

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 1 de 40

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2021

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 2 de 40

Contenido

1.	NOMBRE DEL PROCESO	4
2.	NOMBRE DEL SUBPROCESO	4
3.	ALCANCE	4
4.	OBJETIVO GENERAL	4
5.	GENERALIDADES	5
6.	DEFINICIONES	7
7.	MARCO LEGAL	8
8.	PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	13
8.1.	Disposición de la Información	13
8.2.	AUTODIAGNÓSTICO DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO- M.E.T.H.	15
9.	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021	24
9.1.	EJES TEMATICOS, PLANES ESTRATEGICOS E INSTITUCIONALES 2021 25	
10.	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	38
10.1.	Matriz De Gestión Estratégica De Talento Humano.	38
10.2.	Formato Único De Reporte De Avance De La Gestión - FURAG II.	38
10.3.	Seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano.	38
11.	REGISTROS	39
12.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	39
13.	ANEXOS: N.A.	39

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 3 de 40

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Planta de personal vigente	15
Tabla 2. Semaforización por Niveles	15
Tabla 3 Rutas de creación de valor	23
Tabla 4 Distribucion de planta de personal por tipo de vinculación	26

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Resultados Evaluación por Componentes	16
Ilustración 2 Resultados Evaluación Componente Planeación	17
Ilustración 3 Resultados Evaluación Componente Ingreso	18
Ilustración 4 Resultados Evaluación Componente Desarrollo	19
Ilustración 5 Resultados Evaluación Componente Desarrollo	21

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 4 de 40

1. NOMBRE DEL PROCESO

GESTION ADMINISTRATIVA

2. NOMBRE DEL SUBPROCESO

DIRECCION DE TALENTO HUMANO

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los funcionarios de la Gobernación del Quindío, e 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 las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los funcionarios; 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 2021.
- Mantener la estructura y planta de personal optima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio,

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 5 de 40

Identificando 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.
- Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida y desempeño de los servidores públicos de la entidad, a través de la adopción de un Plan de Bienestar e Incentivos, que genere espacios de reconocimiento, esparcimiento, enfocados el fortalecimiento de las competencias comportamentales que permitan aportar al éxito organizacional; así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- 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 re inducción, según las necesidades identificadas en los diagnósticos.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores y en los diferentes sitios de trabajo, mediante la aplicación de medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

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, y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- siendo éste el marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 6 de 40

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 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 tendrán en cuenta los ejes temáticos establecidos, 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 Anual de Seguridad y salud en el Trabajo.

Igualmente, es necesario para esta vigencia desde la Dirección de Talento Humano considerar temáticas adicionales y/o procesos relacionados con la vinculación, la inducción, re inducción, evaluación de desempeño, SIGEP, Clima organizacional, desvinculación asistida y transferencia de conocimiento, entre otros; buscando establecer

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 7 de 40

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 "CONSOLIDACION", 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 la Dirección de Talento Humano enfocará sus esfuerzos en las variables resultantes y sus respectivas alternativas de mejora.

6. DEFINICIONES

PLAN ESTRATEGICO 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 ESTRATEGICA 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.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 8 de 40

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.

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

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 9 de 40

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 ibidem, establece los principios que rigen la función administrativa, así:

"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 1969 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

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 10 de 40

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;

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

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 11 de 40

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 Unico 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 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.*

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 12 de 40

(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 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 ibidem, 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

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 13 de 40

- 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.
- 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.

8. PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA 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.

8.1.2. 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.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 14 de 40

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

8.1.3. Caracterización de los Empleos

La actual Planta de Empleos de la Administración Central Departamental se encuentra adoptada mediante el Decreto 373 del 21 de junio de 2019, y cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales aprobado por el Decreto No. 00675 del 04 de diciembre de 2020, el cual detalla la identificación, funciones y requisitos específicos de cada uno de sus empleos.

