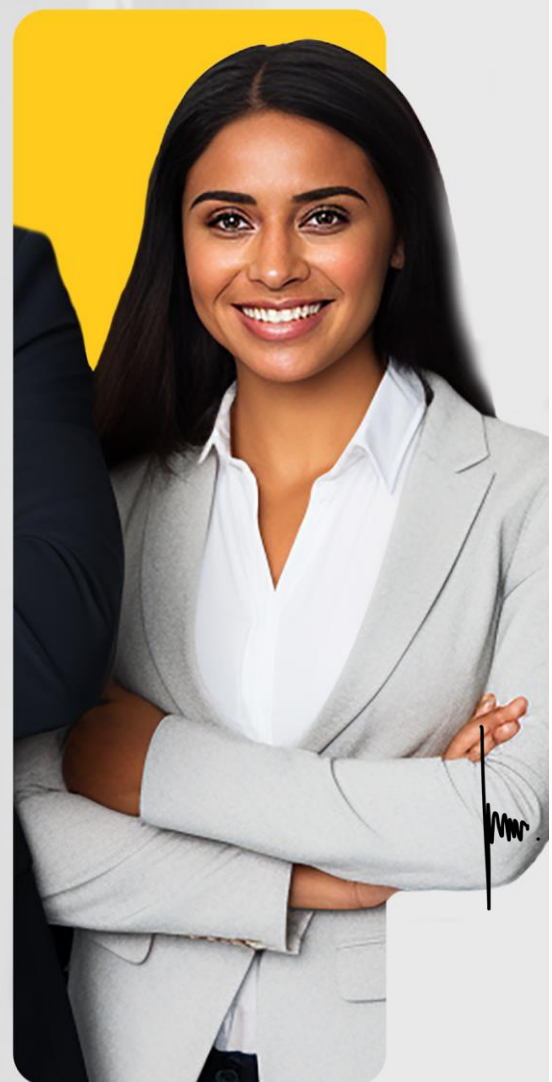




Plan estratégico de **Talento Humano**




	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 2 de 63

Contenido

1.	CONTEXTO.....	7
1.1.	REFERENTES ESTRETEGICOS ORIENTADORES.....	7
1.2.	OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD.....	8
1.3.	NORMATIVA ASOCIADA.....	9
1.4.	ORIENTACIONES ESTRATEGICAS GENERALES DEL AREA DE TALENTO HUMANO.....	15
2.	INFORMACIÓN BASE.....	18
2.1.	PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	18
2.2.	RECURSOS REQUERIDOS.....	20
2.3.	SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	21
2.4.	RIESGOS.....	22
2.5.	CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	25
2.6.	ACUERDOS SINDICALES.....	26
2.7.	MANUAL DE FUNCIONES.....	26
3.	DIAGNÓSTICO.....	27
3.1.	MATRIZ GESTIÓN ESTRATREGICA DE TALENTO HUMANO.....	27
3.2.	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	28
3.3.	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	31
3.4.	NECESIDADES DE BIENESTAR.....	32
3.5.	ANALISIS DE CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	36
3.6.	MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	36
3.7.	DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	37
3.8.	ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEPARTAMENTAL EDID – 2024	37
4.	DEFINICIÓN ESTRATEGICA.....	42
4.1.	ALCANCE.....	42
4.2.	POLITICA DE CALIDAD.....	42
4.3.	POLITICAS ESPECIFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD.....	43


	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 3 de 63

4.4.	OBJETIVOS.....	44
4.5.	ESTRATEGIAS.....	45
4.6.	PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO.....	45
5.	PLANES TEMÁTICOS.....	47
5.1.	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS (PL-SAD-05).....	47
5.2.	PLAN ANUAL DE VACANTES (PL-SAD-06).	48
5.3.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS (PL-SAD-04).....	48
5.4.	PLAN DE CAPACITACIÓN (PL-SAD-03).....	49
5.5.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PL-SAD-07).....	49
6.	TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR.....	50
6.1.	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN (PR-SAD-03).....	50
6.2.	EVALUACION DE DESEMPEÑO.	51
6.3.	SIGEP.....	52
6.4.	CLIMA ORGANIZACIONAL – CULTURA ORGANIZACIONAL –VALORES.	52
6.5.	GESTION DE LA CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO.	53
6.6.	GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS.	53
6.7.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	56
6.8.	DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.	56
6.9.	EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	57
6.10.	EMPLEO PÚBLICO DE JÓVENES ENTRE LOS 18 Y 28 AÑOS.	58
6.11.	MODERNIZACIÓN.....	58
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	58
7.1.	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.	58
7.2.	INDICADORES.....	59
7.3.	RESULTADOS FURAG.	60
7.4.	EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA DEL PLAN.....	61
7.5.	MEJORAMIENTO CONTINUO.....	61
7.6.	CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS. ..	61
8.	BIBLIOGRAFIA.....	62

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 4 de 63


INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Contenido de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional Departamental 2024.....	38
Ilustración 2. Análisis Porcentual equilibrio vida personal, familiar y laboral en Sector Público Nacional	39
Ilustración 3. Análisis Porcentual Recomendación entidad como buen espacio para trabajar a nivel nacional	40
Ilustración 4. Análisis Porcentual conocimiento procesos rendición de cuentas a nivel nacional	41
Ilustración 5. Política 1. Gestión Estratégica de Talento Humano.	60

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 5 de 63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Planta Central Departamental Vigencia 2024.....	18
Tabla 2. Asignación de Recursos Planes Institucionales	20
Tabla 3. Calificación por Rutas de Creación de Valor	29
Tabla 4. Esquema Plan Institucional de Capacitación.....	32
Tabla 5. Esquema Plan de Bienestar Social e Incentivos	33
Tabla 6. Acciones priorizadas de Acuerdo al Autodiagnóstico	46
Tabla 7. Gerentes Públicos de la Entidad.....	53

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 6 de 63

INTRODUCCIÓN.


El departamento del Quindío se caracteriza por su riqueza cultural, natural y su vocación hacia el desarrollo sostenible. Sin embargo, los desafíos asociados a la gestión pública en una región dinámica como esta exigen que las capacidades y competencias del talento humano se encuentren en constante evolución, respondiendo a las demandas de los ciudadanos y a las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas que marcan de la actualidad.

El talento humano es la base fundamental para el éxito de cualquier entidad, especialmente en el sector público, donde el impacto de su gestión trasciende en la calidad de vida de los ciudadanos. En este contexto, el Gobierno del Quindío, como entidad responsable de liderar y coordinar las políticas públicas en el departamento, reconoce la importancia de contar con un equipo humano comprometido, competente y alineado con los objetivos estratégicos del Departamento.

Por tal motivo, en el marco de la planeación estratégica para la vigencia 2025, el Gobierno del Quindío desde la Dirección de Talento Humano, orientará la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos, los cuales están alineados con el Plan de Desarrollo “POR Y PARA LA GENTE”, y de conformidad en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, siendo este modelo el marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión, se elaboró este documento como guía para la acción hacia la gestión y el desempeño organizacional.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Quindío es una herramienta clave para garantizar una gestión eficiente, transparente e inclusiva. Su diseño está fundamentado en principios de equidad, innovación y sostenibilidad, con el propósito de fortalecer las capacidades internas de la organización y generar un impacto positivo en la prestación de los servicios públicos. Este documento no solo orienta las acciones de desarrollo y bienestar del personal, sino que también busca potenciar su capacidad de generar valor público, adaptándose a las necesidades cambiantes del entorno.

El presente plan parte de un diagnóstico integral que permite identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la gestión del talento humano, así como las tendencias globales en gestión laboral y las necesidades específicas del departamento. En este, se establecen lineamientos claros para la planificación estratégica, abarcando áreas clave como el reclutamiento, la capacitación, el desarrollo profesional, el bienestar

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 7 de 63

laboral y la retención de talento. De igual manera, se prioriza la incorporación de herramientas tecnológicas y procesos innovadores para optimizar la gestión administrativa y promover una cultura organizacional basada en la confianza, la colaboración y el sentido de pertenencia.


Igualmente, desde la Dirección de Talento Humano se considera continuar con las temáticas adicionales y/o procesos relacionados al Monitoreo y Seguimiento del SIGEP- Evaluación de desempeño- Inducción y reinducción- Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional, desvinculación asistida y transferencia de conocimiento, 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 relación laboral con la Gobernación del Quindío y de esta manera, elaborar un plan acorde con ello.

A lo largo de este documento, se destacan los compromisos de la Gobernación con la formación de líderes públicos, la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como el fortalecimiento de un entorno laboral saludable y motivador. En línea con los objetivos de desarrollo sostenible y los valores institucionales, este plan busca posicionar al talento humano como el motor que impulsa la transformación del Quindío hacia un futuro más equitativo, próspero y sostenible.

1. CONTEXTO.

1.1. REFERENTES ESTRETEGICOS ORIENTADORES.

Para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH del Gobierno del Quindío, se usaron como base fundamental las herramientas que a continuación se relacionan: Plan de Desarrollo Departamental “POR Y PARA LA GENTE”, misión y visión institucional de la Gobernación del Quindío, diligenciamiento del autodiagnóstico, resultados FURAG 2023, medición de cultura organizacional y medición de clima laboral.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 8 de 63

Misión


El Departamento del Quindío como ente territorial dentro de la estructura del Estado Colombiano, se encuentra sometido a la Constitución Política de 1991 y su bloque de constitucionalidad, así mismo, al marco normativo que expida la rama legislativa sobre los asuntos que le sean competentes; en virtud de esto, la Administración Departamental se concentra en el cumplimiento de los principios rectores de la función administrativa en busca de mejorar la calidad de vida de sus habitantes a través del desarrollo integral y sostenible con un desarrollo participativo e inclusivo que atienda de manera efectiva las problemáticas de la comunidad desde sus diferentes ejes.

Visión

En el 2039, el Quindío será un territorio cohesionado y con igual acceso a los servicios ciudadanos debido a la sub-regionalización propuesta, conseguida por medio de nuevos nodos de desarrollo, clusters, equipamientos y la mejora de la red vial departamental con la articulación del paso de la cordillera central, en dirección al Valle del Cauca, vertebrando un eje productivo y logístico potente.

1.2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD.


