



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

INTRODUCCIÓN

El **Plan Estratégico de Talento Humano 2025** es una herramienta clave para el fortalecimiento organizacional, diseñado con base en un diagnóstico integral que abarca aspectos normativos, técnicos y culturales de la entidad. Este documento se fundamenta en los lineamientos legales y normativos, incluyendo la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 1960 de 2019 y la Ley 1064 de 2006, entre otros. Su propósito es consolidar un modelo de gestión de talento humano que fomente el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos, garantice condiciones laborales óptimas y promueva el logro de los objetivos institucionales.

1. OBJETIVO

Implementar estrategias integrales de gestión del talento humano que impulsen la formación, el bienestar, la seguridad y la administración eficiente de los recursos humanos, maximizando el desempeño organizacional y asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

1.1 Objetivos Específicos

1. **Desarrollo de competencias:** Diseñar e implementar programas de capacitación y formación alineados con las necesidades actuales y futuras de la entidad y su entorno.
2. **Gestión efectiva del empleo público:** Garantizar la transparencia, equidad y eficacia en los procesos de selección y provisión de vacantes.
3. **Bienestar organizacional:** Fortalecer el equilibrio psicosocial, la inclusión y la salud mental a través de programas innovadores y sostenibles.



Deporte



4. **Entorno laboral seguro:** Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (SST), fomentando un entorno físico y emocionalmente seguro.
5. **Cultura organizacional:** Promover valores éticos, compromiso con el servicio público y cohesión en la identidad institucional.

2. DEFINICIONES

Se incluyen definiciones relevantes que delimitan el marco conceptual del plan, tales como:

- **Bienestar laboral:** Estrategias, políticas y programas diseñados para garantizar la calidad de vida, la satisfacción y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores públicos. Este concepto incluye dimensiones como la salud física y mental, la integración social, el reconocimiento laboral, la inclusión y la promoción de un entorno de trabajo saludable y motivador.
- **Capacitación:** Proceso continuo, planificado y estructurado que tiene como finalidad desarrollar y perfeccionar competencias técnicas, conductuales y estratégicas en los empleados, adaptándolos a los requerimientos cambiantes del entorno laboral y a las demandas de la entidad. La capacitación incluye métodos presenciales, virtuales y mixtos, fomentando el aprendizaje significativo y la transferencia de conocimientos al entorno de trabajo.
- **Clima organizacional:** Percepción colectiva que tienen los empleados sobre las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y los factores que afectan su desempeño, motivación y satisfacción en el entorno laboral. Es un indicador clave para evaluar el nivel de compromiso y bienestar en la entidad.
- **Cultura organizacional:** Conjunto de valores, principios, normas y prácticas que definen la identidad de la organización, orientan el comportamiento de los servidores públicos y promueven la cohesión en torno a la misión y visión institucional. Una cultura organizacional sólida refuerza el compromiso ético y la orientación al servicio público.
- **Desarrollo profesional:** Conjunto de acciones y estrategias orientadas a mejorar las competencias, conocimientos y habilidades de los



Deporte

empleados, promoviendo su crecimiento personal y profesional, así como su capacidad para asumir nuevos retos y responsabilidades dentro de la organización.

- **Evaluación del desempeño:** Proceso sistemático mediante el cual se mide y se analiza el rendimiento laboral de los empleados, considerando tanto el cumplimiento de metas como las competencias demostradas. Este proceso tiene como finalidad identificar oportunidades de mejora, planificar la capacitación y promover el desarrollo profesional.
- **Inclusión laboral:** Práctica que busca garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo la integración y participación activa de grupos tradicionalmente marginados, como personas con discapacidad, minorías étnicas o comunidades diversas, respetando sus derechos y valorizando sus contribuciones.
- **Gestión del talento humano:** Conjunto de estrategias, procesos y políticas orientados a atraer, seleccionar, desarrollar, retener y motivar a los servidores públicos, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la organización y fomentando su contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales.
- **Gestión por competencias:** Modelo de gestión basado en la identificación, desarrollo y aprovechamiento de las competencias esenciales de los empleados (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) para lograr el desempeño óptimo en sus roles, asegurando una alineación con los objetivos organizacionales
- **Salud ocupacional:** Subárea de la SST que se enfoca en la promoción, prevención y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en el entorno laboral. Incluye la identificación y control de factores de riesgo que puedan afectar la salud y el desempeño de los empleados.
- **Seguridad y salud en el trabajo (SST):** Disciplina que abarca un conjunto de normas, prácticas, políticas y programas diseñados para prevenir, controlar y mitigar riesgos laborales, así como para garantizar condiciones laborales seguras, saludables y dignas. La SST promueve tanto la seguridad física como el bienestar emocional, contribuyendo a la reducción de accidentes y enfermedades laborales.



- **Talento humano:** El conjunto de capacidades, competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y valores de los servidores públicos, considerados como el principal recurso estratégico de la organización para el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Su gestión implica atraer, desarrollar, retener y potenciar este capital humano de manera que contribuya al crecimiento organizacional y a la mejora continua de los servicios públicos.
- **Transformación digital en el talento humano:** Proceso de integración de tecnologías digitales en los sistemas y procesos de gestión de talento humano, optimizando la selección, capacitación, evaluación, comunicación y bienestar de los empleados, al tiempo que fomenta la innovación y la eficiencia organizacional.