Es así como la Planta de Personal es Estructural, lo que consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de cada una de sus dependencias, para lo cual la Administración Central cuenta con quince (15) dependencias distribuidas en: un (01) Despacho del Gobernador y catorce (14) Secretarías de Despacho, a saber:

1. Despacho del Gobernador.
2. Secretaría del Interior
3. Secretaría Jurídica y de Contratación
4. Secretaría de Representación Judicial y Defensa del Departamento
5. Secretaría de Hacienda
6. Secretaría Administrativa
7. Secretaría de Planeación
8. Secretaría de Aguas e Infraestructura
9. Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente
10. Secretaría de Familia
11. Secretaría de Turismo, Industria Y Comercio
12. Secretaría de Cultura
13. Secretaría de Salud
14. Secretaría de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones
15. Secretaría de Educación

A su vez, los citados despachos se encuentran divididos por Direcciones y Jefaturas de

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 15 de 40

Oficinas, a las cuales se encuentran adscritos cada uno de los empleos de la Planta de Personal de la Administración Central Departamental del Quindío, siendo conformada por un total de trescientos cincuenta y dos (352) empleos, que se distribuyen así:

Tabla 1. Planta de personal -según Nivel Jerárquico

TOTAL NIVEL DIRECTIVO	79
TOTAL NIVEL ASESOR	12
TOTAL NIVEL PROFESIONAL	96
TOTAL NIVEL TÉCNICO	72
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL	93
TOTAL CARGOS PLANTA CENTRAL	352

Fuente: Plan Anual de Vacantes vig 2021

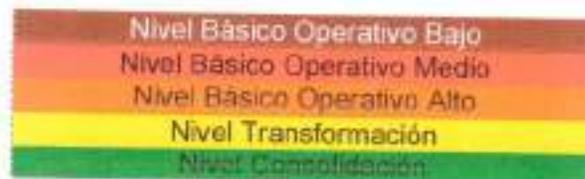
8.2. AUTODIAGNÓSTICO DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO- M.E.T.H.

Una vez realizado el autodiagnóstico- medición adelantada en la vigencia 2020, se identificaron las fortalezas y oportunidades de mejora, conforme con el PUNTAJE FINAL obtenido de 88 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 las entidades logren contar con una línea de base, relacionado a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Tabla 2. SemafORIZACIÓN por Niveles

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

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 16 de 40



Si bien es cierto, nos ubica en un buen nivel, como se puede evidenciar el puntaje alcanzado (en el nivel 5) entre el rango de 81 a 100 puntos, este Plan Estratégico de Talento Humano debe estar orientado en fortalecer las Rutas 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.

Ilustración 1 Resultados Evaluación por Componentes



- **PLANEACIÓN:** Obteniendo un resultado de 96.9%, compuesta por cinco categorías.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 17 de 40

- 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 Planeación Estratégica nos muestra el resultado más bajo de 93 puntos y que comprende actividades de gestión tales como:

Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:

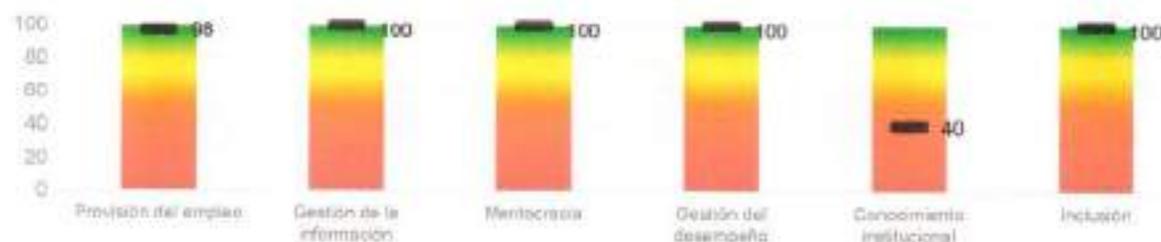
- Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e incentivos
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP.
- Inducción y re inducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018), entre otros.
- INGRESO: Resultado obtenido 94.2 compuesto por seis categorías.

