	<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.



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 18 de 33</b>

**Ilustración 1 Resultados Evaluación por Componentes**




- **PLANEACIÓN:** Obteniendo un resultado de 94.2%, compuesta por cinco categorías.
  - Conocimiento normativo y del entorno
  - Gestión de la información
  - Planeación Estratégica
  - Manual de funciones y competencias
  - Arreglo institucional

**Ilustración 2 Resultados Evaluación Componente Planeación**

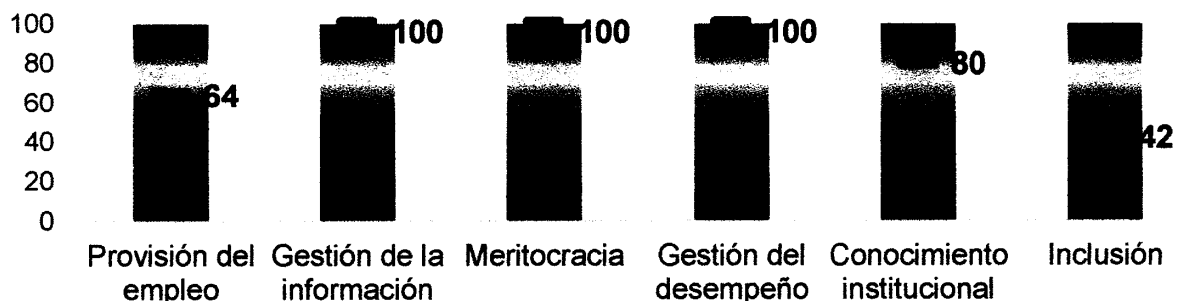



En la calificación por categorías resultado del autodiagnóstico donde la Gestión de la Información nos muestra el resultado más bajo 86 % y que comprende actividades de gestión tales como:

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 19 de 33</b>

- Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)
- Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)
- Verificar la información cargada en el SIGEP
- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo
- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Tipos de vinculación, nivel, código, grado
- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Antigüedad en el Estado, nivel académico y género
- **INGRESO:** Resultado obtenido 80.2 % compuesto por seis categorías.
  - Provisión del empleo
  - Gestión de la información
  - Meritocracia
  - Gestión del desempeño
  - Conocimiento institucional
  - Inclusión

**Ilustración 3 Resultados Evaluación Componente Ingreso**




	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 20 de 33</b>


En este componente de Ingreso la categoría menor calificada obtuvo el 42% evidenciándolo en las actividades relacionadas con la “Inclusión” y la “Provisión del empleo” con 64%, relacionadas a actividades:

- Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.
- Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, eficientemente
- Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes
- Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales, eficientemente.
- Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento.

Por otro lado, la calificación de la Categoría de Conocimiento Institucional con 80% hace referencia a actividades enmarcadas en:


- Realizar inducción y reinducción a todo servidor público y a los que se vinculen a la entidad.
- **DESARROLLO:** Resultado obtenido 89.4 % y contempla 12 categorías así:
  - Conocimiento institucional
  - Gestión de la información
  - Gestión del desempeño
  - Capacitación
  - Bienestar
  - Administración del talento humano
  - Clima organizacional y cambio cultural
  - Seguridad y salud en el trabajo
  - Valores
  - Contratistas



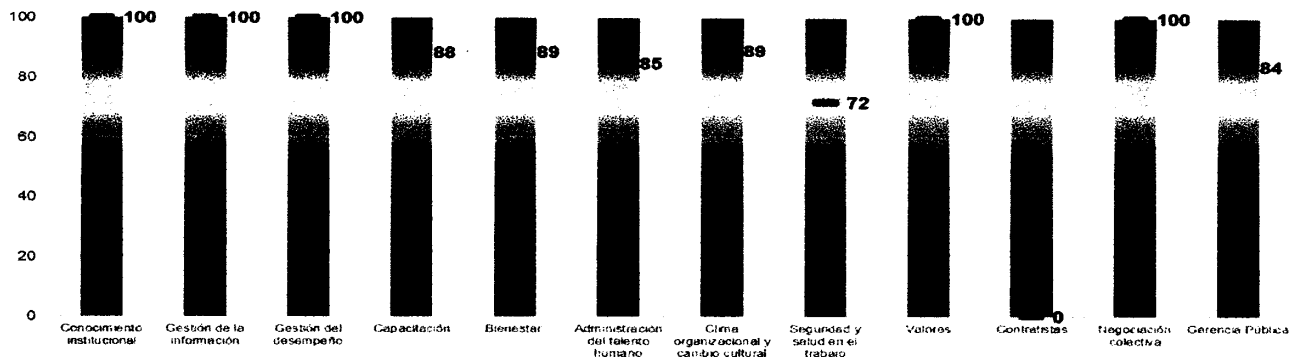
	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 21 de 33</b>