3. MARCO LEGAL

El **Plan Estratégico de Talento Humano 2025** se fundamenta en un marco normativo que regula y orienta la gestión del talento humano en el sector público, asegurando el cumplimiento de estándares legales y buenas prácticas. A continuación, se describe cómo cada norma se interrelaciona y su aporte específico al desarrollo y ejecución del plan:

1. Ley 909 de 2004: Carrera Administrativa y Gerencia Pública

- **Asunto principal:** Regula la carrera administrativa y establece directrices para la gerencia pública en el ámbito estatal. Define los principios de mérito, eficiencia, transparencia e igualdad de oportunidades en el empleo público.
- **Interrelación con el Plan:**
 - Fundamenta los procesos de selección de personal mediante la **transparencia y meritocracia**, asegurando la cobertura eficiente de vacantes en la entidad.
 - Alinea las estrategias del plan con la necesidad de desarrollar competencias específicas en los servidores públicos, fomentando su crecimiento dentro de la carrera administrativa.
 - Refuerza el compromiso con una gestión profesional del talento humano que contribuya al logro de los objetivos institucionales.



2. Decreto Ley 1567 de 1998: Capacitación y Sistema de Estímulos

- **Asunto principal:** Establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados públicos, con el objetivo de mejorar su desempeño y motivación.
- **Interrelación con el Plan:**
 - Sirve de base para el diseño del **Plan de Capacitación**, asegurando que los programas formativos estén alineados con las necesidades actuales y futuras de la entidad.
 - Proporciona lineamientos para implementar un **Sistema de Estímulos** que motive a los servidores públicos, fortaleciendo su compromiso y productividad.
 - Vincula la capacitación con el reconocimiento al mérito, contribuyendo al bienestar laboral y al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el desempeño.

3. Ley 1960 de 2019: Modificaciones a la Carrera Administrativa

- **Asunto principal:** Introduce ajustes y actualizaciones a la Ley 909 de 2004, con énfasis en la promoción de la transparencia y la inclusión en los procesos de selección.
- **Interrelación con el Plan:**
 - Refuerza la necesidad de garantizar la inclusión social, promoviendo la participación de personas en condición de discapacidad y otros grupos poblacionales en los procesos de selección.
 - Impulsa la modernización de la **gestión de vacantes** a través de herramientas digitales y la actualización constante de la Oferta Pública de Empleos (OPEC).
 - Complementa los esfuerzos de formación y desarrollo profesional para garantizar un personal altamente calificado y alineado con los objetivos institucionales.



4. Decreto 1083 de 2015: Compendio Normativo de la Función Pública

- **Asunto principal:** Compila y organiza las normas aplicables a la gestión pública, incluyendo aquellas relacionadas con el empleo, la carrera administrativa y la capacitación.
- **Interrelación con el Plan:**
 - Proporciona un marco integral para el diseño y ejecución de políticas de **gestión del talento humano**, asegurando que el plan cumpla con las disposiciones legales vigentes.
 - Facilita la implementación de sistemas integrados de información y gestión que optimicen la administración de recursos humanos.
 - Sirve como referencia para estructurar los indicadores de seguimiento y evaluación, garantizando la coherencia con las normas generales de la función pública.

5. Ley 1064 de 2006: Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

- **Asunto principal:** Regula la educación y formación para el trabajo, promoviendo el desarrollo de competencias laborales en diferentes niveles.
- **Interrelación con el Plan:**
 - Sustenta la diversificación de los programas de capacitación, promoviendo tanto el desarrollo de competencias técnicas como habilidades blandas (liderazgo, trabajo en equipo, etc.).
 - Facilita la incorporación de **formatos innovadores** de aprendizaje, como capacitaciones en línea y metodologías interactivas, que respondan a las necesidades actuales de la entidad.
 - Refuerza el enfoque del plan en la formación continua, orientada al desempeño y al logro de metas organizacionales.

Relación General y Sinergia Normativa

Estas normas convergen en el diseño de un marco integral para la gestión del talento humano, destacando los siguientes aspectos:



Deporte

1. **Selección y provisión de empleos:** Las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019 aseguran procesos de selección meritocráticos y transparentes, pilares esenciales para fortalecer la nómina de la entidad.
2. **Capacitación y desarrollo:** El Decreto Ley 1567 de 1998 y la Ley 1064 de 2006 fundamentan los programas de formación, vinculando el desarrollo profesional con las necesidades institucionales.
3. **Bienestar y motivación:** El Sistema de Estímulos (Decreto Ley 1567) y las disposiciones del Decreto 1083 promueven una cultura organizacional positiva, orientada al bienestar laboral y al cumplimiento de metas estratégicas.
4. **Modernización y digitalización:** El Decreto 1083 fomenta la implementación de sistemas de información modernos, alineados con las mejores prácticas de gestión pública.

Este marco normativo garantiza que el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 no solo sea operativo y alineado con la legalidad, sino también estratégico y orientado a la transformación del talento humano como motor clave del servicio público.

4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El análisis del contexto estratégico del Plan de Talento Humano para la entidad se ha realizado mediante el uso de la matriz DOFA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), con el fin de identificar los elementos clave que influirán en la formulación de las estrategias para el desarrollo de los recursos humanos dentro de la organización. Este ejercicio proporciona una visión integral sobre los factores internos y externos que impactan la gestión de talento humano, lo que permitirá una toma de decisiones más informada y alineada con las necesidades de la entidad.

Fortalezas

Las fortalezas de la entidad en el ámbito de talento humano se destacan principalmente por la integración de los Sistemas de Gestión, lo cual garantiza un enfoque unificado en la administración de los recursos humanos. Esta integración facilita la alineación de los distintos planes y estrategias, optimizando los recursos disponibles y asegurando una ejecución más efectiva de las políticas establecidas.



