



promue**ve**⁺

Plan estratégico de
TALENTO HUMANO
2026



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1 Objetivos específicos	3
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO.....	4
4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	4
5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	5
5.1 Planes y Programas de Talento Humano 2026.....	5
5.2 Plan institucional de capacitación	6
5.3 Gestión de desempeño	7
5.4 Medición, Análisis y Mejora del Clima Organizacional	7
5.5 Plan de Bienestar institucional e incentivos.....	7
6. TEMÁTICAS ADICIONALES O RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	8
6.1 Ruta de la Felicidad	8
6.2 Ruta del Crecimiento	8
6.3 Ruta de la Calidad	8
6.4 Ruta de Análisis de Datos	8
7. ESTRATEGIAS Y BENEFICIOS LABORALES DE TALENTO HUMANO	8
7.1 Estrategia del Plan Institucional de Capacitación	8
7.2 Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	9
7.3 Programa de Incentivos.....	9
7.4 Estrategia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).....	9
8.0 INDICADOR	9



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Talento Humano tiene como propósito fomentar las capacidades, actitudes y conocimientos de los servidores públicos, orientándolos hacia la consecución de los objetivos institucionales. Este plan reconoce que, día a día, las organizaciones están expuestas a constantes cambios y movimientos, por lo que es fundamental contar con una fuerza laboral capaz de satisfacer y cubrir las necesidades institucionales, consolidando estrategias y políticas que permitan atraer, retener, desarrollar y motivar el talento humano.

El principal objetivo del PETH es establecer acciones claras para la ejecución y desarrollo de programas que generen un impacto positivo en la calidad de vida de los servidores públicos. Esto se logra mediante el fortalecimiento y mejoramiento de sus competencias, habilidades y bienestar, alineándolos con los objetivos de la institución.

Con la implementación del PETH, se busca aumentar la eficiencia en la prestación del servicio público, asegurando una intervención efectiva en aspectos específicos que conduzcan a resultados óptimos en la gestión del talento humano. Asimismo, se fortalece el desarrollo de competencias clave que permiten a los servidores públicos desempeñar exitosamente las actividades propias de sus cargos.

De esta manera, el PETH se convierte en una herramienta de planeación y mejora continua, no solo para la administración efectiva del personal, sino también para promover la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, garantizando que la gestión del talento humano contribuya de manera directa al logro de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y optimizar los procesos de Talento Humano mediante la implementación de estrategias orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo su compromiso y participación activa en la institución, garantizando la calidad en la prestación del servicio y potenciando sus competencias, capacidades y bienestar.

2.1 Objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos mediante programas de capacitación diseñados a partir de diagnósticos de necesidades.
- Mejorar el desempeño laboral y la calidad de vida de los servidores públicos mediante la implementación de estrategias que promuevan su desarrollo integral.
- Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando el control y seguimiento necesarios para reducir accidentes laborales, enfermedades profesionales y ausentismo, con el fin de preservar el rendimiento y desempeño del personal.
- Promover estrategias que fortalezcan los conocimientos, habilidades y competencias del talento humano, generando un impacto positivo en su calidad de vida y desempeño laboral, y contribuyendo a un entorno laboral óptimo, flexible y dinámico que favorezca el desarrollo y retención del talento.



3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Promueve Más inicia con la identificación de las necesidades de los diferentes componentes que lo conforman, seguido del seguimiento y control de las actividades a ejecutar. Este plan aplica a todos los servidores públicos de carrera y de libre nombramiento y remoción vinculados a la institución.

4. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en las siguientes normas y decretos, que regulan la gestión del empleo público, la formación, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, y la transparencia:

- **Ley 100 de 1993:** Crea el Sistema de Seguridad Social Integral y regula los Bonos Pensionales.
- **Decreto 1567 de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **Ley 1010 de 2006:** Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1651 de 2013:** Modifica la Ley 115 de 1994 y regula aspectos relacionados con bilingüismo en la educación.
- **Ley 1712 de 2014:** Crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
- **Decreto 943 de 2014:** Actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece el Plan Institucional de Capacitación (PIC), programas de bienestar y plan de incentivos.
- **Decreto 648 de 2017:** Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en aspectos de gestión del talento humano.
- **Decreto 815 de 2018:** Modifica el Decreto 1083 de 2015 en relación con competencias laborales de los empleos públicos.
- **Decreto 1499 de 2017:** Modifica el Decreto 1083 de 2015 y regula la gestión estratégica del talento humano según el MIPG.
- **Decreto 4665 de 2007:** Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- **Ley 1780 de 2016:** Promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, superando barreras de acceso al mercado laboral.
- **Acuerdo 6176 de 2018:** Establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.
- **Resolución 1111 de 2017:** Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.

