	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 1 de 33</b>

## GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO




## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
DIRECCION DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2020




	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 2 de 33</b>

### Tabla de Contenido


<b>1.</b>	<b>NOMBRE DEL PROCESO .....</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>NOMBRE DEL SUBPROCESO.....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>5</b>
<b>4.1.</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>GENERALIDADES .....</b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>8</b>
<b>7.</b>	<b>MARCO LEGAL .....</b>	<b>9</b>
<b>8.</b>	<b>PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....</b>	<b>15</b>
<b>8.1.</b>	<b>Disposición De La Información.....</b>	<b>15</b>
<b>8.1.1.</b>	<b>Caracterización de la Población .....</b>	<b>15</b>
<b>8.1.2.</b>	<b>Caracterización de los Empleos .....</b>	<b>15</b>
<b>8.2.</b>	<b>Autodiagnóstico de la Matriz Estratégica De Talento Humano- M.E.T.H. ....</b>	<b>16</b>
<b>8.2.1.</b>	<b>Evaluación por Componentes y las respectivas categorías .....</b>	<b>17</b>
<b>8.2.2.</b>	<b>Calificación por Rutas de Valor .....</b>	<b>26</b>
<b>9.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020 .....</b>	<b>29</b>
<b>9.1.</b>	<b>Plan Anual de Vacantes .....</b>	<b>29</b>
<b>9.2.</b>	<b>Plan de Previsión de Recursos Humanos.....</b>	<b>30</b>
<b>9.3.</b>	<b>Plan Institucional de Capacitación -PIC .....</b>	<b>31</b>
<b>9.4.</b>	<b>Plan de Bienestar Social e Incentivos .....</b>	<b>32</b>



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 3 de 33

<b>10.</b>	<b>EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO. ....</b>	<b>33</b>
<b>10.1.</b>	<b>Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.....</b>	<b>33</b>
<b>10.2.</b>	<b>Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG II. ....</b>	<b>33</b>
<b>10.3.</b>	<b>Seguimiento.....</b>	<b>33</b>
<b>11.</b>	<b>REGISTROS.....</b>	<b>34</b>
<b>12.</b>	<b>DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....</b>	<b>34</b>
<b>13.</b>	<b>ANEXOS: N.A. ....</b>	<b>34</b>



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 4 de 33</b>


## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Planta de personal vigente .....	16
Tabla 2. Semaforización por Niveles .....	17
Tabla 3 Rutas de creación de valor .....	26
Tabla 4 Distribucion de planta de personal por tipo de vinculación .....	29

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Resultados Evaluación por Componentes .....	18
Ilustración 2 Resultados Evaluación Componente Planeación .....	18
Ilustración 3 Resultados Evaluación Componente Ingreso .....	19
Ilustración 4 Resultados Evaluación Componente Desarrollo .....	22
Ilustración 5 Resultados Evaluación Componente Retiro .....	24



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 5 de 33</b>

## 1. NOMBRE DEL PROCESO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

## 2. NOMBRE DEL SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

## 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los funcionarios de la Gobernación del Quindío; inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los Planes que lo componen y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos.


## 4. OBJETIVO GENERAL

Definir los objetivos de la planeación estratégica del Talento Humano de la Administración Central del Quindío desarrollando y evaluando los procesos encaminados al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y clima organizacional, contribuyendo de esta manera al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, sus competencias y habilidades; dentro del marco establecido en las Dimensiones que nos aplica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-

### 4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el Plan Estratégico del Talento Humano de la Administración Central Departamental del Quindío para la vigencia 2020.
- Identificar las vacantes definitivas, sus requisitos y forma de previsión, mediante la actualización del Plan Anual de Vacantes.
- Actualizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos racionalizando y planeando técnica y económicamente los procesos de selección.



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 6 de 33</b>

- Generar condiciones para mejorar la calidad de vida y desempeño de los servidores públicos, a través de la adopción de un Plan de Bienestar e Incentivos; logrando así el fortalecimiento de las competencias comportamentales que permitan aportar al éxito organizacional.
- Adoptar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación como una herramienta estratégica al interior de la entidad a través de la cual se fortalezcan los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, mediante la realización de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, según las necesidades identificadas en los diagnósticos.
- Administrar eficazmente los peligros y riesgos en los diferentes sitios de trabajo, mediante la aplicación de medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.