Otro aspecto clave es la designación de profesionales competentes para la planeación y ejecución de los planes que componen el Plan Estratégico de Talento Humano. La presencia de expertos en el área permite una mejor gestión y seguimiento de los procesos, asegurando que las acciones sean implementadas de manera eficaz y en tiempo.

Además, la entidad cuenta con un conjunto sólido de planes fundamentales para la gestión del talento humano, como el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Capacitación, el Plan de Vacantes y Provisión de Empleo, y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos planes ofrecen una estructura integral que permite un manejo adecuado de las necesidades de los servidores públicos, promoviendo su bienestar y desarrollo continuo.

Debilidades

Sin embargo, existen ciertas debilidades que deben ser abordadas para mejorar el desempeño general en la gestión del talento humano. Una de las principales limitaciones es la falta de personal suficiente que integre el equipo de trabajo, lo cual puede afectar la capacidad de respuesta y la implementación eficiente de los diferentes planes establecidos. Este déficit de recursos humanos dificulta la realización de las actividades en tiempo y forma, impactando negativamente los resultados esperados.

Asimismo, la entidad enfrenta una carencia en la asignación de recursos económicos para la ejecución de los procesos. Sin un presupuesto adecuado, se limita la capacidad de inversión en la capacitación, bienestar y otros aspectos esenciales para el crecimiento de los servidores públicos. Esta falta de recursos podría obstaculizar el cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan estratégico.

Otro reto importante es la baja participación del personal en las actividades establecidas en los diferentes planes. La escasa implicación de los empleados en las iniciativas de formación y bienestar puede reducir el impacto de estas acciones y afectar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y comprometida.

Además, se presenta una debilidad significativa en los sistemas de información y bases de datos. La falta de un sistema eficiente para la gestión y seguimiento de la información relevante sobre el personal dificulta la toma de decisiones y la planificación estratégica. Un sistema obsoleto o inadecuado también puede



generar errores en el manejo de datos clave, lo que impacta la efectividad de las políticas de talento humano.

Finalmente, la entidad experimenta una estructura organizativa con un mínimo personal de planta y un alto nivel de contratismo. Este fenómeno puede generar inestabilidad en el equipo de trabajo, afectando la continuidad y el compromiso de los empleados, lo que a su vez impacta en la ejecución de los planes y la consecución de los objetivos institucionales.

Oportunidades

En el contexto externo, la entidad tiene diversas oportunidades que pueden aprovecharse para mejorar la gestión del talento humano. Una de las principales oportunidades es la integración de los sistemas dentro de la entidad, lo que facilitaría una mayor eficiencia en la gestión administrativa, permitiendo una mejor coordinación y comunicación entre los diferentes departamentos y procesos.

Asimismo, existen alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas, como EPS, ARL, Caja de Compensación, SENA, ESAP y la Función Pública, que representan una oportunidad para fortalecer los recursos disponibles en la entidad. Estas alianzas pueden proporcionar apoyo técnico, capacitación, recursos financieros y otros beneficios que contribuirán al desarrollo de los servidores públicos.

El énfasis en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del sector público también constituye una oportunidad para la entidad. Aprovechar estas normativas y tendencias para mejorar las condiciones laborales y prevenir riesgos de salud, especialmente los relacionados con enfermedades laborales y estrés, es crucial para promover el bienestar de los empleados.

Finalmente, el interés por parte de la entidad en mejorar sus procesos internos se presenta como una oportunidad para implementar reformas y optimizar la gestión del talento humano. El impulso hacia la mejora continua permite identificar y corregir deficiencias, implementando soluciones innovadoras que generen resultados sostenibles a largo plazo.

Amenazas

Por otro lado, la entidad enfrenta varias amenazas que podrían afectar la ejecución de su Plan Estratégico de Talento Humano. La principal amenaza es la



insuficiencia de recursos para cubrir las necesidades de los procesos, lo que limita la capacidad de implementar acciones clave de desarrollo y bienestar para los empleados. La falta de presupuesto podría generar atrasos y obstáculos en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Asimismo, la desarticulación con otros procesos dentro de la entidad es una amenaza que podría dificultar la integración de los diferentes planes y acciones que componen la estrategia de talento humano. La falta de coordinación interdepartamental podría generar duplicidad de esfuerzos y una distribución ineficaz de los recursos.

Además, los desastres naturales representan una amenaza impredecible que podría afectar la continuidad de las actividades de la entidad y la seguridad de los empleados. Aunque es imposible anticipar estos eventos, la entidad debe contar con planes de contingencia que garanticen una respuesta rápida y efectiva en caso de emergencias.

Otro riesgo importante es el aumento de enfermedades laborales, particularmente las relacionadas con la salud mental, un desafío creciente en el ámbito laboral actual. La entidad debe estar preparada para ofrecer apoyo psicológico y generar un ambiente de trabajo saludable que minimice los factores de riesgo.

Por último, la alta tasa de inseguridad en Colombia constituye una amenaza constante para la seguridad de los empleados y las operaciones de la entidad. La protección de los servidores públicos es esencial, y deben implementarse medidas para mitigar los riesgos asociados a la violencia y el crimen.

Estrategias Planteadas

Para abordar los retos y aprovechar las oportunidades, se han planteado diversas estrategias dentro del Plan Estratégico de Talento Humano. Entre las principales estrategias destacan la consolidación de alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas, lo que permitirá ampliar los recursos disponibles y fortalecer las capacidades de los servidores públicos.

También se propondrán acciones preventivas para minimizar los riesgos de salud y seguridad en el trabajo, especialmente aquellas relacionadas con enfermedades laborales y estrés. La promoción del emprendimiento y la innovación dentro de la entidad fomentará una cultura organizacional más dinámica y flexible.