Brindar un servicio eficiente y de calidad a través de la gestión por procesos, que permita el reconocimiento de la Administración ante los grupos de interés del departamento. Desarrollar las competencias de los servidores públicos de la administración departamental, orientados en la prestación de servicios de calidad para la satisfacción de los ciudadanos, logrando con ello un talento humano competente y comprometido. Inculcar la cultura de bienestar institucional para sus servidores públicos y particulares con funciones públicas, basada en la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, así como la responsabilidad con el medio ambiente. Desarrollar una gestión transparente mediante un manejo adecuado de los recursos financieros y de la información, tendiente a la consolidación y sostenibilidad de la Administración. Evaluar la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión mediante el control y seguimiento, generando información para la toma de decisiones, el fortalecimiento institucional y la gobernabilidad.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 9 de 63


1.3. NORMATIVA ASOCIADA

Según lo establecido en el Plan Estratégico de Talento humano, la normativa aplicable al mencionado documento de relaciona en el siguiente cuadro:


NORMA.	DESCRIPCIÓN.
Constitución Política de Colombia de 1991.	Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.
	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 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.
	Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 10 de 63


NORMA.	DESCRIPCIÓN.
	condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. Artículo 130. Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.
Ley 489 de 29 de diciembre de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la constitución política y se dictan otras disposiciones. (políticas de desarrollo administrativo y estímulos a los servidores públicos)
Ley 594 14 de julio de 2000	Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras Disposiciones.
Ley 909 de 23 de septiembre de 2004	Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1221 de 16 de julio 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1651 de 12 de julio de 2013	Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.
Ley 1712 de 06 de marzo 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.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 11 de 63


NORMA.	DESCRIPCIÓN.
Ley 1780 de 02 de mayo de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”
Ley 1940 de 26 de noviembre de 2018	Artículo 18. por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2019 art. 18 (los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social)
Ley 1952 de 28 de enero de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 de 27 de junio de 2019	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Ley 909 de 2004.	Artículo 36. “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
Decreto Ley 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la ley 909 de 2004
Decreto 2400 de 1968	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones
Decreto 614 de 1984	Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país
Decreto 1295 de 22 de junio de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
Decreto 1567 de 05 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
Decreto 584 de 13 de junio	Por la cual se derogan y se modifican algunas

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 12 de 63


NORMA.	DESCRIPCIÓN.
de 2000 título iv	disposiciones del código sustantivo del trabajo.
Decreto 884 de 30 de abril de 2012	Por medio del cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 160 de 5 febrero de 2014	Establece el procedimiento para la negociación colectiva en el sector público.
Decreto 943 de 21 de mayo de 2014	Por el cual se actualiza el modelo estándar de control interno (meci).
Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo
Decreto 1083 de 26 de mayo 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Decreto 171 de 01 de febrero de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
Decreto 484 de 24 de marzo de 2017	Por el cual se modifican unos artículos del título 16 del decreto <u>1083</u> de 2015, único reglamentario del sector de función pública
Decreto 648 de 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el decreto <u>1083</u> de 2015, reglamentario único del sector de la función pública.
Decreto 1499 de 01 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto <u>1083</u> 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 894 de 28 de mayo de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera. (profesionalización del servidor público y programas de formación y capacitación).
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el capítulo 2 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1083 de 2015, reglamentario único del sector de función pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 13 de 63

NORMA.	DESCRIPCIÓN.
	laboral de personas con discapacidad en el sector público
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto <u>1083</u> 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 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 612 de 04 de abril 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 815 de 8 de mayo de 2018	Por el cual se modifica el decreto <u>1083</u> 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 1227 de 18 de julio de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo
Resolución no. 667 de 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución no. 312 de 13 de febrero de 2019 Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
Acuerdo comisión nacional del servicio civil 6176 de 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.
Acuerdo comisión nacional del servicio civil 0026 de 09 de enero de	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 14 de 63


NORMA.	DESCRIPCIÓN.
2019	carrera y en periodo de prueba:'
Acuerdo comisión nacional del servicio 071 del 12 de septiembre de 2023	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
Acuerdo 001 de 2024	Por el cual se estable el Acuerdo Único de la Función Archivística, se definen los criterios técnicos y jurídicos para su implementación en el Estado Colombiano y se fijan otras disposiciones.
Circular no. 100-003 de 2013	Empleos temporales
Circular 100-10 de 21 de noviembre de 2014 DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Circular no. 12 de noviembre de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer
Sentencia T-685 de diciembre 02 de 2016 corte constitucional	Un empleado público que se encuentra vinculado en el nivel territorial, dentro de una entidad descentralizada y en un cargo de libre nombramiento y remoción, es titular del beneficio constitucional de prepensión, siempre que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de vejez, y sus funciones no correspondan a la formulación, manejo o dirección de las políticas estatuidas por su superior jerárquico.
Concepto 21614 de 07 de octubre de 2016 DAFP	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"
Concepto 102421de 02 de mayo de 2017 DAFP	Negociación colectiva. normativa que regula lo correspondiente a la negociación colectiva.
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.
Decreto Departamental No. 00060 del 28 de enero de 2019.	Por medio del cual se adopta el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba que estén desempeñando sus servicios en la Administración Central

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 15 de 63

NORMA.	DESCRIPCIÓN.
	Departamental del Quindío.
Decreto 700 del 15 de diciembre de 2021	Por medio del cual se conforma el Equipo Técnico para la Mejora Normativa en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Administración Departamental del Quindío"
Decreto 715 del 28 de septiembre de 2022.	Por medio del cual se modifica la planta de personal de la Administración Central del Departamento del Quindío, establecida en el Decreto Departamental 373 de 2019.
Decreto 00092 de 18 de enero de 2023	Por medio del cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias laborales de la Administración Central del Departamento del Quindío.
Decreto 1131 del 20 de septiembre de 2024	Por medio de la cual se conforma el Comité Técnico para la Racionalización de Trámites del Departamento del Quindío"
Ordenanza 015 del 23 de septiembre de 2022	Por medio de la cual se modifica la Estructura Organizacional de la Administración Central del Departamento del Quindío"
Ordenanza N° 004 del 30 de mayo de 2024.	Por medio de la cual se adopta el Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 "POR Y PARA LA GENTE"
Resolución 4006 del 15 de junio de 2023.	Por medio de la cual se instala la mesa de negociación sindical entre el Departamento del Quindío y las organizaciones Sindicales SINTRADEPARTAMENTAL, SINTRAQUIN, SINTRENAL, SECCIONAL QUINDIO, SUTEQ Y LA UNIÓN SINDICAL USCTRAB

1.4. ORIENTACIONES ESTRATEGICAS GENERALES DEL AREA DE TALENTO HUMANO.

Están diseñadas para fortalecer la gestión de las personas como eje fundamental del cumplimiento de los objetivos institucionales. Estas orientaciones se alinean con las prioridades del Plan de Desarrollo Departamental, los valores institucionales y los compromisos con la eficiencia, la transparencia y la innovación en la gestión pública, las

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 16 de 63

cuales se ha elaborado teniendo en cuenta las etapas del ciclo de vida del servidor público.


Ingreso	Desarrollo	Retiro
En esta etapa se desarrollan acciones que garanticen el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independiente de su tipo de vinculación.	En esta etapa se ejecutan las acciones relacionadas con capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.	Esta etapa comprende las razones de la deserción en el empleo público, para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación del personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación del talento humano desvinculado.

Fuente: página Web DAFP <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/tema-1/gestion-estrategica.html>

Para darle cumplimiento a cada una de estas etapas del ciclo de vida del servidor público el Gobierno del Quindío, ejecuta las siguientes orientaciones:

INGRESO:

- Implementar procesos de selección, basados en perfiles solicitados, los cuales deben de cumplir con los requisitos y parámetros establecidos en el manual de Funciones y competencias de Departamento y aportar los documentos requeridos.
- El funcionario que ingrese a la Planta central Departamental deberá participar en las diferentes jornadas de Inducción y Reinducción que realiza la Dirección Administrativa De Talento Humano y también se le brindara una inducción específica en donde se le dará a conocer sobre los procesos, procedimientos internos y sus funciones, la cual se brindara dentro de los términos establecidos en el Decreto 1567 de 1998, artículo 7 literal a.
- Los servidores públicos se les realizara el examen médico de ingreso.


	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 17 de 63

DESARROLLO:

- Se Implementan programas de formación y actualización dirigidos a los servidores públicos, enfocados en competencias técnicas, habilidades blandas y conocimientos relacionados con los objetivos estratégicos de la Gobernación.
- Se establecer y se ejecuta el sistema de evaluación y desarrollo basado en competencias específicas requeridas para cada rol.
- Se promueve el desarrollo profesional dentro de la organización, facilitando la movilidad interna y el ascenso basado en méritos.
- Se diseñan programas de bienestar laboral que incluyan estrategias de promoción de la salud física y mental, equilibrio trabajo-vida personal, y prevención de riesgos psicosociales.
- Se garantizar un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y libre de discriminación, fomentando la participación activa de todos los servidores públicos.
- Se han establecidos mecanismos de reconocimiento a los logros y al desempeño destacado para fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación.
- Se adoptan prácticas modernas que permitan modelos de trabajo híbrido o flexible, alineados con las necesidades institucionales y de los servidores públicos.
- Se Implementa el sistema integral de evaluación del desempeño que sea justo, transparente y orientado al mejoramiento continuo.
- Se diseñar e implementar planes personalizados para cerrar brechas de desempeño, basados en resultados de las evaluaciones.

RETIRO.

- La Dirección Administrativa de Talento Humano realizará diferentes actividades de acompañamiento y preparación para el retiro a los funcionarios pre pensionados.
- Los funcionarios públicos serán objeto de exámenes ocupacionales de egreso.
- La Dirección Administrativa de Talento Humano realizará actividades inmersas en el Plan de desvinculación asistida a los funcionarios, teniendo en cuenta las diferentes causales de retiro.
- Los servidores públicos deberán diligenciar la plantilla de Retención del conocimiento antes de retirarse de la entidad, haciendo uso de las herramientas de gestión del conocimiento.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 18 de 63

- Deberán dejar a paz y salvo todos los bienes muebles e inmuebles, así como también, la entrega de las diferentes plataformas misionales de la entidad.

2. INFORMACIÓN BASE.


2.1. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de personal central de la Gobernación del Quindío es la estructura organizacional que define los cargos, funciones y niveles jerárquicos necesarios para el funcionamiento eficiente de la administración central del departamento. Este componente es clave para garantizar que los recursos humanos estén alineados con las necesidades estratégicas, operativas y de servicio público de la institución.


A continuación, se presenta una descripción general de cómo podría estructurarse una planta de personal en el ámbito de una Gobernación departamental como la del Quindío.