## 5. GENERALIDADES

La Gobernación del Quindío, desde la Dirección de Talento Humano, con el fin de cumplir con los objetivos estratégicos, ha alineado el Plan Estratégico del Talento Humano al Plan de Desarrollo 2020-2023 “*Tu y Yo Somos Quindío*”, y conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- siendo éste el marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión, facilitando la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Este modelo contribuye a que las entidades públicas planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño, al igual que, cuenten con mejores capacidades de operación, y oriente la acción hacia la gestión y el desempeño organizacional, considerando el recurso humano como un capital importante al interior de la organización y generando un buen ambiente laboral que incentive y premie a quienes hacen mérito y se logre un cambio de actitud en ellos.

El Plan Estratégico de la Administración Central Departamental del Quindío busca desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, contribuyendo al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de cada uno de



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 7 de 33</b>


los funcionarios; es por esto que se hace necesario contar con personal íntegro, comprometido y competente que este estrechamente ligado y contribuya al logro de los objetivos y planes de la entidad.

Este Plan se enfoca en cubrir las necesidades identificadas y definir procesos implementando: Un Plan Institucional de Capacitación -PIC- donde se tuvieron en cuenta los ejes temáticos establecidos 1. Gobernanza para la Paz, 2. Gestión del Conocimiento y 3. Creación de Valor Público, así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE; un Plan de Bienestar e incentivos enmarcado en programas de Bienestar, con sus correspondientes áreas de intervención denominadas Área de Calidad de Vida laboral y Área de Protección y Servicios Sociales, las cuales incluyen incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a las necesidades e intereses de los funcionarios, que propicien un ambiente laboral idóneo que permita la eficacia en la prestación de los servicios que ofrece el Departamento ; un Plan anual de Vacantes y Previsión de recursos; un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente, es necesario considerar en el Plan Estratégico las necesidades de personal, así como también, los procesos relacionados con la vinculación, la inducción, reinducción, evaluación de desempeño, entre otros; buscando establecer prácticas para mejorar los resultados organizativos lo cual requiere contar con mediciones en aspectos como la cultura, el clima y la satisfacción laboral, que permitan diagnosticar las motivaciones y percepciones que tienen los empleados con respecto a la dirección de la Gobernación del Quindío y de esta manera, elaborar un plan acorde con ello.

Es así, como la Gobernación del Quindío realizó el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano mediante la Matriz Estratégica de Talento Humano M.E.T.H., ubicándola en el Nivel 5 de "CONSOLIDACIÓN", proceso que tiene como propósito que la entidad logre contar con una línea base de los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional; para el logro de esto se ha diseñado un Plan de Acción con las variables resultantes y sus respectivas alternativas de mejora.



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 8 de 33</b>

## 6. DEFINICIONES

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO:** Es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad.

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN:** Es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. Este Modelo, en su versión actualizada está reglamentado por el decreto 1499 de 2015.

**MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO \_ SUBCOMPONENTES- (PLANEACIÓN, INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO):** Se define como las fases en las que se divide la Gestión Estratégica de Talento Humano basadas en el ciclo de vida de un servidor público en una entidad.


**AUTODIAGNÓSTICO:** Conjunto de herramientas que permiten desarrollar el ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

**SIGEP:** Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, relacionada con datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SG-SST-** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.





	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 9 de 33</b>

## 7. MARCO LEGAL

Se relaciona a continuación la normativa que fundamenta la implementación de los procesos y procedimientos de la Dirección de Talento Humano de la Gobernación del Quindío y de los temas asociados al Plan Estratégico del Talento Humano.

- **Constitución Política de Colombia:**

*“Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales...*

*Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”*


*Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.*

*Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.*

*(...) Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.”*

Por su parte el artículo 209 ibídem, establece los principios que rigen la función administrativa, así:



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 10 de 33</b>

**“Artículo 209.** La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

*Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, modificada entre otras normas, por la Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

De acuerdo al artículo primero, la citada norma tiene por objeto regular el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben ser empleados en el ejercicio de la gerencia pública, resaltando que en el desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de los diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

Por su parte el artículo quince, desarrolla las funciones de las Unidades de Personal o de quienes hagan sus veces, los cuales se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, dentro de sus funciones se encuentra, entre otras las siguientes:


**“(…) a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;**

**b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;**

**c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;**

**d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;**




	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 11 de 33</b>

e) *Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación; ...*

- Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones", reglamentada por el Decreto 1081 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República", estableció que su objeto es regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información, y constituye el marco general de la protección del ejercicio del derecho de acceso a la información pública en Colombia.
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", modificado entre otros, por el Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", el Decreto 815 de 2018 "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", Decreto 051 de 2018 "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", expedido por el Ministerio de Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo tiene como objetivos formular y adoptar las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, respetar los derechos fundamentales y garantías de los trabajadores, fortalecer, promocionar y proteger las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, mediante el empleo de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control, así como propender por el adecuado desarrollo de las relaciones laborales a través del diálogo social y del entendimiento.