- Provisión del empleo

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 18 de 40

- Gestión de la información
- Meritocracia
- Gestión del desempeño
- Conocimiento institucional
- Inclusión

Ilustración 3 Resultados Evaluación Componente Ingreso



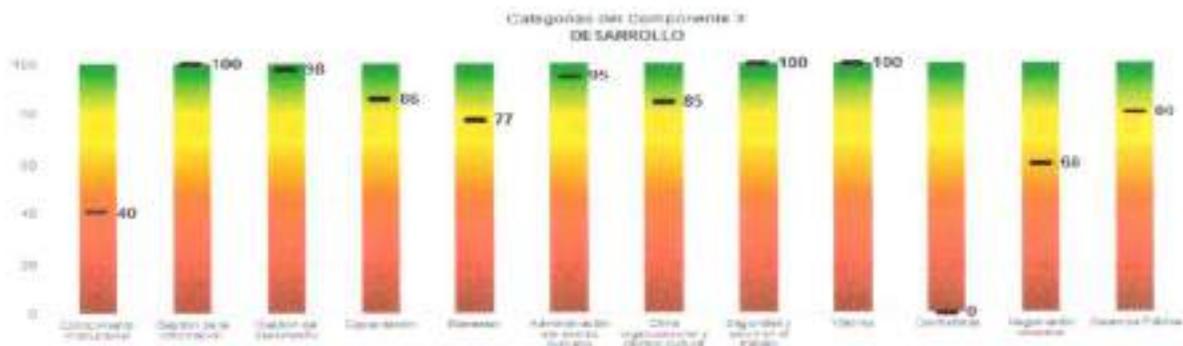
En este componente de Ingreso la categoría menor calificada obtuvo 40 puntos evidenciándolo en las actividades relacionadas con inducción y re inducción a todo servidor público y a los que se vinculen a la entidad.

- **DESARROLLO:** Resultado obtenido 84.5 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

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 19 de 40

- Valores
- Contratistas
- Negociación colectiva
- Gerencia Pública

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 puntajes muy variados como son: *Conocimiento Institucional, gestión del desempeño, capacitación, Bienestar, Clima organizacional, negociación colectiva*; categorías relacionadas a actividades como:

- Conocimiento Institucional: Realizar re inducción a todos los servidores máximo cada dos años.

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:

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 20 de 40

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.).

- 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.
 - 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 78.3 componente donde se evalúan cuatro categorías.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 21 de 40

- Gestión de la información
- Administración del talento humano
- Desvinculación asistida
- Gestión del conocimiento

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 en el Autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, 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

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 22 de 40

al momento de diseñar las acciones a implementar.

8.2.2. Calificación por Rutas de Creación de Valor

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 éstas una forma de ver los resultados agrupados y así generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

RUTAS DE CREACION 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,

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 23 de 40

podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

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			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión 	<div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">91</div> <div style="background-color: #FFD700; color: black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">79</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">82</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px;">84</div>
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar serétores que saben lo que hacen 	<div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">87</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">86</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">81</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px;">86</div>
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el sentido - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 	<div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">88</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px;">87</div>
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	93	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 	<div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">92</div> <div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px;">94</div>
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	99	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 	<div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px;">99</div>

Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2020

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 24 de 40

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

- a. Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio 79.
- b. Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional 82.
- c. Ruta para implementar un liderazgo basado en valores 81.
- d. Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 86.

Finalmente, con el propósito de mejorar e incrementar los porcentajes mencionados se diseñara un Plan de Acción con las variables resultantes y sus respectivas alternativas de mejora.

9. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

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 en detalle e inmersos en cada uno de ellos y que definen mediante cronograma el cómo y cuándo desarrollar cada uno de los Planes mencionados durante la actual vigencia; así como los seguimientos y evaluaciones.

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

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 25 de 40

gestión de la Administración, de tal forma que haya coherencia entre las actividades desarrolladas.

Por consiguiente, desde la Dirección de Talento Humano se enfocarán los esfuerzos en incrementar los puntajes más bajos, resultado tanto del autodiagnóstico de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano MGETH vigencia 2020, como en otras mediciones identificadas en los Planes Institucionales mencionados anteriormente.