La definición de líderes de procesos y la caracterización de los funcionarios mediante la identificación de competencias son pasos clave para garantizar que cada miembro del equipo esté alineado con los objetivos institucionales y cuente con las habilidades necesarias para desarrollar su labor con eficacia.

El fortalecimiento de los sistemas de información y la realización de mesas de trabajo permitirán mejorar la comunicación interna y la gestión de datos relevantes, lo que contribuirá a una toma de decisiones más informada y eficiente.

Además, se establecerán embajadores del talento humano dentro de la entidad, promoviendo una cultura de colaboración y el intercambio de buenas prácticas entre los empleados. La actualización de procesos y procedimientos internos garantizará que la entidad se adapte a los nuevos retos del entorno, mientras que la identificación de las necesidades de los trabajadores asegurará que las políticas y planes estén alineados con sus expectativas y demandas.

En resumen, el contexto estratégico de este Plan de Talento Humano plantea un panorama mixto, con fortalezas y oportunidades claras, pero también con debilidades y amenazas que deben ser gestionadas con estrategias adecuadas. La implementación efectiva de estas estrategias permitirá a la entidad no solo superar los desafíos actuales, sino también posicionarse como una organización ejemplar en el manejo del talento humano en el sector público.

Conclusión

El análisis de la información presentada en el diagnóstico estratégico de talento humano revela un panorama claro sobre los retos y oportunidades que enfrenta la entidad pública en términos de gestión del talento. A través de la matriz DOFA, se destacan las fortalezas en la integración de sistemas de gestión y la disponibilidad de planes clave, como el de bienestar, capacitación y seguridad laboral, que proporcionan una base sólida para el desarrollo del talento humano. Sin embargo, también emergen debilidades significativas, como la falta de personal, la insuficiencia de recursos económicos y la baja participación en las actividades propuestas, lo cual debe ser atendido con urgencia para mejorar el compromiso y la efectividad de las iniciativas.

Las oportunidades, como la integración de los sistemas dentro de la entidad y el establecimiento de alianzas estratégicas, ofrecen un camino claro para optimizar los recursos y fortalecer la gestión del talento humano, mientras que las amenazas, como la insuficiencia de recursos y la creciente preocupación por la



salud laboral, exigen una atención prioritaria para mitigar su impacto en el bienestar de los empleados.

Las estrategias planteadas, tales como la actualización de procesos, la identificación de competencias y la creación de embajadores del talento humano, son pasos cruciales para abordar estas debilidades y aprovechar las oportunidades identificadas. Es fundamental que la entidad continúe con la implementación de acciones preventivas y la actualización constante de los sistemas de información, para lograr una gestión más eficiente y alineada con las necesidades de los empleados.

En resumen, el análisis de este contexto estratégico demuestra que, si bien existen áreas de mejora, también hay un fuerte potencial para transformar la gestión del talento humano mediante la optimización de recursos, la mejora de la participación y el fortalecimiento de los procesos internos. Con un enfoque adecuado en la implementación de las estrategias propuestas, la entidad podrá generar un entorno de trabajo más saludable, inclusivo y productivo, alineado con los objetivos institucionales y el bienestar de sus servidores públicos.

5. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado en las distintas áreas del Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2024 permite obtener un panorama integral sobre los aspectos clave que deben ser mejorados y gestionados para optimizar el desempeño organizacional y garantizar el desarrollo adecuado de los servidores públicos. Estos resultados no solo permiten identificar los puntos críticos, sino también plantear estrategias y acciones que refuercen la calidad de los procesos de capacitación, la administración de la nómina, el bienestar de los empleados y las condiciones de seguridad y salud laboral. A continuación, se expone un análisis detallado de cada uno de los diagnósticos planteados, seguido de sus recomendaciones y propuestas estratégicas.

1. Diagnóstico Plan de Capacitaciones

El diagnóstico sobre el Plan de Capacitaciones revela que la organización de eventos relacionados con temas de interés general, como los eventos deportivos, contribuye de manera significativa a la participación activa de los servidores públicos. Este hallazgo es crucial, ya que demuestra que los eventos que están alineados con los intereses y pasiones de los empleados tienen una mayor



capacidad de atraer a los participantes, lo que subraya la importancia de diversificar las temáticas en las futuras ediciones.

Sin embargo, otro de los puntos clave detectados es que los eventos que se realizan en la mañana gozan de una mayor participación. Este patrón sugiere que los participantes prefieren actividades antes de la hora del almuerzo, posiblemente por factores relacionados con la carga laboral en la tarde o compromisos personales. En este sentido, se recomienda revisar la programación de los eventos, priorizando las actividades en el horario matutino para maximizar la asistencia. También se plantea una disminución de la cantidad de eventos simultáneos en el mismo mes, ya que la concentración de actividades en un mismo periodo puede diluir la participación y afectar negativamente la motivación de los empleados.

Otro aspecto relevante del diagnóstico es la baja participación en temas como "*Lenguaje Claro*" y "*Conflicto de Intereses*". Estos resultados sugieren que estas temáticas no han generado suficiente interés, lo que puede ser un indicio de que la oferta formativa no ha logrado captar la atención de los servidores públicos. Es fundamental que se diseñen estrategias más atractivas y dinámicas para tratar estos temas, ya que su relevancia en el contexto organizacional es indiscutible. Para ello, sería conveniente incorporar enfoques innovadores, utilizar formatos interactivos y hacer más tangible la relación entre estos conceptos y el desarrollo profesional de los empleados.