- Negociación colectiva
- Gerencia Pública



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 22 de 33</b>

**Ilustración 4 Resultados Evaluación Componente Desarrollo**



En general el resultado del componente **DESARROLLO** como se aprecia es el que contiene gran número de categorías con más bajo porcentaje como son: “*capacitación*”, “*Bienestar*”, “*Administración del Talento Humano*”, “*Clima organizacional y cambio cultural*”, “*Seguridad y Salud en el trabajo*”, “*Contratistas*” y “*Gerencia Pública*”, categorías relacionadas a actividades como:


- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los siguientes elementos:
  1. Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos
  2. Orientaciones de la alta dirección
  3. Oferta del sector Función Pública

Desglosándolo en las siguientes fases:

1. Elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional
2. Formulación del componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano
3. Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación.
4. Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje.

Incluyendo contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional: Gobernanza para la Paz, Gestión del conocimiento, Creación de valor público y otras temáticas establecidas por la normatividad vigente (gestión documental, derecho de acceso a la información, etc.).



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 23 de 33</b>

- Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los elementos como Incentivos para los gerentes públicos, Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad.
- Con relación a la Administración del Talento Humano, desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad, Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad, Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión, entre otras actividades.
- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento.
- Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.
- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
- Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.
- Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).
  - **RETIRO:** Resultado de 72.2 % componente donde se evalúan cuatro categorías.
- Gestión de la información
- Administración del talento humano
- Desvinculación asistida
- Gestión del conocimiento




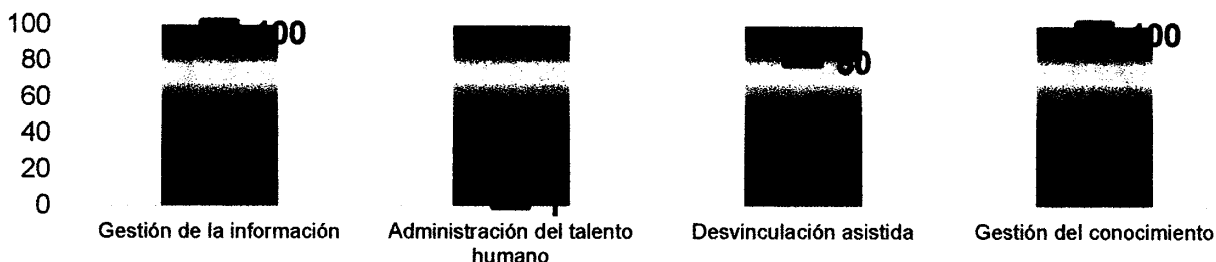
	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 24 de 33</b>

Ilustración 5 Resultados Evaluación Componente Retiro



En el componente RETIRO las categorías de más bajo porcentaje son: “*Administración del Talento Humano*”, “*Desvinculación Asistida*”; relacionadas a actividades como:


- Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
- Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.
- Brindar apoyo laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

En conclusión, los resultados obtenidos nos permitirán identificar cuáles son los temas o rutas que presentan un mayor rezago, o cuya implementación está más retrasada, y así poder centrar su prioridad al momento de diseñar las acciones a implementar.





	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 25 de 33</b>

### 8.2.2. Calificación por Rutas de Valor


Ahora bien, es importante al momento de realizar el autodiagnóstico de la M.E.T.H. poder identificar cómo están relacionadas las variables de la Matriz con las Rutas de Creación de Valor, siendo estas una forma de ver los resultados agrupados y así generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Las rutas de valor son cinco y cada una agrupa variables de la Matriz por temas prioritarios, importantes para la Gestión Estratégica del Talento Humano:

1. **Ruta de la felicidad:** En la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.
2. **Ruta del crecimiento:** La responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.
3. **Ruta del servicio:** Todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.
4. **Ruta de la calidad:** Todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.
5. **Ruta Análisis de Datos:** En la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 26 de 33</b>

A continuación, se presenta cuadro de Resultados de las Rutas de Creación de valor.

Tabla 3 Rutas de creación de valor


RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>88</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>78</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>90</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>93</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>91</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>89</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>94</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>83</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>86</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>93</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>89</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>95</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>84</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>92</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>93</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>92</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>88</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>88</b>

Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2019

Como se puede apreciar los porcentajes de las rutas más bajos se ubican en cada una de las Rutas de Servicio, Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento y Ruta análisis de Datos, razón por la cual enfocará esfuerzos a través de la Dirección de Talento Humano, en las Rutas de valor con menor porcentaje obtenido:

- a. Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto 78%.




	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 27 de 33</b>

- b. Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 83%.
- c. Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 84%.
- d. Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 88%.