En consecuencia, para 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 realizarán a través de la implementación de los diferentes Planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano.

9.1. EJES TEMATICOS, PLANES ESTRATEGICOS E INSTITUCIONALES 2021

9.1.1. PLAN ANUAL DE VACANTES¹

Cuyo objetivo es Identificar los empleos que se encuentran vacantes en la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío con corte 31 de diciembre de 2020 y para la vigencia 2021.

Se presenta el Plan Anual de Vacantes 2021, 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 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:

¹ Datos tomados de los respectivos Planes

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 26 de 40

Tabla 4 Distribución de planta de personal por tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	No. cargos
Elección Popular	1
Periodo Fijo	1
Libre Nombramiento	119
Carrera Administrativa	231
Total	352

Fuente: Plan Anual de Vacantes vig.2021

El reporte de los cargos con corte al 31 de diciembre de 2020, en vacancia definitiva y temporal de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, incluidos los de libre nombramiento y remoción, se detallan en el Plan Anua de Vacantes vigencia 2021.

9.1.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS²

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), (...) *"es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos"*.

Así las cosas, es menester realizar un diagnóstico de la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental, partiendo del significado de Planta de Personal como *"el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos, establecido mediante el Decreto Ley 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015"*.

Es así como la Administración Central Departamental del Quindío, cuenta con una Planta de Personal Estructural, la cual consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de cada una de sus dependencias, por lo cual la

² Datos tomados de los respectivos Planes

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 27 de 40

Administración Central cuenta con quince (15) dependencias distribuidas en: un (01) Despacho del Gobernador y catorce (14) Secretarías de Despacho.

Teniendo en cuenta las directrices metodológicas y técnicas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Administración Central Departamental del Quindío, se desarrollará en las siguientes etapas:

- Análisis de las necesidades de personal
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

La identificación de las fuentes de Financiación del Personal de Planta

La Administración Central Departamental del Quindío de acuerdo con la Ordenanza Departamental No. 015 del 25 de noviembre de 2020, "POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL PRESUPUESTO GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO PARA LA VIGENCIA FISCAL 2021, SE DETERMINAN LOS INGRESOS Y SE CLASIFICA EL GASTO", y a través Decreto Departamental No. 622 del 08 de diciembre de 2020, efectuó la Apropriación Presupuestal de Gastos de Personal para la Planta de Empleos Central para la vigencia 2021, lo que da cobertura a la totalidad de los Cargos en cuanto a Servicios Personales Asociados a la Nómina, Contribuciones a la Nómina – Sector Privado, Contribución a la Nómina – Sector Público, Aportes de Ley y Mesadas Pensionales.

9.1.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC ³

El cual tiene como propósito fortalecer la calidad humana, el desarrollo de las competencias y los conocimientos de los funcionarios, a través de un proceso de aprendizaje continuo y un crecimiento a nivel institucional, que permita brindar una mejor prestación del servicio en la Administración Departamental.

³ Datos tomados del Plan Institucional de Capacitación 2021.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 28 de 40

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitación se tuvieron en cuenta los lineamientos impartidos en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior De La Administración Pública - ESAP, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, orientado al desarrollo de competencias en donde se estructuran programas que contribuyen a la solución de problemas cotidianos a los que se ve enfrentado el servidor público en su desempeño laboral, así como el aprendizaje en equipo, el trabajo colaborativo y el fortalecimiento del ser, el saber y el hacer, en función de los cometidos constitucionales y legales.

La Dirección de Talento Humano orientará los programas de capacitación y de aprendizaje de los funcionarios a través de una estrategia enfocada a contribuir al desarrollo de sus habilidades, actitudes y conocimientos, permitiendo la adaptación laboral, su actualización y la consolidación de una cultura organizacional sustentada en la ética para la prestación de los servicios institucionales.

Siguiendo los lineamientos anteriormente mencionados, el PIC contiene los componentes de inducción, re inducción, entrenamiento, capacitación y formación, articulados a los ejes temáticos de Gestión del Conocimiento y la innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y Ética de lo 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.