Tabla 1. Planta Central Departamental Vigencia 2024

PLANTA DE EMPLEOS DE LA ADMINISTRACION CENTRAL DEPARTAMENTAL DEL QUINDIO				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRAD O	No.	CLASIFICACIO N
NIVEL DIRECTIVO				
GOBERNADOR	001	07	1	Elección Popular
SECRETARIO DE DESPACHO	020	06	15	Libre Nombramiento
DIRECTOR ADMINISTRATIVO CASA DELEGADA	009	05	1	Libre Nombramiento
DIRECTOR (ADMINISTRATIVO, TECNICO, OPERATIVO O FINANCIERO)	009	04	26	Libre Nombramiento
DIRECTOR (ADMINISTRATIVO, TECNICO, OPERATIVO O FINANCIERO)	009	02	13	Libre Nombramiento
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	006	06	1	Libre Nombramiento
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	006	06	1	Periodo fijo
JEFE DE OFICINA DE CONTABILIDAD	006	03	1	Libre Nombramiento
JEFES DE OFICINA	001	01	21	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			80	
NIVEL ASESOR				
ASESOR DESPACHO	105	02	7	Libre Nombramiento
ASESOR DESPACHO	105	01	4	Libre Nombramiento

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 19 de 63

TOTAL NIVEL ASESOR				11
NIVEL PROFESIONAL				
TESORERO GENERAL	201	06	1	Libre Nombramiento
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	5	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA SALUD	237	41	6	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	40	2	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	39	11	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	3	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	59	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	10	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL PROFESIONAL	97			
NIVEL TÉCNICO				
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	27	Carrera Administrativa
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	03	5	Libre Nombramiento
TÉCNICOS DEL AREA DE LA SALUD	323	01	25	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	36	2	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	03	6	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	02	1	Carrera Administrativa
TÉCNICO OPERATIVO	314	01	6	Carrera Administrativa
TOTAL NIVEL TÉCNICO	72			
NIVEL ASISTENCIAL				
SECRETARIO EJECUTIVO DEL DESPACHO DEL GORBENADOR	430	09	2	Libre Nombramiento
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	39	1	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	2	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	21	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04	21	Carrera Administrativa
AUXILIAR DE LA SALUD	412	04	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	06	3	Libre Nombramiento
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	03	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	02	24	Carrera Administrativa
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	02	4	Libre Nombramiento
CONDUCTOR MECÁNICO	482	06	1	Libre Nombramiento
CONDUCTOR MECÁNICO	482	04	1	Carrera Administrativa
CONDUCTOR MECÁNICO	482	04	4	Libre Nombramiento
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL	93			
TOTAL PLANTA DE PERSONAL NIVEL CENTRAL				353 CARGOS

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 20 de 63


2.2. RECURSOS REQUERIDOS.

Para darle cumplimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, el Gobierno del Quindío, asigno los recursos necesarios para la ejecución de este lo que permite a su vez lograr las metas establecidas en los diferentes proyectos de Inversión inmersos en el Plan de Desarrollo Departamental “POR Y PARA LA GENTE”.

A continuación, se relacionan la asignación de recursos para cada uno de los Planes Institucionales para la vigencia 2025.

Tabla 2. Asignación de Recursos Planes Institucionales

Objetivo del Proyecto.	Fuente.	Asignación Presupuestal.
Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Administración Departamental del Quindío en sus dimensiones de Talento Humano, Información y Comunicación y Gestión del conocimiento para alcanzar mejores resultados en el desempeño institucional del Gobierno del Quindío.	Recursos Propios.	\$ 106.121.000
Actualización, depuración, seguimiento y evaluación del pasivo pensional del Gobierno Departamental del Quindío	Recursos Propios.	\$ 54.825.000
Fortalecimiento del sistema de gestión documental mediante la modernización archivística, locativa y tecnológica para garantizar el acceso a la información oportuna y eficiente en el Departamento del Quindío.	Recursos Propios.	\$ 17.544.000


	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 21 de 63

Objetivo del Proyecto.	Fuente.	Asignación Presupuestal.
Implementación del Sistema Departamental de Servicio a la Ciudadanía SDSC de manera participativa e incluyente en el gobierno del Quindío.	Recursos Propios.	\$ 36.470.000
Implementación de un programa de Modernización Administrativa y Locativa de bienes muebles e inmuebles a través del diagnóstico y fortalecimiento de la gestión institucional del Gobierno Departamental del Quindío	Recursos Propios.	\$ 100.000.000

2.3. SISTEMAS DE INFORMACIÓN.

La Gobernación del Quindío ha implementado diversos sistemas de información tanto propios como de nivel nacional los que nos sirve tanto para optimizar la gestión pública y mejorar la atención a la ciudadanía interna, externa y las entidades de orden local y nacional. A continuación, se destacan algunos de los más relevantes:

SIGEP	SECOP I Y II	SIA OBSERVA	PASIVOCOL	INTRAWEB	VENTANILLA ÚNICA VIRTUAL	CONTROLDOC
Herramienta implementada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en Colombia, utilizada por todas las entidades del sector público, incluida la Gobernación del Quindío, para	Es una plataforma implementada en Colombia por el Gobierno Nacional para gestionar los procesos de contratación pública de manera transparente, eficiente y accesible. Está compuesto por dos versiones	Es una herramienta tecnológica diseñada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) de Colombia para apoyar a las entidades públicas en la gestión, seguimiento y evaluación de políticas,	Es una herramienta desarrollada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) de Colombia para el seguimiento, análisis y gestión del pasivo pensional de las entidades públicas en el país. Su	Es una herramienta diseñada para la administración interna, gestión de documentos, y comunicación de los empleados y funcionarios.	Este portal facilita la realización de trámites y servicios en línea, permitiendo a los ciudadanos acceder a diversas gestiones sin necesidad de desplazarse físicamente.	Es un sistema o herramienta de gestión documental utilizado en diversas entidades públicas y privadas para organizar, controlar, y administrar de manera eficiente los documentos oficiales, asegurando su


	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 22 de 63

gestionar la información relacionada con el talento humano.	principales, SECOP I y SECOP II , que tienen diferencias en su funcionamiento y alcance.	planes y programas. Este sistema tiene un enfoque en el análisis de información estratégica, fomentando la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua en el desempeño institucional.	objetivo principal es proporcionar un sistema que permita la administración eficiente y transparente de las obligaciones pensionales, apoyando la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social en Colombia.			correcta trazabilidad, almacenamiento y acceso
---	--	---	--	--	--	--


2.4. RIESGOS

La identificación y gestión de riesgos dentro del Gobierno del Quindío es fundamental para garantizar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, la transparencia en la administración pública y la eficiente prestación de servicios a la ciudadanía. Estos riesgos pueden clasificarse en diferentes categorías y están relacionados con factores internos y externos que podrían afectar su operación.


RIESGO.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO.
Posibilidad de afectación económica y reputacional por peticiones, quejas y reclamos atendidas fuera de los términos legales, debido al incumplimiento de términos para dar respuesta a las PQR en los tiempos establecidos de la normatividad vigente.	Este riesgo hace referencia a la posibilidad de generar consecuencias negativas tanto económicas como reputacionales para una organización debido al manejo inadecuado de las Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR). La descripción del riesgo señala específicamente que el problema surge cuando no se cumplen los tiempos establecidos por la normatividad vigente para dar respuesta a estas solicitudes.
Posible afectación reputacional por factores como normatividad archivística aplicada en forma inadecuada y la Falta de implementación de tablas y retención	Este riesgo se refiere a la posibilidad de que el Ente Central Departamental enfrente daños a su reputación debido a un manejo inadecuado de su gestión

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 23 de 63

RIESGO.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO.
documental, ocasionando incumplimiento de disposiciones legales sobre Gestión Documental.	documental, especialmente en lo relacionado con el cumplimiento de normativas archivísticas.
Posibilidad de afectación económica y reputacional por un sistema integrado de conservación documental sin aplicación eficaz al acervo documental del Archivo Central y de otros fondos documentales que custodia la Gobernación y que se encuentran dispersos en diferentes depósitos y no hay un control de seguimiento.	Este riesgo se puede producir debido a la gestión ineficaz de su sistema integrado de conservación documental. La descripción destaca problemas relacionados con la falta de aplicación efectiva del sistema sobre el acervo documental y la dispersión de documentos en distintos depósitos, sumada a la ausencia de un control adecuado y seguimiento.
Posible afectación económica y reputacional en los Proyectos de Inversión sin ejecución óptima debido a falta procesos de seguimiento y evaluación a los proyectos de inversión de la secretaría administrativa.	Este riesgo describe la posibilidad de que los proyectos de inversión gestionados por la secretaría administrativa enfrenten problemas que resulten en afectaciones económicas y reputacionales debido a una ejecución su óptima. La causa principal de este riesgo radica en la falta de procesos adecuados de seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento de los objetivos de los proyectos.
Posibilidad de afectación reputacional por la evaluación del desempeño laboral de manera extemporánea debido al desconocimiento del proceso por parte de los funcionarios públicos involucrados y las debilidades en la normalización de los procedimientos.	Este riesgo se refiere a la posibilidad de que el Gobierno del Quindío enfrente impactos negativos en su reputación debido a problemas en la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios públicos. Estos problemas surgen cuando las evaluaciones se realizan de manera extemporánea, es decir, fuera de los tiempos establecido
Posibilidad de afectación económica y reputacional, por falencias procedimentales en la liquidación y pagos de las nóminas del personal de planta de la Administración Departamental.	Este riesgo se refiere a la posibilidad de que la Administración Departamental, enfrente consecuencias económicas y reputacionales derivadas de fallas en los procedimientos relacionados con la liquidación y el pago de las nóminas del personal de planta. Estas falencias

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 24 de 63

RIESGO.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO.
	pueden generar errores, retrasos o incumplimientos en los procesos asociados al pago de los salarios.
Posibilidad de afectación económica y reputacional por adelantar procesos de contratación directa, sin el soporte documental necesario debido a la falta de verificación por parte del funcionario encargado de la recepción de los documentos, soporte de los contratos (Sigep y Secop II) de la Administración Central.	Este riesgo se refiere a la posibilidad de que la Administración Central enfrente consecuencias económicas y reputacionales debido a la realización de procesos de contratación directa sin contar con el soporte documental necesario. El problema radica en la falta de verificación adecuada por parte del funcionario encargado de la recepción de los documentos relacionados con los contratos, incluyendo el registro en sistemas como el SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público) y el SECOP II (Sistema Electrónico de Contratación Pública).
Posible afectación Económica y Reputacional por fuga del capital intelectual dado el inadecuado manejo de los procedimientos de retención de conocimiento en la administración central departamental producto del retiro de los servidores públicos.	Este riesgo describe la posibilidad de que la Administración Central Departamental enfrente consecuencias económicas y reputacionales debido a la fuga de capital intelectual, causada por un manejo inadecuado de los procedimientos para la retención y transferencia de conocimiento institucional, especialmente cuando los servidores públicos se retiran de sus cargos.
Posibilidad de afectación reputacional producto del bajo índice de la gestión en la administración departamental debido al desconocimiento de la operatividad del MIPG por parte de los directivos, servidores públicos y contratistas con el consiguiente desarrollo de procesos desordenados e ineficientes al interior de las dependencias	Este riesgo se refiere a la posibilidad de que la Administración Departamental enfrente una afectación reputacional debido al bajo índice de gestión, causado por el desconocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) por parte de los directivos, servidores públicos y contratistas.
Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros en la evaluación técnica de los procesos	Manipulación indebida del procedimiento de validación de los requisitos presentados por los oferentes para

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 25 de 63

RIESGO.	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO.
de selección de las diferentes modalidades de contratación en los cuales la dirección de almacén lleve a cabo la supervisión.	adjudicación del contrato.
Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para modificar los formatos CETIL	Manipulación indebida de la información de los formatos CETIL para beneficio de un tercero
Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para realizar un nombramiento.	Manejo inadecuado de los procesos de selección y vinculación de personal

2.5. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.