Finalmente, con el propósito de incrementar los porcentajes mencionados 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 28 de 33</b>

## **9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020**

Es necesario resaltar que los insumos para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano de la Gobernación del Quindío son confiables y actualizados, es así que el presente Plan, incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, los cuales incluyen temas relacionados con: clima laboral y organizacional, plan de incentivos, Programa de pre pensionados, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo, Inducción y Re inducción, Recreación y deportes, entre otros; temas que se encuentran a desarrollar en detalle en cada uno de los Planes mencionados.

Dado lo anterior, los procesos, los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Administración, de tal forma que haya coherencia en las actividades desarrolladas dentro del proceso.


Por consiguiente, desde la Dirección de Talento Humano se enfocarán los esfuerzos en incrementar los porcentajes más bajos, resultado tanto del autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan; así mismo, durante la actual vigencia, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con acciones, cronogramas y estrategias que se realizaran a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, planes que se desarrollarán así:

### **9.1. Plan Anual de Vacantes**

Cuyo objetivo es actualizar la información de las vacancias definitivas y temporales que serán objeto de provisión, de conformidad con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

Se presenta el Plan Anual de Vacantes 2020, como una herramienta que permite conocer el número de cargos que conforman la planta de personal, la naturaleza de cada uno y forma de vinculación de los funcionarios; lo que permitirá determinar la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes e identificar las necesidades del Talento



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 29 de 33</b>

Humano, así como también, proporciona elementos estructurales para determinar la realización de los concursos abiertos de méritos del sector público que lleva a cabo la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC); de conformidad con la Planta de Personal y el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.

La Planta de Personal de la administración se encuentra distribuida según el tipo de vinculación, de la siguiente forma:

Tabla 4 Distribución de planta de personal por tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	No.
Elección Popular	1
Periodo Fijo	1
Libre Nombramiento	119
Carrera Administrativa	94
Provisional	137
Total	<b>352</b>

Fuente: Plan Anual de Vacantes vig.2020


El reporte de los cargos con vacancia definitiva y temporal de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, incluidos los de libre nombramiento y remoción, se detallan en el Plan de Vacantes vigencia 2020.

## 9.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos<sup>1</sup>

Este plan contempla el cálculo de los empleos necesarios para satisfacer las necesidades de la planta de personal, teniendo en cuenta el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad. De la misma manera, se establece el procedimiento que se debe agotar para llevar a cabo la provisión de los empleos vacantes, su financiación y presupuesto.

<sup>1</sup> Datos tomados de los respectivos Planes



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 30 de 33</b>

La identificación de las fuentes de Financiación del Personal de Planta

La Administración Central Departamental del Quindío de acuerdo con la Ordenanza Departamental No. 020 del 04 de Diciembre de 2019, "Por medio de la cual se expide el presupuesto general de rentas, gastos e inversión del Departamento del Quindío para la vigencia fiscal 2020", respectivamente liquidado a través Decreto Departamental No. 659 del 17 de Diciembre de 2019, efectuó la Apropriación Presupuestal de Gastos de Personal para la Planta Central de Cargos para la vigencia 2020, lo que involucra Servicios Personales Asociados a la Nómina, Contribuciones a la Nómina – Sector Privado, Contribución a la Nómina – Sector Público, Aportes de Ley y Mesadas Pensionales.


### **9.3. Plan Institucional de Capacitación -PIC <sup>2</sup>**

El cual tiene como objetivo formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del Quindío, en aras de ampliar los conocimientos y fortalecer las competencias de los funcionarios, como elemento indispensable para dar respuesta a los desafíos que les plantea el entorno laboral y el mejoramiento en la prestación del servicio.

El Plan Institucional de Capacitación- PIC- de la Administración Central Departamental del Quindío para la vigencia 2020, pretende ejecutar actividades dirigidas a los funcionarios, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva enmarcadas en el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, como método de mejora en la calidad de la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

Siguiendo los lineamientos, el PIC contiene los componentes de inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación, articulados a los ejes temáticos de Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público, cada uno de ellos analizados en el contexto del Plan de Desarrollo Departamental "Tú y Yo Somos Quindío" dentro de la línea estratégica de Fortalecimiento Institucional.

<sup>2</sup> Datos tomados del PIC.

	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 31 de 33</b>

#### 9.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos <sup>3</sup>

Cuyo objetivo es Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la Gobernación del departamento del Quindío, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, mediante el desarrollo integral de planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El Plan de Bienestar Social, está enmarcado dentro de las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales


- **Área de Calidad de Vida Laboral:** La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para los funcionarios que prestan sus servicios a la Gobernación del Departamento del Quindío
- **Área de Protección y Servicios:** A través de esta área de intervención se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de Salud, Vivienda, Recreación, Cultura y Educación.