Para el diagnóstico, se tuvieron en cuenta las necesidades institucionales mediante encuestas a los funcionarios del nivel directivo (Secretarios de Despacho, Directores y Jefes de Oficina), a través de la identificación de los requerimientos de Formación y Capacitación según la naturaleza de las funciones y competencias que desempeñan en cada una de sus dependencias; los resultados y el análisis de la encuesta aplicada a cada uno de los funcionarios del Centro Administrativo Departamental y el seguimiento a las Evaluaciones de Desempeño Laboral que se presentan de manera semestral.

Igualmente, mediante el análisis de las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, por áreas y de manera individual manifestadas por los funcionarios de la entidad, con las cuales se pretende fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 29 de 40

desarrollar por medio de las temáticas establecidas por Ley, que permiten a su vez mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Con relación al programa de Inducción de la Gobernación del Quindío, el cual tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizándolo con el servicio público, instruyéndolo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales que generen a su vez un sentido de pertenencia hacia la Administración.

Así mismo, se brindarán los lineamientos generales de Seguridad y Salud en el Trabajo que garanticen el bienestar del servidor en el cumplimiento de sus funciones dentro de las instalaciones del Centro Administrativo Departamental.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 30 de 40

Por esta razón, cada que ingrese un funcionario a la Administración Central Departamental del Quindío, independiente del tipo de vinculación, deberá coordinarse el proceso de inducción, en el que se presentarán los siguientes temas:

- Información General de la Entidad: Misión, Visión, Principios, Valores, Estructura y Organigrama, Objetivos Institucionales.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Seguimiento y Evaluación: Acuerdos de Gestión y Evaluación de Desempeño Laboral.
- Código de Integridad y Ética, Deberes y Derechos de los Funcionarios.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estrategias de Comunicación, Página WEB, Redes Sociales.
- Sistema de Gestión Documental.
- Sistema de Gestión Integrado: Procesos y Procedimientos, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Políticas, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento.
- Divulgación de Ley 1010 de 2006 - Acoso Laboral.

El programa de Re inducción está enfocado a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad institucional.

El proceso de re inducción estará dirigido a todos los empleados del Centro Administrativo Departamental por lo menos una vez al año, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 31 de 40

Es importante aclarar, que las actividades a desarrollar durante el proceso de Inducción y Re inducción, se encuentran inmersas en el Manual diseñado para la Gobernación departamento del Quindío, de conformidad al Plan de Desarrollo Departamental "Tú y Yo Somos Quindío" vigencia 2020-2023

Finalmente, es preciso mencionar que el cronograma de las actividades a ejecutar y que están relacionadas con las capacitaciones se encuentran detalladas en el Plan Institucional de Capacitación- PIC- 2021.

9.1.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ⁴

El cual tiene como objetivo 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 e Incentivos de la Gobernación del Departamento del Quindío para la vigencia 2021, se formula de conformidad a la identificación, recolección y análisis, como resultado de la aplicación del instrumento de suministro de información primaria "Encuesta de Necesidades de Bienestar Social", así como la medición de clima laboral de los funcionarios del Centro Administrativo Departamental, siendo estos los principales insumos para la elaboración del Plan y el correspondiente cronograma de actividades, enfocados en:

Deportes, recreación y vacaciones.

Arte y Cultura.

Promoción y prevención de la salud.

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Así mismo, se elaborará a partir de la propuesta de acciones que fortalezcan el bienestar de los servidores de la Administración Central Departamental y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una prestación de servicio efectiva y fomentar el óptimo desempeño en la entidad.

⁴ Datos tomados del Plan de Bienestar Social e Incentivo vig 2021.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 32 de 40

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 que tiendan a crear condiciones favorables para los funcionarios que prestan sus servicios a la Gobernación del Departamento del Quindío, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral, que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución.

Este concepto gira en torno a dos ejes: Clima laboral y Cultura organizacional, los cuales deben ser abordados por la Dirección de Talento Humano, enfocados en la mejora continua de la calidad de vida laboral.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.
- Promover la institucionalización de valores que desarrollen una cultura corporativa y propicien clima laboral favorable.