La caracterización del talento humano en la Gobernación del Quindío se basa en la implementación de estrategias y planes que buscan fortalecer la gestión y desarrollo de los servidores públicos. Estos esfuerzos están orientados a mejorar la eficiencia y eficacia de la administración departamental.

Plan Estratégico de Talento Humano

La Gobernación del Quindío ha desarrollado un Plan Estratégico de Talento Humano que consolida estrategias para garantizar las mejores prácticas en la gestión y desarrollo del personal. Este plan se basa en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que proporciona un marco para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas. El plan incluye una matriz estratégica que abarca las fases de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del personal, siguiendo el ciclo de vida de un servidor público en la entidad.

Programas de la Secretaría Administrativa

La Secretaría Administrativa de la Gobernación del Quindío ha implementado programas enfocados en la gestión del talento humano. Estos programas incluyen la realización de jornadas de inducción y reinducción, y procesos de caracterización de funcionarios. Además, cuenta con los planes Institucionales de capacitación, Bienestar e Incentivos y la Estrategia de Salario emocional.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 26 de 63

2.6. ACUERDOS SINDICALES.

En cumplimiento a lo ordenado por el Artículo 5 de la Resolución 4006 del 15 de junio de 2023 "Por medio de la cual se instala la mesa de negociación sindical entre el Departamento del Quindío ya las Organizaciones Sindicales SINTRADEPARTAMENTAL, SINTRAQUIN, SINTRENAL SECCIONALQUINDIO, SUTEQ Y LA UNIÓN SINDICAL USCTRAB".

Se creó el **ACUERDO COLECTIVO 2023: Gaceta Departamental del Quindío - Armenia, 23 de noviembre de 2023, GACETA N° 0356.**

El cual su vigencia es por un periodo de 2 años, correspondientes a 2023 y 2024.


La próxima negociación se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2025.

2.7. MANUAL DE FUNCIONES

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) de Colombia, el Manual de Funciones es un instrumento técnico-normativo que describe y organiza las funciones, requisitos, competencias y responsabilidades asociadas a cada uno de los empleos de una entidad pública, ya que permite organizar el talento humano de manera eficiente y orientada al logro de los objetivos institucionales, en concordancia con las políticas públicas y normatividad vigente.

El Gobierno de Quindío para su nivel central, las funciones y competencias laborales de los niveles jerárquicos asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo, las regula, mediante:

El Decreto 0092 de 18 de enero de 2023: Por medio del cual se modifica el manual específico de funciones y de competencias laborales de la Administración Central del Departamento del Quindío.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 27 de 63

3. DIAGNÓSTICO.


3.1. MATRIZ GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, ha empleado la matriz suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP- la matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, esta es una herramienta (Excel) que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Permite también identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Durante la vigencia 2024, al realizar el diligenciamiento de mencionada matriz el avance en la Política de Talento Humano obtuvo un puntaje de 94,6 %, lo que indica que la entidad se encuentra en el nivel 5 “CONSOLIDACIÓN”, la cual también arroja las debilidades en las áreas con alguna falencia para ejecutar, lo que permite elaborar estrategias para el cumplimiento y el mejoramiento de estas.

 modelo integrado de planeación y gestión		
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO		
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL	
GOBERNACION DEL QUINDIO	94,6	

Resultado de la implementación de la Matriz de Gestión estratégica de Talento Humano del Gobierno del Quindío.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 28 de 63

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:

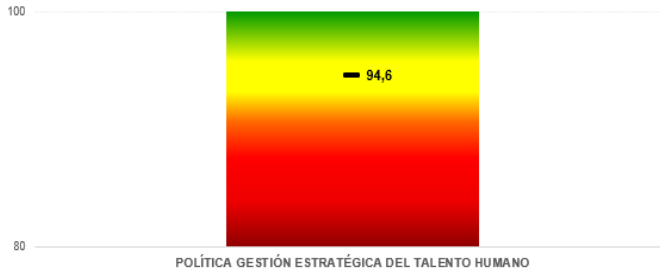


Tabla 2. Semaforización por Niveles.


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

Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

3.2. 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:

- Ruta de la felicidad:** En la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.
- 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.

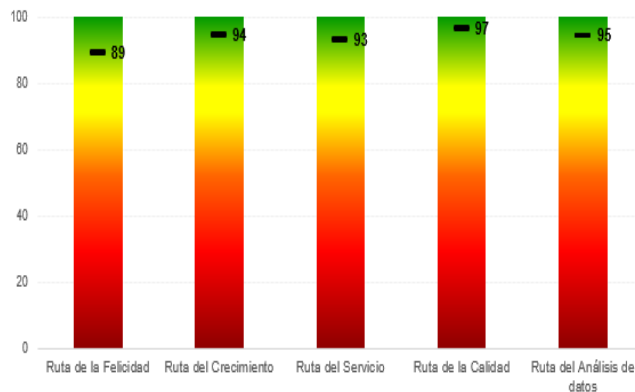
	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 29 de 63

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.

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


Tabla 3. Calificación por Rutas de Creación de Valor

4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2024

Al analizar la gráfica, se puede evidenciar que la ruta más favorable para el gobierno del Quindío fue la Ruta de la Calidad con un puntaje de 97%, con una diferencia de 8 puntos con la Ruta de la felicidad, lo que nos permite crear planes o metodológicas para mejorar y fortalecer este puntaje.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 30 de 63



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS




DISEÑO DE
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	76
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	97
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	94	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	97
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	98
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	93	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	94
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	97	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	97
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	97
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	95	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	95

Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2024

Al analizar, el cuadro que se evidenciar en la parte superior, la matriz arroja que debemos de reforzar la ruta de la felicidad con las acciones que permitan mejorar el Entorno Físico, equilibrio de Vida y Salario emocional, como se puede observar en el siguiente cuadro.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 31 de 63

RELACIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES DE LA MATRIZ GETH CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR												
MAPA DE RUTAS	Ruta de la Felicidad				Ruta del Crecimiento			Ruta del Servicio	Ruta de la Calidad	Ruta del Análisis de Datos		
	Entorno físico	Equilibrio de vida	Salario emocional	Innovación con pasión	Cultura de liderazgo	Bienestar del talento	Liderazgo en valores	Servidores que saben lo que hacen	Cultura basada en el servicio	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad

Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2024

3.3. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

El diagnóstico general de necesidades de capacitación tiene como propósito identificar y fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios públicos de la Gobernación del Departamento del Quindío. Este diagnóstico permitirá conocer las áreas que requieren mayor atención y desarrollo, con el fin de diseñar un Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) que sea adecuado y eficiente. El PIC se implementará durante la vigencia de 2025, buscando mejorar el desempeño y la calidad en el servicio público, así como asegurar que los funcionarios estén preparados para enfrentar los desafíos y necesidades de la administración pública en constante evolución.

Para identificar las necesidades del Plan Institucional de Capacitaciones 2025, se diseñó y aplicó la encuesta llamada “¡CAPACITATE! TU OPINION CUENTA”, la cual permitió determinar las necesidades de capacitación de los servidores públicos. Esta encuesta se realizó por medio de un formulario en línea a través de Google Forms, la cual estuvo activa para recibir respuestas desde el 28 de noviembre del 2024, hasta el 5 de diciembre del mismo año y fue enviada por medio de Control Doc.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la encuesta anteriormente mencionada, la cual contiene los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2020-2030, esta fue calificada según una escala de relevancia, siendo 1 menos importante y 5 muy importante, donde el presente Plan Institucional se presentarán de cada eje las capacitaciones con mayor puntuación.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta se diseñó el siguiente Plan de capacitación para la vigencia 2025, según los lineamientos del Plan Nacional de formación y capacitación 2023 -2030.


	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 32 de 63

Tabla 4. Esquema Plan Institucional de Capacitación


Eje temático	Actividades
Eje 1. paz total, memoria y derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de indicadores y evaluación de políticas públicas. • Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño. • Participación ciudadana.
Eje 2. territorio, vida y ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Servicio al ciudadano. • Gestión por resultados.
Eje 3. mujeres, inclusión y diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva. • Pensamiento crítico y estratégico.
Eje 4. transformación digital y cibercultura.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de competencias. • Inteligencia artificial. • Apropiación y uso de la tecnología
Eje 5. probidad, ética e identidad de lo publico	<ul style="list-style-type: none"> • Valores del servidor público • Principios de la función pública.
Eje 6. habilidades y competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia emocional. • Gestión documental.

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano

3.4. NECESIDADES DE BIENESTAR.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Departamento del Quindío para la vigencia 2025, 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 Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan Institucional Capacitaciones vigencia 2024”**, para la aplicación de esta encuesta se tuvo en cuenta primordialmente los ejes temáticos establecidos desde el nivel nacional.


Esta encuesta nos permitirá conocer las necesidades, expectativas e intereses de Planta de la Administración Departamental y Secretaría de Educación Departamental y su Núcleo Familiar; siendo estos los principales insumos para la elaboración del Plan y la determinación de las actividades a realizar.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 33 de 63


A continuación, se puede evidenciar las actividades a realizar durante la vigencia 2025, teniendo como base los resultados de las encuestas realizadas a los funcionarios del Gobierno del Quindío que diligenciaron esta.