Que el artículo 2.2.4.6.11. del Decreto ibídem establece: "(...) *Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione*



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 12 de 33</b>

conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO 1.** El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

**PARÁGRAFO 2.** El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.


(Decreto 1443 de 2014, art. 11)".

Por su parte el artículo 2.2.4.6.8. establece: "**Obligaciones de los empleadores.** El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

**7. Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales."

- Ley 1955 de 2019 "POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022. "PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD".
- Ordenanza No. 002 del 2020 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2020-2023
- Decreto 486 de 2020 "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES PARA LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDIO PARA LA VIGENCIA 2020".
- Decreto 487 de 2020 "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDIO PARA LA VIGENCIA 2020".



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 13 de 33</b>


- Decreto 1273 de 2018 Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) *“Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo”.*

- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, definió éste como el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad, integrado por los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

Por su parte, el artículo 2.2.22.3.2. de la norma ibídem, precisa respecto al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.


- MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Decreto 1299 de 2018 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional – MIPG.



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 14 de 33</b>

- Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 1567 de agosto de 1998 Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Documento Plan de Capacitación – PIC- vigencia 2020 Normalizado con Código PL-SAD-03
- Documento Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2020 Normalizado con Código PL-SAD-04.



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 15 de 33</b>

## **8. PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

### **8.1. Disposición De La Información**

La entidad cuenta con información actualizada en sus bases de datos y de fácil acceso al momento de requerirse, razón por la cual la Dirección de Talento Humano cuenta con información de caracterización de los funcionarios, de los empleos y la provisión de los mismos, entre otros.

#### **8.1.1. Caracterización de la Población**

La Gobernación del Quindío cuenta con información en el aplicativo SISTEMA HUMANO, el cual está actualizado y contiene información relacionada con la vinculación de personal a la entidad, con datos personales: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros; así mismo, es el insumo para la liquidación de la nómina de los funcionarios públicos y como herramienta para la administración del talento humano.


Igualmente, contiene información que permite generar reportes según requerimientos internos y de Entes de Control.

#### **8.1.2. Caracterización de los Empleos**

De conformidad con la Planta de Personal vigente y con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptado por el Decreto No. 374 del 21 de junio del 2019, la Administración Central Departamental del Quindío cuenta con una Planta de Personal Estructural, mediante la cual se establecen los cargos para cada una de las oficinas, dependencias y/o secretarías que tiene la Administración Central Departamental del Quindío

Es así como la caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal vigente tal como se observa en la siguiente tabla.



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 16 de 33</b>

El total de empleos en la Planta de Personal de la Administración Central Departamental del Quindío es de 352 cargos.

Tabla 1. Planta de personal vigente

TOTAL NIVEL DIRECTIVO	80
TOTAL NIVEL ASESOR	11
TOTAL NIVEL PROFESIONAL	96
TOTAL NIVEL TÉCNICO	72
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL	93
<b>TOTAL CARGOS PLANTA CENTRAL</b>	<b>352</b>

Fuente: Plan Anual de Vacantes vig.2020

## 8.2. Autodiagnóstico de la Matriz Estratégica De Talento Humano- M.E.T.H.

Una vez realizado el autodiagnóstico- medición adelantada en la vigencia 2019, se consiguió identificar las fortalezas y oportunidades de mejora, conforme con el PUNTAJE FINAL obtenido de 88.6 a través de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, ubicando la Gobernación del Quindío en el Nivel 5 de "CONSOLIDACION" en una escala de 5 Niveles; dicho autodiagnóstico tiene como propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.






	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 17 de 33</b>

Tabla 2. Semaforización por Niveles

Puntaje	Nivel	Color
0 – 20	1	
21 – 40	2	
41 – 60	3	
61 – 80	4	
81 – 100	5	

Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

Si bien es cierto, y como se puede evidenciar el porcentaje alcanzado nos ubica en el nivel 5, entre el rango de 81 a 100 puntos, el Plan Estratégico de Talento Humano debe estar orientado en fortalecer la Ruta que indicaremos en el siguiente capítulo.

### 8.2.1. Evaluación por Componentes y las respectivas categorías

El Autodiagnóstico consistió en evaluar los cuatro componentes de la Matriz Estratégica de Talento Humano -METH, la cual contiene criterios de calificación asociados con actividades de gestión (variables), asignando una calificación de entre 0 y 100 puntos conforme al cumplimiento de las variables.

Los componentes de la Matriz Estratégica del Talento Humano obtuvieron la siguiente calificación.