Además, se destaca la necesidad de ofrecer opciones de capacitación más flexibles, como plataformas en línea, que permitirían a los empleados participar sin que la carga laboral interfiera con su asistencia. Para asegurar que los eventos sean percibidos como beneficiosos, se sugiere una campaña de comunicación más robusta que resalte la relevancia de los temas tratados, los beneficios para el desarrollo personal y profesional y las oportunidades de crecimiento dentro de la organización. El uso de invitaciones personalizadas, recordatorios periódicos y testimonios de empleados que hayan participado previamente puede incrementar la motivación y la asistencia.

Los seis ejes estratégicos propuestos en el diagnóstico para el Plan de Capacitación son fundamentales para transformar la cultura institucional. Estos ejes abordan temas clave como la construcción de la paz, los derechos humanos, la inclusión, la sostenibilidad ambiental, la transformación digital y la ética pública. Cada uno de estos ejes no solo responde a la necesidad de capacitar a los servidores públicos, sino que también está orientado a garantizar que la



administración pública se adapte a los nuevos desafíos sociales, tecnológicos y culturales.

2. Diagnóstico Plan de Vacantes y Previsión del Recurso Humano

El diagnóstico sobre la vacantes y la previsión del recurso humano evidencia que el Plan Anual de Vacantes 2025 se ha estructurado de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este plan busca garantizar que la cobertura de vacantes se realice de manera eficiente, basándose en el uso de las listas de elegibles del Banco Nacional de Listas de Elegibles para las vacantes definitivas, o bien mediante el encargo de empleados que cumplan con los requisitos necesarios. En aquellos casos en los que no exista una lista de elegibles, se recurrirá a la figura del encargo con empleados del Ministerio que cumplan con las competencias requeridas.

Un aspecto relevante a considerar es la normativa vigente que regula estos procesos, como el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017. La correcta implementación de estos procedimientos es crucial para asegurar la transparencia, la equidad y la eficacia en la provisión de vacantes dentro de la organización. De igual manera, el diagnóstico resalta la importancia de la inclusión de personas con discapacidad en los procesos de selección, lo cual debe ser una prioridad dentro de la estrategia de contratación pública.

Es fundamental mantener actualizada la Oferta Pública de Empleos (OPEC), lo que no solo garantiza la cobertura de vacantes de manera eficiente, sino que también permite una mejor planeación de los recursos humanos, alineada con las necesidades de la entidad. Para ello, se recomienda que se realice un seguimiento constante a las vacantes definitivas y temporales, utilizando las herramientas digitales disponibles para facilitar la gestión y actualización de las vacantes en tiempo real.

3. Diagnóstico Seguridad y Salud en el Trabajo

Los resultados obtenidos en el análisis de la seguridad y salud en el trabajo revelan que existen áreas críticas que requieren atención urgente. En particular, la administración del talento humano, la comunicación interna y el ambiente físico fueron identificados como los factores más problemáticos que afectan la percepción general de los empleados respecto a su bienestar en el lugar de trabajo.



La baja percepción en cuanto a la administración del talento humano sugiere que existe una gestión inadecuada de las competencias y un acceso limitado a oportunidades de crecimiento profesional. Esto resalta la necesidad de fortalecer las políticas de desarrollo de competencias, creación de planes de carrera y la promoción de una cultura organizacional más orientada al reconocimiento y la motivación de los empleados.

En lo que respecta a la comunicación interna, el diagnóstico indica que se deben establecer canales más eficientes que permitan una mayor fluidez de la información entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos. Fomentar la retroalimentación constante y la colaboración interdepartamental contribuirá a mejorar la integración de los equipos de trabajo, reduciendo malentendidos y aumentando la eficiencia en la ejecución de los proyectos.

El ambiente físico también es un factor crítico, ya que los empleados perciben que las condiciones de trabajo no son óptimas. Mejorar la infraestructura, la seguridad en los espacios laborales y garantizar condiciones de ergonomía adecuadas debe ser una prioridad dentro de la estrategia de bienestar organizacional. Un entorno de trabajo cómodo y seguro tiene un impacto directo en la productividad y el bienestar emocional de los empleados, lo que redundará en un mayor compromiso con los objetivos institucionales.

4. Diagnóstico Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos se basa en cinco ejes fundamentales: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público. Cada uno de estos ejes tiene un papel crucial en la creación de un entorno laboral saludable y motivador.

La adaptación a los cambios derivados de la pandemia y el fomento de un equilibrio adecuado entre la vida personal, familiar y laboral son elementos esenciales en este primer eje. Proporcionar herramientas que ayuden a los empleados a manejar el estrés y las demandas emocionales del trabajo será fundamental para mejorar el bienestar general.

El enfoque en la salud mental, la prevención de enfermedades y el fomento de hábitos de vida saludable es otro de los pilares que debe fortalecer el plan de bienestar. A través de actividades físicas, nutrición saludable y programas de apoyo psicológico, se puede asegurar que los empleados mantengan un alto nivel de bienestar físico y emocional.



La promoción de la diversidad e inclusión en el ámbito laboral, así como la implementación de medidas contra cualquier forma de discriminación, son fundamentales para construir una organización más equitativa y respetuosa. Esto también se alinea con los esfuerzos de transformación digital, que no solo tienen que ver con la modernización de los procesos, sino con la mejora de la comunicación y la interacción entre los empleados.

Finalmente, la identidad y vocación por el servicio público deben ser promovidas a través de la capacitación continua y la creación de un entorno organizacional en el que los empleados se sientan orgullosos de pertenecer a la institución, incrementando así la confianza pública y la satisfacción de los grupos de interés.