Tabla 5. Esquema Plan de Bienestar Social e Incentivos

EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACCIONES.
Eje 1. Equilibrio Psicosocial	Actividades de Sano Esparcimiento	Promover espacios de esparcimiento como rumba terapia, yoga, caminatas ecológicas, actividades culturales
	Aprovechamiento del Tiempo Libre	Realizar actividades que permitan a los servidores públicos su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida, en forma individual y colectiva.
	Vacaciones Recreativas para los hijos de los Servidores Públicos entre 7 y 12 años – 13 a 18 años.	Actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales ideado por grupos de edades y realizado para dos periodos vacacionales
	Horarios Flexibles para los Servidores Públicos	Acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de 4 tipos de horario para la jornada laboral
	Salario Emocional	Generar una cartilla didáctica para socializar dicha estrategia entre los servidores públicos.
	Día de la Familia	Actividades especiales con ocasión del día de la familia (1 semestral)
	Promoción del uso de la Bicicleta como medio de transporte	Incentivo de disfrute de media jornada laboral remunerado por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.
	Convenios Interinstitucionales (Educación, Recreación y Turismo)	Renovación y seguimiento a los convenios con Universidad la Gran Colombia, Uniquindio, Panaca, Granja de Mama Lulu, SENA
	Emprendimientos	Espacios para impulsar y visibilizar los emprendimientos de los servidores públicos departamentales, buscando generar acciones para activar la economía


	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 34 de 63

EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACCIONES.
	Estrategia Pet Friendly	Generar espacios para promover la tenencia responsable de animales y generar ambiente de integración y respeto en torno a ellos.
	Clima Laboral	Realizar talleres a fin de mejorar el clima laboral y la cultura organizacional entre los servidores públicos
	Encuentro Pensionados	Apoyo a la actividad de pensionados que se desarrolla en conmemoración a los pensionados del Departamento anualmente
	Programa Prepensionados	Generar espacios donde los funcionarios próximos a pensionarse puedan prepararse para el cambio de estilo de vida.
	Programas de Incentivos - reconocimientos por el buen desempeño (Desempeño sobresaliente funcionarios de carrera administrativa, Mejor equipo de trabajo, reconocimiento antigüedad)	Selección al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico (asistencial, técnico y profesional) y mejores equipos de trabajo por secretaría
	Semana de receso mes de octubre	Generar espacios para los hijos de los funcionarios con actividades como tarde de cine, picnic literario, día del niño, feria emprendimiento infantil
	Navidad en Familia	Realizar la novena navideña dirigido a los niños (as) adolescentes para las familias de los servidores públicos.
Eje 2. Salud Mental	Semana del Bienestar en Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Estrategias para el mantenimiento de la Salud Mental	Acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos como campañas de promoción y difusión, hábitos y estilos de vida saludable, recreación y deporte en procura del mejoramiento continuo de su la calidad de vida
	Encuentros de esparcimiento, Convivencia y Desarrollo Personal	Generar espacios de convivencia permitiendo a los diferentes grupos poblacionales que participan,

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 35 de 63

EJE TEMÁTICO	ESTRATEGIA	ACCIONES.
		acercarse más a sus compañeros de trabajo para una sana convivencia, la introspección y explorarse a sí mismo en diferentes contextos.
	Semilleros Deportivos	Actividades de formación y desarrollo deportivo en diferentes disciplinas.
Eje 3. Diversidad e inclusión	Campañas de Creación de Cultura Inclusiva dentro de las Entidades Públicas	Campañas de sensibilización a los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, que favorezcan el relacionamiento entre los empleados, en un clima laboral y cultura organizacional adecuados
	Prevención de situaciones asociadas al Acoso Laboral y Sexual	Difusión de los protocolos con los que cuenta la entidad para hacer frente a situaciones de acoso laboral. Charlas sobre acoso laboral y sexual.
	Discapacidad	Taller sobre deberes y derechos para las personas en condición de discapacidad
Eje 4. Transformación Digital	Alianzas Interinstitucionales para fortalecer la Cultura Digital	Generar alianzas y espacios de formación que fortalezcan la capacidad de los funcionarios en temas como teletrabajo, inteligencia artificial, Ingeniería de datos, Cultura digital, entre otros.
	Convenios para el Aprendizaje de Idiomas	Socializar convenios actuales con Universidad la Gran Colombia, American School Way y SENA (continuar con las capacitaciones en el nivel II.)
Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Sentido de Pertenencia	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia y promover la vocación por el servicio público (CLAVES DE VIDA)
	Código de Integridad	Adelantar campañas con el propósito de promover en los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 36 de 63

3.5. ANALISIS DE CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

El Talento Humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, para el análisis de caracterización del talento humano del Gobierno del Quindío permitió identificar, describir y evaluar las competencias, habilidades, conocimientos, actitudes y características de los funcionarios dentro de la entidad. Este análisis es realizado por el equipo de Bienestar de la Dirección Administrativa de Talento Humano, durante el segundo semestre de cada vigencia lo que permite proporcionar información valiosa para optimizar la gestión del talento humano, alinear los recursos con los objetivos estratégicos, promover el desarrollo organizacional y elaborar los Planes Institucionales para los Servidores Públicos del Ente central Departamental.


3.6. MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Durante la vigencia 2024, el equipo del área de bienestar de la dirección administrativa de Talento Humano, llevo a cabo la medición de Clima organizacional en el Gobierno del Quindío, donde utilizaron la encuesta como herramienta informática, teniendo en cuenta los lineamientos sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la cual tiene una durabilidad de 2 años, esto con el fin de realizar la recolección de la información necesaria para elaboración del PROGRAMA DE CLIMA ORGANIZACIONAL – P-SAD 05.

Las dimensiones evaluadas en las encuestas realizadas fueron las siguientes:

- Orientación Organizacional.
- Administración de Talento Humano.
- Estilo de Dirección.
- Comunicación e Integración.
- Trabajo en grupo.
- Capacidad profesional.
- Medio ambiente físico.

Lo que contribuye a implementar estrategias y acciones integrales, que permitan a los servidores públicos de la Administración Central Departamental el buen desarrollo del

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 37 de 63

Clima Organizacional en el Gobierno del Quindío.

3.7. DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL.


La compañía de seguros Positiva, realizó cuestionario a los funcionarios del Gobierno del Quindío y como resultado del análisis de mencionada herramienta de riesgo psicosocial, según la normatividad vigente y con el fin de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanente factores de riesgo psicosocial y evitar la presencia de patologías físicas, emocionales y conductuales que afecten al individuo y a la organización, se identificó que es necesario realizar estudios periódico sobre el estrés, ya que fue esta la calificación que más afecta a los funcionarios.

La cual recomienda que las actividades en la prevención del riesgo psicosocial que se pueden realizar son las siguientes:

TEMAS	OBJETIVO	PLAN DE TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring “Acompañamiento a casos de estrés” • Taller de relajación y motivación • Taller de felicidad laboral 	Fortalecer respuestas sanas y/o adecuadas a nivel físico y psicológico.	Talleres con metodología VRAPA (Vivencia, Reflexión, Acción, Participación), que permitan a los participantes sensibilizarse frente al riesgo y adoptar una actitud participativa para el control del mismo.

3.8. ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEPARTAMENTAL EDID – 2024

La Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional Departamental (EDID) es una herramienta diseñada por Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la cual permite conocer la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025 Página 38 de 63

La Población Objetivo para la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI – EDID 2024, fueron los Servidores(as) públicos(as) con un tiempo de servicio superior a seis meses, que laboran en la sede principal de 200 entidades del orden nacional, 32 gobernaciones, 30 alcaldías de capital departamentales y el Distrito Capital, la cual se implementó entre los meses de julio a septiembre, con la muestra de 11.857 servidores de Gobernaciones y Alcaldías, donde 10.994 encuestas fueron completas por el orden Departamental y local, con una cobertura del 92,72%.

La información que se aplica en la encuesta, esta ordenada de la siguiente manera.

Ilustración 1. Contenido de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional Departamental 2024.



ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEPARTAMENTAL EDID - 2024	
Total gobernaciones	
1. CAPÍTULO C	Percepción de los servidores públicos sobre cada uno de los enunciados del Módulo II. Capítulo C. Experiencia Personal de Trabajo.
2. CAPÍTULO D	Percepción de los servidores públicos sobre cada uno de los enunciados del Módulo II. Capítulo D. Gestión del Talento Humano.
3. CAPÍTULO E	Percepción de los servidores públicos sobre cada uno de los enunciados del Módulo III. Capítulo E. Uso de Tecnología e Información.
4. CAPÍTULO F	Percepción de los servidores públicos sobre cada uno de los enunciados del Módulo III. Capítulo F. Gestión de la Entidad.
5. CAPÍTULO G	Percepción de los servidores públicos sobre cada uno de los enunciados del Módulo III. Capítulo G. Rendición de Cuentas.
6. CAPÍTULO H	Percepción de los servidores públicos sobre cada uno de los enunciados del Módulo III. Capítulo H. Prevención de Prácticas Irregulares.

Fuente: página del DANE <https://www.dane.gov.co/>

Los datos que a continuación se van a evidenciar reúnen las respuestas de manera general emitidas por las entidades Nacionales, Departamentales (Gobernaciones) y Locales (Alcaldías), dando como resultado la tabulación en relación con el Gobierno del Quindío, en cuanto a las preguntas que se relacionan en la siguiente imagen.


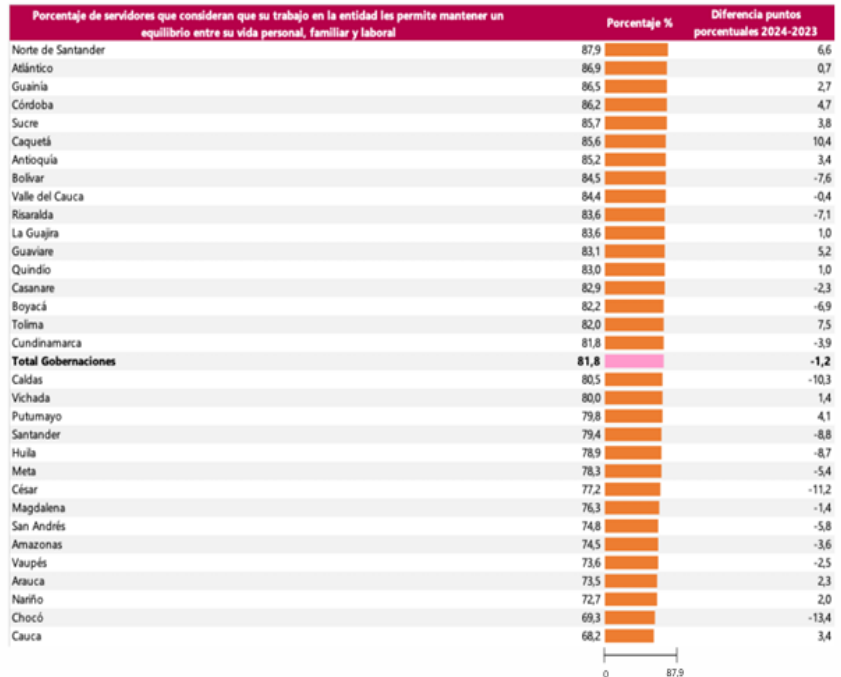
	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 39 de 63

Ilustración 2. Análisis Porcentual equilibrio vida personal, familiar y laboral en Sector Público Nacional

Porcentaje de servidores(as) según si consideran que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

Total gobernaciones y entidades 2024



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Incluye respuesta SI
 • Pr: 9.840 servidores de gobernaciones

Según la imagen que se evidencia en la parte superior, podemos observar que el 83% de los funcionarios del Gobierno del Quindío, consideran que su trabajo en la entidad permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.