Las áreas mencionadas incluyen entre otros, temas:

- Clima Laboral y Cultura Organizacional
- Programa Pre- pensionados
- Estrategia de Salario Emocional
- Plan de Incentivos
- Programa de Seguridad y salud en el trabajo
- Programa de Seguridad Social Integral

<sup>3</sup> Datos tomados de los respectivos Planes.



	<b>PLAN</b>	<b>Código: PL-SAD-02</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		<b>Página 32 de 33</b>

- Programa de Recreación y Deportes.

La especificidad de las acciones y cronogramas de los Planes de Capacitación y de Bienestar e incentivos se encuentran plasmadas en la formulación de cada uno de estos.

## **10. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.**

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

### **10.1. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.**

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia; Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en la M.E.T.H.

### **10.2. Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG II.**


Instrumento que se diligencia en fechas previamente establecidas y está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión, en busca del mejoramiento continuo, cuyos resultados nos permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

### **10.3. Seguimiento**

Seguimiento por parte de la oficina de Control Interno de Gestión de la Gobernación del Quindío en los componentes que esta considere pertinente y conforme a cronograma establecido.





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

## 11. REGISTROS

Código	Nombre del Documento	Entidad Emisora	Archivo	Tipo de Documento	Responsable	Vigencia	Formato
P-SAD-21	Plan Anual de Vacantes	Dirección de Talento Humano	Archivo de Gestión D.T.H.	PROCEDIMIENTO	Quien lo requiera	4 Años AG, 6 años AC	Físico y electrónico
P-SAD-21	Plan de Previsión de Recurso Humano	Dirección de Talento Humano	Archivo de Gestión D.T.H.	PROCEDIMIENTO	Quien lo requiera	4 Años AG, 6 años AC	Físico y electrónico
PL-SAD-03	Plan de Capacitación	Dirección de Talento Humano	Archivo de Gestión D.T.H.	PLAN	Quien lo requiera	4 Años AG, 6 años AC	Físico y electrónico
PL-SAD-04	Plan de Bienestar social e Incentivos	Dirección de Talento Humano	Archivo de Gestión D.T.H.	PLAN	Quien lo requiera	4 Años AG, 6 años AC	Físico y electrónico


## 12. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

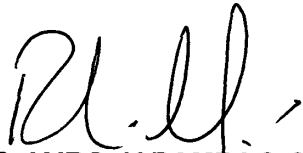
- Guía Estructura Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Estratégico del Departamento Administrativo de la Función Pública
- Autodiagnóstico de la Matriz Estratégica del Talento Humano.
- Plan de Vacantes Gobernación del Quindío vigencia 2020
- Plan de Previsión de Recursos Gobernación del Quindío vigencia 2020
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Gobernación del Quindío vigencia 2020
- Plan de Capacitación Gobernación del Quindío vigencia 2020

## 13. ANEXOS:

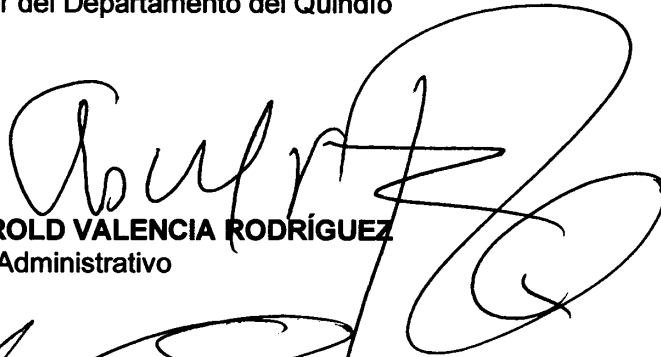
N.A.



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



**ROBERTO JAIRO JARAMILLO CÁRDENAS**  
 Gobernador del Departamento del Quindío



**JOHN HAROLD VALENCIA RODRÍGUEZ**  
 Secretario Administrativo



**MAURICIO GRAJALES OSORIO**  
 Director de Talento Humano

Elaboró:  
 Revisión:  
 Aprobó:

Aida Lucero Gutiérrez Martínez – Contratista  
 Luisa Fernanda Marín Zuluaga Contratista/ parte Jurídica  
 John Harold Valencia Rodríguez - Secretario Administrativo  
 Mauricio Grajales Osorio - Director Talento Humano

ELABORACION	REVISION	APROBACIÓN
Elaborado por: <b>Mauricio Grajales Osorio</b>	Revisado por: <b>John Harold Valencia Rodríguez</b>	Aprobado por: <b>John Harold Valencia Rodríguez</b>
Cargo: <b>Director Talento Humano</b>	Cargo: <b>Secretario Administrativo</b>	Cargo: <b>Secretario Administrativo</b>