Conclusión General

Los diagnósticos realizados en las diversas áreas de la gestión de talento humano proporcionan una base sólida sobre la que se pueden construir estrategias de mejora para el 2025. La identificación de áreas clave como la capacitación, la administración de vacantes, la salud y seguridad laboral, y el bienestar e incentivos, permite establecer un plan integral que aborde las necesidades actuales y futuras de los servidores públicos. Al implementar las recomendaciones de manera estratégica y coordinada, la entidad podrá mejorar la satisfacción de los empleados, optimizar los procesos internos y contribuir a una gestión pública más eficiente y equitativa.

6. DESARROLLO DEL PLAN

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla conforme al ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro; así como lo establecido dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, teniendo en cuenta los lineamientos de Política de Gestión y Desempeño Institucional, que corresponde para la dimensión de Talento Humano: la Política de Integridad. El enfoque de este plan está establecido en poder propender por mejorar la gestión del talento humano, su desarrollo y bienestar, al igual que cerrar aquellas brechas y puntuaciones bajas obtenidas en los diagnósticos como la Matriz GETH, planes de mejoramiento producto de auditorías internas, resultados del clima organizacional y recomendaciones FURAG. Igualmente, en articulación con los objetivos institucionales y el Plan Nacional de Desarrollo. Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se establecen un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar los avances de las iniciativas y el



Deporte

cumplimiento de las acciones definidas. Lo mencionado anteriormente, en la gestión del talento humano para la creación de valor público, y de acuerdo con las siete dimensiones del MIPG, se enmarcan en las siguientes Rutas de Creación de Valor, priorizando actividades en cada una de estas las cuales se actualizarán de ser necesario en cada periodo conforme a los diagnósticos:

Dimensión de Talento Humano			Ciclo de vida del servidor público	Proceso
Ruta	Variable	Actividades		
1. Ruta de la felicidad	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Permanencia	SGSST
		Adelantar las inspecciones a puestos de trabajo para análisis de riesgo, especialmente biomecánico y ergonómico	Permanencia	SGSST
		Realizar las capacitaciones del programa de SST	Permanencia	SGSST
		Adelantar las inspecciones del SST a la panta física en conjunto con el COPASST	Permanencia	SGSST
	Equilibrio de vida	Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos	Permanencia	Bienestar
		Desarrollar actividades recreativas, deportivas y culturales.	Permanencia	Bienestar

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (571) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (571) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Deporte

		Desarrollar programas para fortalecer los hábitos de vida saludable	Permanencia	SGSST
		Actualizar el plan anual de vacantes	Ingreso	Vinculación
		Desarrolla la política de inclusión en los procesos de vinculación	Ingreso	Vinculación
	Salario Emocional	Desarrollar el plan de incentivos	Permanencia	Bienestar
		Difundir y evaluar el programa SERVIMOS	Permanencia	Bienestar
	Innovación con pasión	Definir en el Plan de Capacitación temáticas relacionadas con la innovación en el sector público	Permanencia	Capacitación
		Vinculación de practicantes universitarios	Ingreso	Vinculación
2. Ruta del Crecimiento	Cultura del Liderazgo	Formular y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Permanencia	Capacitación
		Aplicar a todos los servidores públicos independiente del tipo de vinculación,	Permanencia	Evaluación del desempeño

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (571) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (571) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Deporte



		la evaluación de desempeño		
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar el programa de inducción	Permanencia	Capacitación
		Desarrollar el programa de reinducción cuando ocurran cambios normativos o procedimentales, de acuerdo con las directrices normativas.	Permanencia	Capacitación
		Desarrollar actividades en el marco de la celebración del día del servidor público	Permanencia	Bienestar
		Realizar análisis sobre los motivos de retiro de servidores públicos.	Retiro	Desvinculación
	Liderazgo en valores	Diseñar y desarrollar el plan de integridad	Permanencia	Integridad
	Servidores que saben lo que hacen	Aplicar el proceso de evaluación de acuerdos de gestión con gerentes públicos	Permanencia	Evaluación del Desempeño
		Desarrollar actividades para el nuevo ciclo de vida de los prepensionados.	Permanencia	Bienestar

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (571) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (571) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Deporte

		Promover capacitaciones a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano	Permanencia	Capacitación
		Implementar las estrategias relacionadas con la gestión del conocimiento en conjunto con el área encargada	Retiro	Desvinculación
3. Ruta del Servicio	Cultura basada en el servicio	Promover capacitaciones en cultura del servicio y servicio integral al ciudadano.	Permanencia	Capacitación
		Otorgar incentivos a los funcionarios de servicio integral al ciudadano	Permanencia	Bienestar
4, Ruta de la Calidad	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina adecuada y oportunamente. Mejorar la aplicabilidad del sistema de	Permanencia	Nómina

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (571) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (571) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Deporte



		información SARA o el que disponga la entidad.		
		Actualizar el manual de funciones conforme a las necesidades del ministerio	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Realizar seguimiento para la declaración oportuna de la declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEPII.	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Divulgar y actualizar en SIMO la información de las vacantes a proveer por concurso de méritos	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Actualizar los manuales, procedimientos, instructivos y formatos conforme a los cambios que se requieran.	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Promover la conformación y ejercer la secretaría técnica de la Comisión de Personal	Permanencia	Comités

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (571) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (571) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



Deporte



		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción en carrera administrativa y las novedades respectivas.	Permanencia	Administración del Talento Humano
5. Ruta del Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Mantener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, conforme a la planta de personal.	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Administrar y actualizar la documentación de las historias laborales de acuerdo con la tabla de retención documental.	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Consolidar la información estadística de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Permanencia	Administración del Talento Humano
		Actualizar la información de caracterización de servidores públicos a través del aplicativo correspondiente	Permanencia	Administración del Talento Humano

