2.1.1. Plan de Formación y Capacitación

La formación y la capacitación deben ser vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores público. Por esto el plan debe contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los empleados, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieran en los diferentes contextos. Debe ser formulado anualmente, a partir de las necesidades del área, de los puestos de trabajo (funciones), la normatividad y los resultados de las evaluaciones de desempeño. Debe cumplir con los 4 ejes definidos por el DAFP:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación de Valor Público
- Transformación Digital

- Probidad y Ética de lo Público

9.2.1.2. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST)

De acuerdo a los diagnósticos y recomendaciones médicas, teniendo en cuenta siempre la integralidad del ser humano, se deben formular iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos saludables, cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y autocuidado y promoviendo la cultura de la prevención.

9.2.1.3. Programa de Bienestar Social e Incentivos

Enmarcado dentro del Sistema de Estímulos, el Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos, buscará servidores saludables y entidades sostenibles, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados y a su vez aumentar la productividad de la entidad, gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal de los servidores. Se debe elaborar anualmente, de conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las necesidades de los servidores, a través de la implementación de los 5 ejes definidos con acciones tales como:

- Actividades Artísticas, culturales, deportivas, recreativas y vacacionales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías
- Teletrabajo, Trabajo Virtual en Casa
- Horarios flexibles
- Concursos de talentos
- Bienestar Espiritual
- Jornadas especiales para embarazadas
- Conmemoración día del abuelo, del niño, de la familia, etc.
- Reconocimientos y felicitaciones por cumpleaños, día del servidor público, día de las diferentes profesiones
- Adecuación de espacios para la lactancia, lectura, etc.
- Diálogo y Concertación: A través de estrategias como el Café con el Jefe para promover la participación activa en el análisis problemáticas e iniciativas de mejora
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación asistida o readaptación laboral
- Reconocimiento a la labor meritoria, los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción por niveles
- Entornos laborales adecuados y saludables
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte y del ejercicio como calidad de vida
- Estrategias para el mantenimiento de la salud mental, del sedentarismo, trabajo bajo presión, manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento
- Telemedicina y Teleorientación Psicológica
- Acciones para promover la inclusión laboral por equidad y diversidad

- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
- Actividades de identificación y detención de situaciones asociadas al acoso laboral, social, ciber acoso y abuso de poder
- Alianzas estratégicas interinstitucionales
- Reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias.
- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles y aplicaciones de uso gratuito, el trabajo virtual en casa, teletrabajo y servicio al ciudadano
- Preparación para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos
- Actualización de redes y sistemas de información
- Creación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores
- Apoyo a la educación formal como incentivo, de conformidad a la ley
- Cumplimiento a los derechos de los servidores de carrera administrativa (encargos y comisiones de servicio, etc.)
- Permisos y compensatorio no remunerados de acuerdo a la norma

9.2.1.4. Gestión del Desempeño

La Gobernación cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de carrera administrativa con instrumentos de acuerdo a la normatividad y deberá diseñar los instrumentos para la evaluación de los otros tipos de vinculación (libre nombramiento y remoción, provisionales, periodo de prueba, etc.).

9.2.1.5. Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

Se continuará con la implementación y empoderamiento de la Política de Integridad conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Código de Integridad de la gobernación, el cual tiene definidos siete (7) valores: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia (establecidos por DAFP) y solidaridad y lealtad (escogidos por los funcionarios de la entidad).

9.2.1.6. Gestión del Cambio

La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios (traslados, reubicaciones) sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones, siempre respetando los derechos y deberes del servidor. En caso de ser requerida, se aplicará la metodología, orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

9.2.1.7. Cultura y Clima Organizacional

La Cultura Organizacional en las organizaciones es el reflejo mismo de lo qué (misión) es y lo que quiere ser (visión), son los valores, principios, normas, procedimientos y conductas que comparten todos los miembros de una organización, sin importar su nivel de gestión dentro del organigrama de la misma. De la cultura organizacional depende el comportamiento, las actitudes y por ende la productividad y competitividad de los integrantes de la empresa.

El Clima Organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes. Esto puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran a la organización.

La Gobernación de Córdoba adelantará un proceso de transformación de la cultura y el clima organizacional para alinear y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, lo cual se verá reflejado en un desempeño y desarrollo institucional de calidad, eficiente, eficaz y con celeridad en los procesos y procedimientos y en el desarrollo integral de sus empleados. Se impulsará una cultura organizacional abierta, positiva y atractiva, que retenga y potencia el talento humano para lo cual se desarrollaran actividades en donde se fortalezcan los siguientes aspectos, que contribuyen a lograr una cultura y clima organizacional idóneo:

- **Cultura abierta**: Nadie en ningún lugar sabe todo, se hace necesario contar con un equipo fuerte que se apoye en todo momento, que se ayude para resolver los problemas en conjunto y que permita la participación de todos los integrantes de la entidad. Las culturas cerradas fomentan la exclusión y afectan gravemente la productividad y la competitividad de los empleados y la organización.
- **Saber Escuchar**: Todos los integrantes de la entidad tienen conocimientos y aportes para compartir con el resto de sus compañeros. Establecer una cultura en la que todos los miembros puedan hablar cuando lo necesiten, al tiempo que escuchan a sus compañeros con atención y sin interrupciones es básico para fortalecer el ambiente laboral y el trabajo en equipo.
- **Diversidad**: Un equipo robusto se compone de personas con habilidades complementarias, diferentes personalidades, aportes, expectativas e intereses. La diversidad en esos campos es un elemento clave para la cohesión de todo el grupo de trabajo.
- **Saber Comunicar**: La comunicación es la base de cualquier relación, es el vehículo fundamental para que la asimilación de la cultura organizacional sea optima por parte de los empleados. Los directivos y jefes deben transmitir adecuadamente los principios, acciones, valores, metas y objetivos de la entidad. Los problemas y molestias que se puedan presentar deben ser discutidos abierta y libremente, debe haber un espacio para la crítica y la autocrítica, teniendo siempre como punto de llegada el hallazgo de soluciones concretas.

- **Retroalimentación**: Debe ser un procedimiento constante, resulta más fácil realizar pequeñas correcciones en el camino y evitar que los errores adquieran una dimensión que pueda ser más difícil de afrontar.
- **Confianza y autonomía**: Darles libertad a los empleados y confiar en que harán su trabajo porque están capacitados para ello constituye una clave fundamental en el incremento del rendimiento personal y grupal. La falta de confianza en los empleados implica que algo se está haciendo mal o no se está cumpliendo con los parámetros que definen a un verdadero líder.

Así mismo se realizará la medición del Clima Laboral, cada dos (2) años, con el fin de medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención de acuerdo a los resultados de esta.

9.2.1.8. Gestión de la Información

Estrategia enfocada en mejorar la calidad de la información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a otras entidades y/o dependencias, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso Gestión del Talento. Debe existir transversalidad de la información, entre las herramientas que se tienen, entre otros tenemos: Sistema de Información y Gestión del Empleo (SIGEP), Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP), Página Web de la Gobernación (www.cordoba.gov.co), Historias laborales, Sistema de Gestión Documental (MERCURIO).

9.2.1.9. Cultura y Transformación Digital

La Gobernación de Córdoba, entiende la importancia de la Cultura Digital Organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuales puede implementar, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. Esta cultura facilitará a los miembros de la entidad la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral. De allí la razón para la realización de actividades de empoderamiento (conocimiento, utilización, apropiación y sugerencias) por parte de los funcionarios de todas las herramientas tecnológicas en pro de la transformación digital.

Se deben realizar desde diferentes dependencias, la transversalidad hacia la digitalización de diferentes canales de comunicación y herramientas disponibles con base en los datos, la información, los conocimientos y la documentación. Estas actividades no necesariamente serán presenciales, ya que lo más importante, dada la transformación generada por la Pandemia del Covid 19 que ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales, económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro; es el diseño de estrategias virtuales que no desconecten el sentido humano de cada una de las capacitaciones o de la formación, sino por el contrario, sean un canal de conexión efectiva entre los funcionarios, de manera que se dé un acercamiento virtual pero colectivo hacia la productividad y mejoramiento de los servicios que presta la entidad tanto a los clientes internos (servidores) como a los externos (ciudadanos).

La capacitación y formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de éstas, de manera que el cambio cultural organizacional sea el resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en que la entidad produce los bienes y servicios a su cargo, las relaciones entre ella y la ciudadanía y el bienestar de su capital humano.

9.3. Ingreso

En esta etapa del clico de vida laboral, se desarrollarán las siguientes actividades:

9.3.1. Provisión de Empleos

- Plan Anual de Vacantes: 1. Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria Territorial 2019. 2. Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia. 3. Provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa, por figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos: se determinarán las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo de la Gobernación, con base en estudios técnicos, resultantes de los ejercicios de diseño o rediseño institucional.
- Meritocracia: Se proveerán vacantes de la planta de personal, mediante procesos meritocráticos que apliquen según el tipo de empleos y las características de las vacantes.
- Jornadas de Inducción y Reinducción: A través de la Inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la entidad y mediante la Reinducción se reorientarán a los servidores en los cambios culturales, normativos, etc. Producidos.
- Trámites y Servicios: se aplicará el instrumento diseñado por la Dirección de Atención al Ciudadano, según los lineamientos del DNP, para conocer la percepción y satisfacción de los servidores y ciudadanos.

9.4. Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio-laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

10. ARTICULACION DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

RUTAS DE CREACION DEL VALOR PUBLICO	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Cultura y Transformación Digital
Ruta del Servicio • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación
Ruta de Análisis de Datos • Conociendo el talento	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
• Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Cultura y Transformación Digital Nómina Trámites y certificaciones

11. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Gobernación de Córdoba son los siguientes: Comité de Gestión y Desempeño Institucional, Plan Sectorial, Planes de Acción, Planes Operativos y Seguimiento de Indicadores de Gestión.

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	**FECHA**	**CAMBIOS REALIZADOS**
1	28/01/2021	Creación del documento
2	28/01/2022	Cambio de Visión y Misión de la entidad

Proyectó y elaboró: Alba Sofía Sánchez Mejía, Profesional Especializada Encargada
Revisó: Juanita Nieto Guzmán, Directora Administrativa de Personal
Aprobó: Camilo Mejía Padilla, Secretario de Gestión Administrativa Encargado