Esta área incluye:

Clima Laboral: A partir de los resultados obtenidos de la encuesta de clima laboral

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 33 de 40

mediante la aplicación de un instrumento, se plantean estrategias de intervención en aspectos que presentan una oportunidad de mejora, entre ellos:

- Comunicación oportuna de cambios y novedades que impacten a la Entidad.
- Brindar capacitación continua a los funcionarios públicos.
- Divulgación clara de políticas de administración del Talento Humano.
- Comunicación entre áreas.
- Comunicación efectiva con líderes.
- Servicio al cliente interno.
- Planeación y organización de trabajo en equipo.
- Remuneración y Beneficios.

Programa de Pre- pensionados

Este programa está dirigido a los servidores que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, con el fin de prepararlos para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

En tal sentido se desarrollarán actividades enfocadas en los siguientes temas:

- Aspectos Psicosociales
- Hábitos de vida saludable.
- Régimen pensional
- Recreación y Esparcimiento.

Estrategia Salario Emocional

A través de la implementación de esta estrategia se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los servidores de la Gobernación del Departamento del Quindío, en la búsqueda de fortalecer el compromiso y generar valor agregado para el logro de resultados.

Teniendo en cuenta el alcance de esta estrategia, se determinará en el Plan de Acción

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 34 de 40

las diferentes opciones y modalidades por las cuales los funcionarios de la Administración Departamental, sin importar su tipo de vinculación podrán obtener los beneficios del Salario emocional.

Plan de Incentivos

El Plan de Incentivos busca reconocer mediante diferentes estrategias el buen desempeño de los servidores públicos tanto de forma individual y colectiva, como parte del cumplimiento de las labores asignadas y la obtención de resultados efectivos para la entidad.

Este plan busca incentivar la autoestima de los funcionarios a través del fortalecimiento de habilidades y competencias por medio del incremento de su nivel de formación personal y profesional, el reconocimiento a sus logros y la exaltación de las metas cumplidas. Teniendo en cuenta lo anterior, las acciones de este proceso se enfocan en los siguientes temas:

- Seguimiento a los estímulos pecuniarios aprobados para la formación y educación de los funcionarios de la Planta Central Departamental.
- Reconocimiento a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2021.
- Reconocimiento a los directivos sobresalientes por el cumplimiento de sus funciones durante la vigencia 2021, de conformidad con los compromisos gerenciales pactados en los acuerdos de gestión.
- Difusión de ofertas de formación en diferentes niveles educativos para los funcionarios de la Administración Departamental.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 35 de 40

Área de Protección y Servicios Sociales

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

Para el desarrollo de algunas actividades de esta área, es necesario tener una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar y las instituciones a las cuales están afiliados los funcionarios.

Las acciones que se promoverán a través de esta área, son las siguientes:

Programa de Seguridad Social Integral

Este programa es ofrecido por las diferentes EPS, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Gobernación del Quindío.

- El área de Bienestar Social de la Entidad coordinará el uso de los programas de promoción y prevención para el desarrollo de las mismas, de la siguiente manera:
- Se establecerá comunicación permanente con EPS, ARL y Caja de Compensación Familiar, en el momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Se orientará a los servidores del Centro Administrativo Departamental sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Se atenderá de manera personalizada a los servidores en temas relacionados con los trámites de afiliación, actualización, traslados y retiros ante cada uno de los organismos prestadores de servicios.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 36 de 40

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

La salud laboral de los funcionarios, es uno de los componentes más importantes de bienestar, por lo cual se trabajará de manera conjunta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Departamento del Quindío

Este programa consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores en sus ocupaciones y que deben ser llevados a cabo en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.

Este programa deberá desarrollarse enfocado en las siguientes áreas:

- Seguridad Ocupacional.
- Higiene Ocupacional.
- Medicina del Trabajo.
- Actividades Educativas.