A través del perfil sociodemográfico de la población laboral, se mantiene actualizada la información relacionada con aspectos como el nivel educativo, edad, género, pasatiempos y otros datos relevantes. Esta información permite un conocimiento integral de los servidores públicos y facilita la planificación de estrategias de desarrollo, capacitación y bienestar adaptadas a las necesidades del talento humano.



Nivel	N° de cargos	Tipo de vinculación
Asesor	1	Libre nombramiento y remoción/ Periodo
Directivos	3	Libre nombramiento y remoción/ Periodo

Totales por tipo de vinculación	Nro. de cargos
Total, cargos libre nombramiento y remoción	4

6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla mediante la implementación de estrategias orientadas a la mejora continua de la gestión institucional. Dichas estrategias están estructuradas y organizadas de la siguiente manera, con el fin de fortalecer los procesos de talento humano y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano de Promueve Más se desarrolla a lo largo del ciclo de vida del servidor público, comprendiendo las siguientes etapas:

- **Ingreso:** Incluye los procesos de vinculación del personal, tales como la verificación de requisitos del cargo, la formalización de la vinculación, la gestión documental correspondiente y la implementación del programa de inducción.
- **Permanencia:** Abarca los procedimientos orientados al fortalecimiento y desarrollo del talento humano, entre los cuales se encuentran los programas de capacitación, evaluación del desempeño laboral, bienestar e incentivos, previsión, seguridad y salud en el trabajo, reinducción, y modalidades de trabajo flexible, cuando aplique.
- **Retiro:** Comprende las situaciones de desvinculación del personal, tales como renuncia, terminación del vínculo contractual, declaratoria de insubsistencia, pensión, edad de retiro forzoso, fallecimiento y las demás causales establecidas en la Constitución Política y la normativa vigente.

Estas etapas integran los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, asegurando una gestión articulada y estratégica del recurso humano.

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano se orienta a fortalecer aquellos aspectos que presentan mayores oportunidades de mejora, identificados a partir de los resultados del autodiagnóstico de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y de las demás mediciones contempladas en el presente plan. Lo anterior, mediante la ejecución de acciones efectivas que permitan cerrar brechas entre el estado actual y el estado esperado, en concordancia con la normativa vigente.

6.1 Planes y Programas de Talento Humano 2026

En el marco de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el compromiso de la Dirección de Talento Humano constituye un elemento clave para el fortalecimiento institucional y la generación de valor público. En este sentido, se establecen los



planes y programas orientados a potenciar las capacidades de los servidores públicos, con el propósito de contribuir al cumplimiento de las metas institucionales definidas en la planeación estratégica de la entidad.

Planeación del Talento Humano

Orientada a identificar de manera oportuna las necesidades actuales y futuras de personal de Promueve Más, garantizando la disponibilidad del talento humano idóneo para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y el fortalecimiento de la gestión institucional.

Ingreso

Comprende los procesos de vinculación, selección y provisión de empleos, asegurando la aplicación de criterios de mérito, transparencia e idoneidad, que permitan contar con personal competente y comprometido con los fines institucionales de Promueve Más.

Desarrollo del Talento Humano

Incluye las acciones de formación, capacitación, evaluación del desempeño y fortalecimiento de competencias, orientadas a mejorar el rendimiento laboral, el crecimiento profesional y el aporte efectivo de los servidores públicos a los objetivos institucionales.

Bienestar y Clima Organizacional

Busca promover la calidad de vida laboral, el bienestar integral, la motivación y el sentido de pertenencia, así como un ambiente de trabajo saludable y armónico que favorezca la productividad y el desempeño del talento humano en Promueve Más.

Retiro

Abarca las acciones relacionadas con la desvinculación laboral, la gestión del conocimiento y la preparación para el retiro, garantizando procesos ordenados, respetuosos y alineados con la normativa vigente, que contribuyan a la continuidad institucional.