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (571) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (571) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



6.1. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

6.1.1. PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión en encargo o provisionalidad; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

El Ministerio del Deporte, tiene entre las políticas de talento Humano que sus diferentes dependencias y grupos internos de trabajo cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Acción Estratégica

Actualizar y analizar la información de los cargos de la planta de personal del Ministerio del Deporte, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia, una vez se genere, para que no afecte el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Identificación de acciones

1. Relacionar ubicación del cargo en la estructura organizacional y/o grupo funcional, el número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica de los empleos vigentes y si estos pertenecen a procesos estratégicos, misionales, operativos, estableciendo y competencias del cargo, para ser provistos, acorde con lo establecido en el Manual de funciones y Competencias laborales vigentes: requisitos

- Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo.
- Disponer de las personas apropiadas en los puestos requeridos con requisitos establecidos
- Proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros.
- Proyectar la oferta de personal, analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y competencias requeridas.
- Estimar los costos de personal.
- Disponer de los recursos financieros para la provisión.
- Gestionar los encargos
- Realizar acciones de la política de inclusión en los procesos de vinculación.



2. Adelantar los procesos de concurso de méritos, igualdad y oportunidad, con base en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-, con el fin de vincular a servidores públicos en los cargos de carrera en vacancia definitiva, ofertados a través del aplicativo dispuesto por la CNSC.

6.1.2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Desde el Plan de Bienestar social se desarrollarán actividades dirigidas a los funcionarios con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de servidores y contratistas y su rendimiento laboral, generando entornos de convivencia, integración y esparcimiento familiar, a través de un plan integral, basado en las necesidades identificadas.

El plan de bienestar e incentivos buscará generar un clima laboral que desarrolle en sus servidores motivación y calidez humana al interior de la entidad que redunde en el cumplimiento de la misión del Ministerio del Deporte.

"Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
- 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados."*

Acción Estratégica

Elaborar y ejecutar el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos, orientado al desarrollo y mejoramiento continuo en la calidad de vida



de los colaboradores del Ministerio del Deporte, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.

Identificación de acciones

- Desarrollo del programa de prepensionados
- Implementar el salario emocional
- Programa de estímulos e incentivos
- Divulgar y estimular en todas las dependencias del Ministerio del Deporte, la participación y fortalecimiento del programa de bienestar individual y colectivo y fortalecer el Trabajo en equipo.
- Comprometer a los líderes de las diferentes áreas con la masiva participación de los servidores públicos en las actividades programadas.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.

6.1.3. PLAN DE CAPACITACIÓN - FORMACION DEL TALENTO HUMANO

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del Ministerio del deporte busca fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores de Mindeporte, como uno de los factores más importantes, mediante procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación en modalidad de educación no formal, con el fin de promover el desempeño de manera efectiva en el cumplimiento de sus funciones y alcanzar los objetivos estratégicos institucionales proyectados.

Acción Estratégica

Desarrollar el plan institucional de capacitación basado en procesos de identificación de necesidades con instrumentos que incluyan tanto temáticas de aprendizaje necesarias que impacten de manera transversal a la entidad, como aquellas específicas por área para el desarrollo de las funciones. Esta identificación se hará en alineación con los objetivos del Ministerio, el Plan Nacional de Formación y Capacitación, encuesta de necesidades, instrumentos de planeación y gestión como el MIPG y los resultados obtenidos en los diagnósticos: FURAG, Autodiagnóstico, Control Interno, evaluación de desempeño laboral, entre otros.



Identificación de acciones

- Formular el plan de capacitación oportunamente al finalizar cada vigencia de acuerdo con la planeación estratégica del Ministerio y con base en la detección de necesidades institucionales, resultado del análisis de los diagnósticos, documentos y resultados de las evaluaciones de gestión.
- Realizar actividades de capacitación a través de diplomados, cursos, seminarios, talleres y charlas, de acuerdo con la oferta gratuita por la red de instituciones, de aprendizaje interno de la entidad; así como a través de contratos de acuerdo con el presupuesto asignado, con el fin de fortalecer las competencias de los servidores públicos, mejorando su desempeño funcional y comportamental.
- Implementar al 100% el programa de Inducción que incluye la realización del curso didáctico que se encuentra en la oferta del GIT de Talento Humano y la Escuela Virtual del Deporte, con el fin de integrar a los nuevos servidores públicos a la cultura organizacional y dar a conocer las funciones del área y la conformación de la estructura.
- Desarrollar el programa de reinducción conforme a los cambios normativos, procedimentales o de estructura del Ministerio del Deporte.

6.1.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Elaboración y ejecución de los Programas del SG-SST orientado a prevenir y controlar los factores de riesgo que puedan generar enfermedades laborales, incidentes y accidentes, procurando el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la institución y la planificación y respuesta ante cualquier situación de emergencia.

Acción Estratégica

Prevenir lesiones y/o enfermedades laborales y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y obtener como resultado múltiples beneficios para el funcionario (bienestar y calidad de vida, mayor motivación y compromiso, desarrollo de competencias en SST y mejores prácticas en SST) y la entidad (ahorro en costos debido a la disminución de ATEL, mayor productividad y competencia)

Identificación de acciones

- Prevenir y controlar los factores de riesgo que puedan generar enfermedades laborales, incidentes y accidentes, por medio de Actividades de Promoción y Prevención.



- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la institución.
- Garantizar la planificación y respuesta ante cualquier situación de emergencia.
- Formular el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo oportunamente al finalizar cada vigencia, de acuerdo con la planeación estratégica del Ministerio y con base en la detección de necesidades institucionales resultado del análisis de los diagnósticos.

6.1.5. PLAN DE INTEGRIDAD

El Plan del Ministerio del deporte será el instrumento que guiará las acciones transversales en el marco de la Política de Integridad, con el fin de promover un comportamiento ético por parte de los servidores públicos y contratistas en sus actividades y responsabilidades.

Acción estratégica

Desarrollar mecanismos de prevención y gestión que guíen el comportamiento de los servidores públicos y contratistas del Ministerio del Deporte, hacia una cultura de la integridad, la transparencia y la ética; así como el desarrollo de actividades de seguimiento y evaluación de la Política de Integridad, actividades de las cuales será necesario el apoyo de otras áreas para su cumplimiento.

Identificación de acciones:

- Desarrollo de actividades de interiorización del código de integridad
- Análisis de conducta de servidores públicos
- Talleres y actividades de capacitación relacionadas con la integridad
- Espacios y canales de participación y opinión de los funcionarios sobre acciones de integridad.
- Gestión de conflicto de intereses
- Seguimiento al canal de denuncia interna de actos que se desvíen del código de integridad.
- Seguimiento a la declaración de bienes y rentas y publicación de conflicto de intereses.
- Evaluación anual de las acciones implementadas del plan de integridad.

7. RECURSOS

1. **Recursos Humanos:** La gestión del talento humano en el sector público debe contar con profesionales especializados en áreas como desarrollo



Deporte



organizacional, bienestar laboral, gestión del desempeño, formación y capacitación. Estos profesionales no solo deben tener competencias técnicas, sino también habilidades blandas que les permitan liderar procesos transformadores y alineados con los objetivos institucionales. Asimismo, la colaboración con facilitadores externos resulta estratégica para incorporar enfoques innovadores, técnicas actualizadas y buenas prácticas en procesos de formación, evaluación y cambio organizacional, en línea con el Decreto 1083 de 2015 y las políticas de empleo público establecidas por la Función Pública.

2. **Recursos Financieros:** La asignación de recursos financieros debe ser consistente con la planificación estratégica de la entidad, garantizando que las actividades de talento humano se desarrollen de manera efectiva y sostenible. Esto incluye prever en el presupuesto institucional fondos específicos para programas de capacitación, bienestar y fortalecimiento del talento humano, conforme al principio de eficiencia establecido en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia y al Decreto 648 de 2017, que regula los procesos de planeación y gestión de recursos humanos en el sector público.
3. **Recursos Tecnológicos:** En el marco de la transformación digital del Estado, las herramientas tecnológicas son fundamentales para optimizar la gestión del talento humano. La implementación de plataformas de aprendizaje virtual, sistemas de información de recursos humanos y otras soluciones digitales permite mejorar la eficiencia administrativa, facilitar la capacitación de servidores públicos y promover una cultura de innovación. Estos recursos deben estar alineados con la Política de Gobierno Digital, promovida por el Decreto 1008 de 2018, que fomenta el uso estratégico de la tecnología en el fortalecimiento de las capacidades institucionales.

8. RIESGOS ASOCIADOS

La gestión del talento humano en el sector público está sujeta a diversos riesgos que pueden afectar la eficacia de las estrategias y programas implementados. Identificar estos riesgos y establecer planes de contingencia adecuados es esencial para mitigar su impacto y garantizar la sostenibilidad de las acciones emprendidas.



Deporte

- **Riesgo 1: Insuficiencia presupuestaria.** La insuficiencia de recursos financieros es un desafío recurrente en la implementación de programas relacionados con el talento humano. Esto puede limitar el alcance y la calidad de actividades como la capacitación, el bienestar laboral o el desarrollo profesional.
Plan de contingencia: Implementar estrategias de reasignación y optimización de los recursos disponibles, priorizando las actividades de mayor impacto. Además, explorar fuentes alternativas de financiación, como alianzas interinstitucionales, cooperación técnica y convenios con entidades externas, en cumplimiento de las disposiciones del **Decreto 1083 de 2015**, que promueve la eficiencia y sostenibilidad en la gestión pública.
- **Riesgo 2: Baja participación en actividades.** La baja participación de los servidores públicos en actividades de capacitación, bienestar u otros programas puede reducir el impacto esperado en el fortalecimiento de competencias y el desarrollo organizacional.
Plan de contingencia: Diseñar campañas de sensibilización que destaquen los beneficios de estas actividades para los funcionarios y la institución. Adicionalmente, implementar mecanismos de reconocimiento e incentivos, como certificaciones, oportunidades de crecimiento profesional o beneficios tangibles, alineados con las políticas de bienestar laboral y estímulos establecidos en el marco normativo de la Función Pública.
- **Riesgo 3: Incremento de riesgos psicosociales.** El entorno laboral en el sector público puede generar factores de riesgo psicosocial, como estrés, agotamiento y conflictos interpersonales, que afectan la salud mental y el desempeño de los servidores públicos.
Plan de contingencia: Diseñar e implementar intervenciones específicas que incluyan evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, conforme a lo dispuesto en la **Resolución 2646 de 2008**. Asimismo, fortalecer los servicios de soporte psicológico, fomentar espacios de diálogo y acompañamiento, y promover actividades de bienestar integral que contribuyan a un ambiente laboral saludable y equilibrado.

Estos planes de contingencia permiten mitigar los impactos negativos asociados a los riesgos identificados, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales y el bienestar de los servidores públicos.