Programa de Recreación y Deportes

Este programa contempla actividades lúdicas, recreativas, artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas, que estimulen el uso del tiempo libre de los servidores de la Administración Departamental y su núcleo familiar, con variedad de alternativas para lograr su integración, su identidad cultural y sentido de pertenencia, en el desarrollo de ambientes de esparcimiento, incentivando el deporte como mecanismo para una mejor salud y calidad de vida, al igual que, el mejoramiento del ambiente, el fortalecimiento del trabajo en equipo y el logro de metas comunes.

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.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 37 de 40

9.1.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG – SST

Este Plan nos permitirá identificar peligros, prevenir riesgos y poner las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para evitar accidentes.

Plan que establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

De esta manera, se implementarán programas con el apoyo de la Administradora de Riesgo ARL de: Actividad física, Equilibrio de vida, Alimentación sana, Liderazgo en valores, Entorno físico.

Así como, prevención del riesgo a través de exámenes médicos; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 1111 de 2017, se establece el plan operativo anual.

El Plan Anual de Trabajo incluye metas como:

- Elaboración de documentos necesarios para el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestionar actividades para el mejoramiento continuo.
- Realizar actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades, fomentando estilos de vida y entornos laborales saludables.
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como el desarrollo de actividades de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Verificar las acciones de mejora realizadas a partir de la identificación de peligros

Metas que se cumplirán realizando actividades durante la actual vigencia y apuntando a los indicadores propuestos; actividades enmarcadas en el ciclo PHVA.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 38 de 40

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 Matriz Estratégica de Talento Humano 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, es una herramienta de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales, en busca del mejoramiento continuo, cuyos resultados nos permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

10.3. Seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano.

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.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 39 de 40

11. REGISTROS

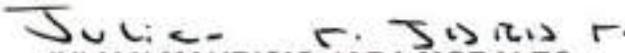
IDENTIFICACION		ALMACENAMIENTO Y RECUPERACION			ACCESO	CONSERVACION	DISPOSICIÓN FINAL
CODIGO	NOMBRE	RESPONSABLE	LUGAR DE ALMACENAMIENTO	CLASIFICACION	PERSONAL AUTORIZADO	TEMPO DE RETENCION	METODO
PL-SAD-08	Plan Anual de Vacantes	Dirección de Talento Humano	Archivo de Gestión D.T.H.	PLAN	Quien lo requiera	4 Años A.G. 5 Años A.C.	Físico y Electrónico
PL-SAD-35	Plan de Previsión de Recurso Humano	Dirección de Talento Humano	Archivo de Gestión D.T.H.	PLAN	Quien lo requiera	4 Años A.G. 5 Años A.C.	Físico y Electrónico
PL-SAD-03	Plan Institucional de Capacitación	Dirección de Talento Humano	Archivo de Gestión D.T.H.	PLAN	Quien lo requiera	4 Años A.G. 5 Años A.C.	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 A.G. 5 Años A.C.	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 vigencia 2020.
- Plan de Vacantes Gobernación del Quindío vigencia 2021
- Plan de Previsión de Recursos Gobernación del Quindío vigencia 2021
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Gobernación del Quindío vigencia 2021
- Plan de Capacitación Gobernación del Quindío vigencia 2021
- Plan Anual de seguridad y salud en el Trabajo –SG-SST 2021.

13. ANEXOS: N.A.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 02 Fecha: 28/01/2021
		Página 40 de 40


JULIAN MAURICIO JARA MORALES
 Gobernador del Departamento del Quindío (E)


MAURICIO GRAJALES OSORIO
 Secretario Administrativa (E)
 Director de Talento Humano

Elaboró: Aida Lucero Gutiérrez Martínez – Contratista DT
 Revisión Jurídica: Juan Camilo Aguirre Lozano – Abogado Contratista DTH
 Aprobó: Mauricio Grajales Osorio – Secretario Administrativo (e) Director Talento Humano

ELABORACION	REVISION	APROBACION
Elaborado por: Enca Yiseth Garcia Cubillos	Revisado por: Mauricio Grajales Osorio	Aprobado por: Mauricio Grajales Osorio
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director de Talento Humano	Cargo: Secretario Administrativo (e)