A continuación, se describen los planes y programas que conforman el Plan de Talento Humano para la vigencia 2026:

6.2 Plan institucional de capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo fortalecer las capacidades y competencias del talento humano de Promueve Más, con el fin de mejorar el desempeño institucional y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Reconociendo que el recurso humano es el pilar fundamental de la organización, la formación y la capacitación permanente se consolidan como ejes clave para enfrentar los retos institucionales y fortalecer la gestión pública.

En este sentido, los procesos de capacitación se desarrollan mediante modelos innovadores y flexibles, acordes con las demandas del entorno organizacional y el perfil del personal vinculado, lo que permite generar un impacto positivo en la vida personal y profesional de los servidores públicos, contribuyendo al mejoramiento del desempeño laboral y a la generación de valor público.



6.3 Gestión de desempeño.

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta fundamental para garantizar procesos adecuados de ingreso, ascenso, permanencia y retiro de los servidores públicos y colaboradores. Asimismo, permite evidenciar el nivel de cumplimiento de metas y objetivos institucionales, los cuales son el resultado del esfuerzo y la gestión individual y colectiva.

En este sentido, la medición del rendimiento laboral y de la gestión del desempeño resulta indispensable, ya que los resultados obtenidos constituyen un insumo clave para la toma de decisiones y la implementación de intervenciones efectivas orientadas a la mejora continua de los procesos y al fortalecimiento del desempeño institucional.

6.4 Medición, Análisis y Mejora del Clima Organizacional

El clima organizacional hace referencia al entorno humano y laboral en el cual los servidores públicos desarrollan las actividades propias de sus funciones. Este entorno está determinado por factores como la cultura organizacional, la misión institucional y las políticas internas, los cuales configuran una identidad particular para cada organización.

La medición del clima organizacional tiene como propósito principal analizar las condiciones existentes del ambiente laboral, con el fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora. A partir de los resultados obtenidos, se establecen acciones y planes de intervención orientados a fortalecer aquellos aspectos con menores niveles de satisfacción, promoviendo un ambiente laboral óptimo, realista y favorable para el bienestar, el desempeño y la productividad del talento humano.

6.5 Plan de Bienestar institucional e incentivos

El compromiso de Promueve Más con el acompañamiento permanente al talento humano, a través de procesos de formación, capacitación y entrenamiento continuo, permite fortalecer la cultura organizacional y consolidar la identidad institucional. La provisión de herramientas para el desarrollo de competencias laborales y personales no solo prepara a los colaboradores para enfrentar de manera adecuada los retos organizacionales, sino que también contribuye a su crecimiento integral y al fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia la entidad.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de Promueve Más se estructura a partir de la identificación de las necesidades de los servidores públicos, y se orienta a la implementación de acciones que promuevan el bienestar integral, la motivación y el desempeño laboral. Este plan se desarrolla a través de los siguientes ejes temáticos:

- Eje 1. Equilibrio psicosocial
- Eje 2. Salud mental
- Eje 3. Diversidad e inclusión
- Eje 4. Transformación digital
- Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público
- Eje 6: Convivencia Social y Clima Organizacional

Las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos no solo permiten dar cumplimiento a los objetivos de cada eje temático, sino que, además:

- Impulsan el desarrollo personal y profesional del talento humano.



- Promueven el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, impactando positivamente la calidad de vida y fortaleciendo la motivación y la vocación por el servicio público.
- Contribuyen al sostenimiento y fortalecimiento del modelo de clima laboral y cultura organizacional implementado en la entidad.

7. TEMÁTICAS ADICIONALES O RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

7.1 Ruta de la Felicidad

Orientada a promover el bienestar integral y la motivación del talento humano como factores clave de productividad.

- La felicidad como motor de la productividad
- Entornos físicos saludables y adecuados
- Equilibrio entre la vida laboral y personal
- Salario emocional
- Innovación impulsada por la pasión

7.2 Ruta del Crecimiento

Enfocada en el fortalecimiento de competencias de liderazgo y el desarrollo del talento.

- Liderando el talento
- Cultura de liderazgo
- Liderazgo basado en valores

7.3 Ruta de la Calidad

Dirigida a consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia, la integridad y la mejora continua.

- Cultura de hacer las cosas bien
- Hacer siempre las cosas bien
- Cultura de la calidad y la integridad

7.4 Ruta de Análisis de Datos

Orientada al uso estratégico de la información para la toma de decisiones en gestión del talento humano.