	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 40 de 63

Ilustración 3. Análisis Porcentual Recomendación entidad como buen espacio para trabajar a nivel nacional



El 88.7% de los funcionarios que laboran en el ente Central Departamental recomiendan que la entidad es un buen lugar para trabajar, lo que significa que desde el Gobierno del Quindío se está realizando un buen trabajo con el Talento Humano.



	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 41 de 63

Ilustración 4. Análisis Porcentual conocimiento procesos rendición de cuentas a nivel nacional



El 57,6 de los funcionarios del Gobierno del Quindío conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de la entidad en los últimos doce meses.

Considerando los resultados obtenidos en la encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI – EDID 2024, realizada por parte del DANE, permite crear diferentes estrategias para que los funcionarios del Gobierno del Quindío tengan otra perspectiva para la participación de las diferentes actividades que se realicen dentro del Ente Central Departamental.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 42 de 63

4. DEFINICIÓN ESTRATEGICA.

4.1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Gobierno del Quindío, pretende abarcar la gestión integral de los servidores públicos y colaboradores, con el propósito de fortalecer sus competencias, mejorar el desempeño institucional y garantizar la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía. Este plan considera aspectos como el reclutamiento, la formación, el bienestar laboral, la evaluación del desempeño, la equidad de género, la inclusión, y la innovación tecnológica, alineándose con los objetivos estratégicos del gobierno y las necesidades del territorio. Además, promueve una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el compromiso social, asegurando una gestión eficiente y sostenible del talento humano que contribuya al desarrollo integral del Departamento.


4.2. POLITICA DE CALIDAD.

El Plan Estratégico de Talento Humano, se ejecutará en el marco de la Política de calidad del Gobierno del Quindío, la cual se menciona seguidamente.

El Departamento del Quindío, en cumplimiento de sus funciones constitucionales y legales, planifica, dirige y promueve el desarrollo social, económico, ambiental y cultural del territorio, actuando con liderazgo público, gestión estratégica institucional, eficacia, eficiencia y transparencia, orientándose a la satisfacción de los ciudadanos.

Se fundamenta en un talento humano comprometido y sensibilizado, con un alto empoderamiento de sus sistemas de planeación y gestión, mediante la mejora continua de los procesos y procedimientos, para posibilitar el desarrollo integral del Departamento y que contribuya al logro de los fines esenciales del Estado.

Para conseguir los fines propuestos ha desarrollado un modelo de gestión que aporta valor a la organización, brindando un servicio eficiente y de calidad a través de la gestión por procesos, que permite el reconocimiento de la Administración, ante los grupos de

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 43 de 63


interés mediante un manejo adecuado de los recursos financieros y de la información, tendiente a la consolidación y sostenibilidad de la Administración.

La administración departamental se compromete a desarrollar las competencias de los servidores públicos inculcando el bienestar institucional, la prevención de accidentes, incidentes, y enfermedades laborales, así como la cultura de responsabilidad con el medio ambiente. Así mismo, la administración departamental, mediante el control y seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, genera información para la toma de decisiones, el fortalecimiento institucional y la gobernabilidad. La alta dirección se compromete con el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables, así como la disposición de los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora continua, asegurando que esta política es difundida, entendida y aceptada, con el fin de que contribuya al logro de los compromisos relacionados.

4.3. POLITICAS ESPECIFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD.

El plan Estratégico de Talento Humano ha adoptado algunas políticas específicas para el gobierno del departamento del Quindío las cuales están orientadas a garantizar una gestión eficiente, transparente y orientada al servicio público, enmarcadas en las necesidades y características propias del territorio. A continuación, se describen posibles políticas específicas que podrían implementarse:


- Reclutamiento y selección basada en el Mérito la cual garantiza que los procesos de selección sean transparentes, equitativos y basados en competencias.
- Fomentar la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes, asegurando la inclusión de grupos vulnerables y promoviendo la diversidad.
- Se han Diseñado e implementado programas de formación continua en competencias técnicas, administrativas y de servicio al ciudadano.
- Promover el aprendizaje de nuevas tecnologías, habilidades blandas y herramientas innovadoras que fortalezcan la gestión pública.
- Incluir estrategias para la transferencia de conocimientos y experiencias entre funcionarios.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 44 de 63

- Priorizar la salud física y mental de los empleados mediante programas de promoción y prevención.
- Ofrecer espacios y actividades para la conciliación entre la vida laboral y personal, fomentando la motivación y el compromiso del personal.
- Se cuenta con el programa de Noche de los Mejores donde se le realiza reconocimiento y estímulo para premiar el desempeño destacado de los funcionarios del Gobierno Departamental.
- Implementar un sistema de evaluación del desempeño basado en indicadores claros, objetivos y medibles.
- Establecer retroalimentación periódica que permita identificar fortalezas y áreas de mejora en los empleados.
- Vincular los resultados de las evaluaciones con planes de formación, promoción y estímulos.
- Diseñar acciones afirmativas que promuevan la inclusión de personas en situación de discapacidad, grupos étnicos y otras poblaciones vulnerables.
- Fomentar una cultura organizacional libre de discriminación y acoso laboral.
- Fomentar una cultura de innovación que permita la mejora continua en los servicios públicos.
- Promover principios éticos en la gestión pública, fortaleciendo la confianza ciudadana.
- Realizar capacitaciones periódicas en ética, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Establecer canales seguros para la denuncia de irregularidades en la administración.
- Capacitar al personal en atención al ciudadano, garantizando un trato digno, eficiente y empático.
- Evaluar periódicamente la calidad del servicio prestado para implementar mejoras continuas.

4.4. OBJETIVOS.

- Fortalecer las Competencias del Talento Humano
Diseñar e implementar programas de capacitación y desarrollo continuo que

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 45 de 63

potencien las habilidades técnicas, administrativas y sociales del personal, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos del departamento.


- Optimizar los Procesos de Reclutamiento y Selección del personal, implementar mecanismos basados en mérito, igualdad y transparencia para garantizar que el talento humano de la Gobernación del Quindío sea competente y adecuado para cada rol.
- Continuar con los planes y programas que promuevan la salud física, mental y emocional de los servidores públicos, incentivando un equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Implementar sistemas de evaluación del desempeño basados en resultados y objetivos, que permitan identificar fortalezas y áreas de mejora para optimizar los servicios públicos.
- Impulsar una cultura basada en valores como el respeto, la colaboración y el compromiso, que motive a los empleados a trabajar en pro del desarrollo del Quindío.
- Capacitar al talento humano para ofrecer un servicio eficiente, transparente y enfocado en las necesidades de la población, reforzando la confianza y satisfacción ciudadana.

4.5. ESTRATEGIAS.

Para la ejecución de los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrollarán teniendo en cuenta el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, Plan de capacitación, Plan anual de vacantes, Plan de previsión de recursos Humanos, Plan de seguridad y salud en el trabajo, Plan de Archivos PINAR, los cuales conforman este plan estratégico.

4.6. PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO.


Teniendo en cuenta los resultados arrojados por el diligenciamiento de la Matriz de la Gestión Estratégica de Talento Humano, las acciones para fortalecen durante la vigencia

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 46 de 63

2025, se relacionan a continuación:

Tabla 6. Acciones priorizadas de Acuerdo al Autodiagnóstico

CICLO DE VIDA DEL FUNCIONARIO	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	CALIFICACIÓN DE LA RUTA	COMPONENTE DE LA RUTA	CALIFICACIÓN DEL COMPONENTE	ACTIVIDAD
Desarrollo.	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos.	89	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	76	Plan de Seguridad y salud en el trabajo. Plan de Bienestar e Incentivos
			Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90	Plan de Bienestar e Incentivos
Ingreso	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el talento	94	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al	88	Plan de Bienestar e incentivos

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 47 de 63

			logro.		
Desarrollo	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	93	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92	Plan de Bienestar e incentivos. Programa de Clima organizacional.

5. PLANES TEMÁTICOS.

Como parte de las acciones realizadas desde la Secretaría Administrativa por medio de la Dirección Administrativa de Talento Humano, a continuación, se relacionan los planes institucionales desarrollados para la vigencia 2025 que buscan dar cumplimiento a las diferentes necesidades de la Administración Central Departamental a través del Fortalecimiento Institucional y desarrollo de procesos y procedimientos eficientes que beneficien a los funcionarios y ciudadanos.

Los cuales se pueden evidenciar en el siguiente link: <https://quindio.gov.co/planes>


5.1. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS (PL-SAD-05).

OBJETIVO GENERAL.

El Gobierno del Quindío garantizará la planificación estratégica y eficiente de los recursos humanos, asegurando la disponibilidad, el desarrollo, el compromiso, la transparencia y el bienestar del talento humano necesario para cumplir con los objetivos institucionales, lo que permitirá promover el desarrollo de la región y así responder de manera efectiva y eficaz a las necesidades del Departamento.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano aplica para la Planta Estructural de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío adoptada mediante el Decreto 373 del 21 de junio de 2019 y modificada por el Decreto Departamental 715 de 2022.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 48 de 63

5.2. PLAN ANUAL DE VACANTES (PL-SAD-06).

OBJETIVO GENERAL

El Gobierno del Quindío gestionará de una forma estratégica y eficiente el proceso de la cobertura de vacantes durante la vigencia 2025, garantizando la selección e incorporación del Talento Humano adecuado, el cual brinde el apoyo necesario para el cumplimiento de los objetivos de calidad del Departamento, asegurando la continuidad operativa de las secretarías y el desarrollo del personal.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan Anual de Vacantes aplica para la Planta Estructural de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío adoptada mediante el Decreto Departamental 373 del 21 de junio de 2019 y modificada por el Decreto Departamental 715 de 2022.


5.3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS (PL-SAD-04).

OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias para el bienestar físico y mental de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios de aprendizaje, recreación, socialización y emprendimiento; promoviendo el mejoramiento del clima laboral, el sentido de pertenencia hacia la entidad, el desarrollo personal y la práctica de los valores institucionales.

ALCANCE

El presente Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos tiene como beneficiarios a los servidores públicos de la Gobernación del Quindío, y tiene como finalidad generar estrategias y acciones integrales que permitan incrementar la satisfacción, el sentido de pertenencia y la motivación de los funcionarios en relación con las funciones y actividades que desempeñan, mediante procesos que promuevan su bienestar psicológico, emocional, físico y colectivo, a desarrollar durante la vigencia 2025.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 49 de 63

5.4. PLAN DE CAPACITACIÓN (PL-SAD-03)

OBJETIVO GENERAL.