- Conociendo el talento
- Entendiendo a las personas a través del uso de datos

8. ESTRATEGIAS Y BENEFICIOS LABORALES DE TALENTO HUMANO

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dimensión de Talento Humano permite formular estrategias y otorgar beneficios orientados a optimizar la creación de valor público, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Para su adecuada implementación, cada estrategia y beneficio se articulará con los diferentes módulos del área de Talento Humano, garantizando una gestión integral del personal.

8.1 Estrategia del Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los servidores públicos, en concordancia con las necesidades institucionales.

Dentro de esta estrategia se contempla:

- La integración del personal a la cultura organizacional, mediante el conocimiento y apropiación de la misión, visión y valores corporativos.
- La sensibilización sobre la importancia de mantener e integrar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- El fortalecimiento de competencias técnicas y transversales que contribuyan al mejor



desempeño y a la mejora continua institucional.

8.2 Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos

A través de este plan se busca generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, impactando positivamente su nivel y calidad de vida y el de sus familias, y contribuyendo a su bienestar, motivación y sentido de pertenencia institucional.

8.3 Programa de Incentivos

Incentivos no pecuniarios:

Corresponden a un conjunto de programas flexibles orientados al reconocimiento de individuos o equipos de trabajo que se destaquen por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Incentivos pecuniarios:

Son reconocimientos económicos que pueden otorgarse, especialmente a equipos de trabajo, de acuerdo con los recursos disponibles de la entidad, los cuales deberán ser planeados y pagados en su totalidad conforme a la normatividad vigente.

8.4 Estrategia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrollarán actividades orientadas a garantizar un ambiente laboral seguro, digno y saludable, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales y el fortalecimiento de la mejora continua del SG-SST.

9.0 INDICADOR

Objetivo del indicador:

Medir el nivel de cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Trabajo del Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de evaluar su ejecución y apoyar la toma de decisiones orientadas a la mejora continua.

Nombre del indicador: Cumplimiento del Plan de Trabajo

Unidad de medida: Porcentaje de cumplimiento (%)

Periodicidad: Mensual, con seguimiento desde el mes de febrero hasta el mes de diciembre.

P	Pendiente	76	100.00%
E	Ejecutado	0	0.00%
A	Reprogramado	0	0.00%
A totaliza a más	Reprogramado Ejecutado	0	0.00%
Programadas		76	100.00%
I Semestre	Programadas	76	
	Ejecución	0	0%
II Semestre	Programadas	76	
	Ejecución	0	0%



RESOLUCION No. 012 DE 2026
30 de enero de 2026

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE
PROMUEVE MAS PARA LA VIGENCIA DE 2026”**

El Gerente General de PROMUEVE MÁS S.A.S., En ejercicio de las facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia, señala en su artículo 2º que: “Son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”.

Que el inciso segundo del artículo 209 de la Constitución Política, señala que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Que de conformidad con el artículo 69 de los Estatutos, le corresponde al Gerente de PROMUEVE MÁS S.A.S., dirigir la empresa manteniendo la unidad de interés en torno a la misión, visión y objetivos de acuerdo con una planificación definida; de la misma forma, le implica realizar la gestión necesaria para lograr el desarrollo de la Entidad de acuerdo con los planes y programas establecidos, teniendo en cuenta las características del entorno y las internas de la Empresa.

Que el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 consagra: “Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Estratégico de talento Humano

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominaron políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.



RESOLUCION No. 012 DE 2026
30 de enero de 2026

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE PROMUEVE MAS PARA LA VIGENCIA DE 2026”

Que el día 20 enero de 2026 se realizó reunión del Comité de Gestión y Desempeño, donde se aprobaron los diferentes planes según Decreto 612 de 2018, entre ellos el Plan Estratégico de talento Humano para la vigencia fiscal de 2026.

Que en cumplimiento de lo anterior es necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de PROMUEVE MAS, elaborado por la Unidad de Personal, para la vigencia 2026. el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del Talento Humano de la entidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de PROMUEVE MAS para la vigencia 2026, el cual se encuentra establecido en documento anexo, que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO. La presente resolución rige a partir de la fecha de publicación.

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE, Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Manizales - Caldas a los treinta (30) días del mes de enero del año 2026.

HUGO FERNANDO MONCADA CUERVO
Gerente
PROMUEVE MÁS S.A.S

Proyectó: Daniela López Betancur
Abogada Contratista