Promover el proceso de aprendizaje y crecimiento de los servidores públicos de la Administración Departamental del Quindío, a través de actividades y estrategias que fortalezcan las habilidades y competencias laborales y personales, mejorando la productividad y la satisfacción en el trabajo, contribuyendo además a la mejora continua de la organización.

ALCANCE.

Con la implementación del Plan Institucional de Capacitación, se busca llegar a los servidores públicos del Centro Administrativo Departamental, generando estrategias y oportunidades de aprendizaje continuo, de forma que tengan un papel activo en la gestión pública del departamento, de esta forma, identificar oportunidades de mejora aplicables a la persona y a la misión de la entidad durante la vigencia 2025.


5.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PL-SAD-07).

OBJETIVO GENERAL.

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en Función Pública, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar, prevenir y reducir los accidentes y enfermedades de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

ALCANCE.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la secretaria Administrativa de la Gobernación del Quindío, incluye y aplica a todos los servidores públicos, estudiantes en práctica, contratistas y subcontratistas independientemente de su vínculo laboral, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 50 de 63

6. TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR


6.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN (PR-SAD-03).

El programa de inducción y reintroducción del Gobierno del Quindío, constituyen procesos de formación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, con el fin de desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, suministrándole información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo, los cuales son de carácter obligatorio en todas las Entidades del Estado.

Es así, como en la inducción se incluyen todos los aspectos generales de la entidad y además se orienta a las secretarías para que estas estén capacitadas en cuanto a la inducción específica y poder transmitir el conocimiento al funcionario del cargo a desempeñar, preparándolo para su desarrollo laboral dentro de la entidad y orientándolo sobre los posibles cambios que se puedan presentar durante la implementación de los diferentes procesos a su cargo.

Por lo anterior, es competencia de la Secretaría Administrativa a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, coordinar el diseño y la ejecución del programa de Inducción y Reinducción, dirigido a todos los funcionarios del Centro Administrativo Departamental, bien sea al personal vinculado o al que recientemente ingresa a la Entidad, con el propósito de actualizar o conocer la información básica general de la entidad y toda aquella inherente a la función pública, así como coadyuvar al fortalecimiento y eficiente gestión de la Gobernación del Quindío.

El presente programa de inducción y reintroducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta para llevar a cabo el desarrollo institucional y al mismo tiempo, el desarrollo humano de los servidores públicos al interior de la Administración Central Departamental, con el firme propósito de ofrecer pautas y pasos a seguir, que le brinden al funcionario seguridad y satisfacción al vincularse a la Entidad.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 51 de 63

6.2. EVALUACION DE DESEMPEÑO.


La evaluación de desempeño laboral – EDL, constituye una herramienta de gestión cimentada sobre los juicios objetivos de conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba, en relación al desempeño de sus respectivos cargos, la cual busca valorar el mérito como principio sobre el que se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Acuerdo 617 de 2018 emitido por la Comisión Nacional de Servicio Civil y el Decreto Departamental No. 00060 del 28 de enero de 2019.

Frente a la evaluación de desempeño laboral, es importante tener en cuenta que ésta se realiza durante todo el año en 4 fases: Concertación de Compromisos Laborales, Seguimiento, Evaluaciones parciales del Primer y Segundo Semestre y eventuales, Calificación Definitiva Anual, lo cual se actualiza en matrices que reposan en el archivo digital de la Dirección Administrativa de Talento Humano.

De igual manera, desde la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Secretaría Administrativa, se lleva a cabo la asesoría, acompañamiento y asistencia a los funcionarios que solicitan apoyo para la presentación de las concertaciones, evaluaciones o actualizaciones, así como la recepción de los citados documentos.

De otra parte, la Dirección Administrativa de Talento Humano, mediante Circulares o envío de correos electrónicos, informa a los funcionarios sobre las distintas capacitaciones dirigidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para realizar las distintas evaluaciones y las concertaciones y sobre las fechas oportunas para su presentación.

Cabe señalar que el Director Administrativo de Talento Humano, cuenta para este proceso con dos roles, el de evaluador y el de jefe de Personal (Administrador de la Entidad), contando por lo tanto con su usuario y contraseña.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 52 de 63


6.3. SIGEP.

Durante la vigencia 2025 desde la Dirección Administrativa de Talento Humano, se llevarán a cabo diferentes actividades de difusión y validación del Sistema de gestión para la Evaluación del Progreso SIGEP, para garantizar la correcta implementación y el uso adecuado de este sistema en el ámbito de la entidad, en cuanto a la difusión del SIGEP el Gobierno del Quindío utilizará los diferentes canales oficiales como el sitio Web, correos electrónicos y las herramientas internas para que los funcionarios tengan actualizadas las hoja de vida y declaración de bienes y rentas en dicha plataforma, donde se realizará la verificación del cargue de esta información por parte del personal vinculado mediante la modalidad de contrato de prestación de servicios, tanto en la plataforma SIGEP como en el aplicativo de integridad pública.

6.4. CLIMA ORGANIZACIONAL – CULTURA ORGANIZACIONAL –VALORES.

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, con el ánimo de dar aplicación al Plan de Desarrollo Departamental y en concordancia a la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024 - 2027, inmerso en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, diseña el programa de Clima Organizacional el cual está dirigido a los servidores públicos de la Administración Central Departamental.

En mencionado programa de clima organizacional se establecen acciones encaminadas a ofrecer estrategias que conserven y mejoren las relaciones laborales, que fomenten la cultura organizacional de la entidad, los valores y a su vez contribuyan con el buen desarrollo de los procesos; identificando las dificultades existentes, en cuanto al desempeño, relaciones interpersonales, la eficacia, los elementos estructurales y los estilos de dirección; logrando así, determinar los factores que se deben fortalecer para obtener cambios organizacionales significativos.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 53 de 63

6.5. GESTION DE LA CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO.

El Gobierno del Quindío por medio de la Dirección Administrativa de Talento Humano, cuenta con el Plan de Previsión de recursos Humanos PL-SAD-05 y además de este, dispone del manual de funciones y competencias, donde se identifica, analizan y optimizan las competencias, habilidades, actitudes y capacidades de los funcionarios y colaboradores, con que conlleva a fortalecer el desempeño institucional y garantiza una administración eficiente y transparente.

6.6. GESTIÓN CON GERENTES PÚBLICOS.

Con el objetivo de dirigir y coordinar las actividades dentro del Gobierno del Quindío, y para dar cumplimiento eficiente con las políticas, procesos y procedimientos, la Planta Central cuenta con sesenta y un (61) gerentes públicos los cuales son los responsables de aplicar buenas prácticas administrativas, optimizar los recursos y asegurar que los servicios entregados a la ciudadanía sean de calidad, lo que no implica solo la gestión financiera, sino también el liderazgo, la toma de decisiones estratégicas, la innovación, la implementación de políticas públicas y la supervisión de los equipos de trabajo en el sector público.


Estos se clasifican de la siguiente manera:

- Veintitrés (23) Jefes de Oficinas.
- Treinta y ocho (38) Directores.


A continuación, se relacionan cada uno de estos:

Tabla 7. Gerentes Públicos de la Entidad


Identificación del Cargo en el Manual de Funciones	Denominación del Cargo	Nombre específico del cargo	Código	Grado
17	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario	*006	*06
7.2	DIRECTOR	Director Administrativo de casa delegada	*009	*05
16.2	DIRECTOR	Director Administrativo de	*009	*04

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 54 de 63

Identificación del Cargo en el Manual de Funciones	Denominación del Cargo	Nombre específico del cargo	Código	Grado
		Emprendimiento y Competitividad		
16.3	DIRECTOR	Director Operativo de Comunicaciones	*009	*04
16.4	DIRECTOR	Director Operativo de Protocolo	*009	*04
3.2	DIRECTOR	Director Administrativo de Asuntos Jurídicos, Conceptos y Revisiones	*009	*04
3.3	DIRECTOR	Director Administrativo de Contratación	*009	*04
5.2	DIRECTOR	Director Administrativo Tributario	*009	*04
5.3	DIRECTOR	Director Financiero	*009	*04
6.3	DIRECTOR	Director Administrativo de Recursos Físicos	*009	*04
6.7	DIRECTOR	Director Administrativo de Talento Humano	*009	*04
6.9	DIRECTOR	Director Técnico del Fondo Territorial de Pensiones	*009	*04
7.1	DIRECTOR	Director Técnico de Planeación	*009	*04
8.2	DIRECTOR	Director Administrativo Jurídico	*009	*04
8.3	DIRECTOR	Director Operativo de Aguas y Saneamiento Básico	*009	*04
8.4	DIRECTOR	Director Operativo de Infraestructura Vial y Social	*009	*04
9.2	DIRECTOR	Director Administrativo de Desarrollo Rural Sostenible	*009	*04
10.3	DIRECTOR	Director Administrativo de Desarrollo Humano y Familia	*009	*04
12.2	DIRECTOR	Director Administrativo de Cultura, Artes y Patrimonio	*009	*04
14.1	DIRECTOR	Director Administrativo de Sistemas de Información e Infraestructura Tecnológica	*009	*04
14.2	DIRECTOR	Director Administrativo de Gobierno Digital	*009	*04
13.2	DIRECTOR	Director Técnico de Prevención, Vigilancia y Control de Factores de Riesgo	*009	*04
13.3	DIRECTOR	Director Operativo de Gestión Estratégica y Apoyo al Sistema	*009	*04
13.4	DIRECTOR	Director Técnico de Calidad y Prestación de Servicios de Salud	*009	*04
15.1	DIRECTOR	Director Administrativo de Planeamiento Educativo	*009	*04
15.2	DIRECTOR	Director Administrativo	*009	*04
15.3	DIRECTOR	Director Técnico de Cobertura Educativa	*009	*04
15.4	DIRECTOR	Director Técnico de Calidad Educativa	*009	*04
16.6	DIRECTOR	Director Operativo de Logística	*009	*02

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 55 de 63

Identificación del Cargo en el Manual de Funciones	Denominación del Cargo	Nombre específico del cargo	Código	Grado
2.3	DIRECTOR	Director Operativo de Desarrollo Comunitario, Seguridad, Convivencia y Participación Ciudadana	*009	*02
2.4	DIRECTOR	Director Administrativo de Protección de Derechos y Atención a la Población	*009	*02
2.5	DIRECTOR	Director Técnico de Gestión del Riesgo	*009	*02
6.3.8	DIRECTOR	Director Operativo de Almacén	*009	*02
9.2.2	DIRECTOR	Director Administrativo de Emprendimiento Rural	*009	*02
9.2.1	DIRECTOR	Director Administrativo de Desarrollo Agropecuario	*009	*02
10.3.2	DIRECTOR	Director Administrativo de Adulto Mayor y Discapacidad	*009	*02
10.4	DIRECTOR	Director Administrativo de Poblaciones	*009	*02
11.2	DIRECTOR	Director Administrativo de Turismo, Clúster y Asociatividad	*009	*02
11.3	DIRECTOR	Director Administrativo de Industria y Comercio	*009	*02
2.4.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Derechos Humanos y Atención a Víctimas	*006	*01
3.3.2	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Estudios Previos	*006	*01
3.3.3	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Evaluación Contractual	*006	*01
3.3.4	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Evaluación Financiera a Contratos	*006	*01
3.3.6	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Información Contractual	*006	*01
4.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Representación Judicial y Extrajudicial	*006	*01
4.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Representación Judicial y Extrajudicial	*006	*01
5.2.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Fiscalización y Liquidación	*006	*01
5.2.2	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Recaudo y Cobranza	*006	*01
5.3.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Presupuesto	*006	*01
5.3.2	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Contabilidad	*006	*03
7.4	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Desarrollo Territorial	*006	*01
7.5	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Proyectos y Cooperación	*006	*01
8.4.2	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Infraestructura Social	*006	*01

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 56 de 63


Identificación del Cargo en el Manual de Funciones	Denominación del Cargo	Nombre específico del cargo	Código	Grado
9.2.1.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Asistencia Técnica y Bioseguridad	*006	*01
10.3.3	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de la Juventud	*006	*01
10.3.4	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de la Familia	*006	*01
10.3.5	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de la Mujer y la Equidad	*006	*01
10.4.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Poblaciones	*006	*01
11.2.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Promoción y Calidad Turística	*006	*01
11.3.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Promoción, Empleo, Competitividad e Innovación	*006	*01
12.2.1	JEFE DE OFICINA	Jefe de Oficina de Patrimonio y Artes	*006	*01

6.7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El Gobierno del Quindío, respetando los derechos sindicales y en pro de trabajar articuladamente con los sindicatos legalmente conformados, participa activamente de las diferentes mesas de diálogo y de trabajo, donde analizan las propuestas o acuerdos que los funcionarios y sus representantes manifiestan, teniendo en cuenta los límites legales y presupuestales del Departamento, con el propósito garantizar una relación armónica entre los sindicatos y Gobierno Departamental, promoviendo así el bienestar y la eficiencia institucional.

6.8. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS.

La Dirección Administrativa de Talento Humano, cuenta con el Programa de Desvinculación asistida el cual tiene como finalidad, generar estrategias y acciones integrales que permitan incrementar la satisfacción, el sentido de pertenencia y la motivación de los empleados en relación con las funciones y actividades que desempeñan, mediante procesos que promuevan su bienestar psicológico, emocional, físico y colectivo sobre todo al momento de retirarse de sus actividades laborales.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 57 de 63


Además, cuenta con la Encuesta Desvinculación asistida de los funcionarios de la Gobernación del Quindío F-SAD-145, la cual fue diseñada e implementada como modelo metodológico para los funcionarios públicos de la Gobernación del Quindío, como estrategia organizacional de responsabilidad social, dirigido a minimizar el impacto que ocasiona al funcionario público la desvinculación laboral. De tal modo, que se puedan acatar acciones correctivas, mejorando así las áreas de oportunidad de la entidad.

También, se cuenta con el Procedimiento P-SAD-105 Plantillas de Retención del conocimiento y la innovación, donde se identifican y se retienen el conocimiento tácito y explícito, con el fin de fomentar y fortalecer en los servidores públicos y contratistas las habilidades colectivas; siendo esto un instrumento de información esencial para la toma de decisiones en las distintas Secretarías/Dependencias, para aplicar este procedimiento de elaboraron y se aplican dos (2) formatos F-SAD-93 Plantilla de Retención del Conocimiento para funcionarios y F-SAD-94 Plantilla de Retención del conocimiento para contratistas, lo que permite conservar el conocimiento institucional y dar a conocer las experiencias exitosas y las buenas prácticas que se desarrollan en la Gobernación del Quindío por medio de la página web en el siguiente link <https://quindio.gov.co/banco-del-conocimiento>

6.9. EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Dando cumplimiento al Decreto 2011 de 2017, de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, la estructura de la planta de cargos de la administración central departamental está compuesta por trescientos cincuenta y tres (353) funcionarios y funcionarias, encontrándose en la rango entre 1 y 1000 empleos, como lo estipula la misma normatividad, determinándose que al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintisiete (2027), el porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad debe ser del 4%.

El Gobierno del Quindío impulsa la inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo su acceso a oportunidades en el sector público, donde a través de políticas de equidad e inclusión, se busca garantizar su participación activa en el desarrollo del departamento, cumpliendo con las normativas nacionales que fomentan la vinculación

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 58 de 63

progresiva en el ámbito gubernamental.

6.10. EMPLEO PÚBLICO DE JÓVENES ENTRE LOS 18 Y 28 AÑOS.

El Gobierno del Quindío promueve el empleo público para jóvenes entre 18 y 28 años, facilitando su acceso a oportunidades laborales en el sector estatal. A través de estrategias de inclusión y formación, el cual busca impulsar el talento joven, fortalecer la experiencia laboral y fomentar el relevo generacional en la administración pública.

6.11. MODERNIZACIÓN

La Administración central Departamental, en su Plan de Desarrollo “POR Y PARA LA GENTE” Implementará el programa de Modernización Administrativa y Locativa de bienes muebles e inmuebles a través del diagnóstico y fortalecimiento de la gestión institucional del Gobierno Departamental del Quindío.


7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Esta es una etapa clave para garantizar que las estrategias y acciones implementadas en el Plan Estratégico de Talento Humano, sean efectivas y contribuyan a los objetivos mencionados, donde se permite identificar avances, corregir desviaciones y promover una mejora continua.

7.1. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.

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

- **MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.** A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, la cual se diligencia teniendo en cuenta las diferentes temáticas y áreas correspondientes, y donde el puntaje obtenido con más baja calificación, la matriz arroja el plan de acción correspondiente a mejorar

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 59 de 63

las metas con mas deficiencias en su cumplimiento y así elaborar estrategias para su cumplimiento.

- **PLAN DE ACCIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG:** La secretaria de Planeación Departamental fórmula el plan de acción de MIPG, donde están inmersas las metas a cumplir en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- **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.

7.2. INDICADORES.


Los indicadores para el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2025, están diseñados para medir el desempeño, cumplimiento de objetivos y efectividad de las estrategias de gestión del talento humano y de los Planes institucionales con lo componen. Estos indicadores deben ser claros, medibles, alcanzables y relevantes.

A continuación, se presentan los indicadores organizados por Planes correspondientes a la secretaria Administrativa.

- **Plan Institucional de Previsión de Recursos Humanos:** 4 informes de seguimiento durante la presente vigencia.
- **Plan Institucional de vacantes:** 4 informes de seguimiento durante año 2025.
- **Plan Institucional de Bienestar e Incentivos:** Número de actividades programadas / Número de actividades realizadas
- **Plan institucional de capacitaciones:** Número de funcionario capacitados/Número de funcionario vinculados

Número de capacitaciones ejecutadas/Número de capacitaciones programadas x 100 (Porcentaje de ejecución - cumplimiento)

- **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Numero de actividades planeadas / Numero de actividades ejecutadas.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 60 de 63

Número de capacitaciones ejecutadas/Número de capacitaciones programadas x 100 (Porcentaje de ejecución - cumplimiento)



- **Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano:** 3 informes de seguimiento durante la vigencia actual.


7.3. RESULTADOS FURAG.

La Gobernación del Quindío ha demostrado un destacado desempeño en las evaluaciones del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), el instrumento aplicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para medir la gestión y desempeño de las entidades públicas.


En la imagen que a continuación se relaciona, se puede observar el puntaje obtenido en la política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG- durante la vigencia 2023.

Ilustración 5. Política 1. Gestión Estratégica de Talento Humano.

 IV. ÍNDICES DESAGREGADOS POLÍTICAS PÚBLICAS			
 GOBIERNO DEL QUINDÍO			
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje 2022	Puntaje 2023	COMPORTAMIENTO
Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	84,2	92,56	↑
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	90,6	99,1	↑
Desarrollo del talento humano en la entidad	56,7	68,3	↑
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	88,9	96,9	↑
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	85,7	75,0	↓

www.quindio.gov.co 

Fuente: página Web del Gobierno del Quindío <https://quindio.gov.co/modelo-integrado-de-planeacion/furac>

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 61 de 63

Se puede evidenciar que los puntajes más bajos en esta política, son los relacionados a Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano y la Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, lo cual permite generar estrategias, actividades y acciones para fortalecer la mencionada política, además se tendrán en cuenta las recomendaciones realizadas por el Departamento de la Función Pública.

7.4. EVALUACIÓN DE LA EFICIENCIA DEL PLAN.

Durante la vigencia 2024, el Plan de Gestión Estrategia de Talento Humano, se cumplió en su totalidad en un 100%, ya que se desarrollaron todas las metas planteadas en señalado plan y los demás planes institucionales que lo conforman, lo que se puede evidenciar en los reportes suministrados a la oficina de Control Interno de Gestión y con los funcionarios y colaboradores en cargados de ejecutar cada una de las actividades establecidas en este plan.


7.5. MEJORAMIENTO CONTINUO.

El Gobierno del Quindío pretende que, durante el año 2025, se continúe con el mejoramiento en la gestión, en la optimización de los procesos, recursos, productos, servicios y las prácticas organizacionales de manera constante. Ya que su objetivo principal es aumentar la eficiencia, efectividad y satisfacción de los usuarios internos y externos, adaptándose a un entorno en constante cambio.

7.6. CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS.

Para darle cumplimiento a las correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas y mejoras, se dará uso de las siguientes herramientas de control

Seguimiento Plan de Acción: La Oficina de Control Interno de Gestión y la Secretaria de Planeación realizaran seguimiento cuatrimestral del cumplimiento de los planes de acción de cada área, a través de los Indicadores de Gestión y los informes presentados por el responsable de cada plan.

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025 Página 62 de 63


Mapa de riesgos: El seguimiento de este mapa de riesgo de Corrupción se realiza por medio de la matriz MR-PLA-02 cada cuatro meses y al mapa de riesgo de Gestión se realiza en la matriz MR-SAD-01 cada semestre, por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión

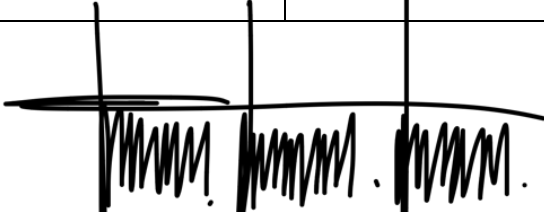
Auditoria de gestión: La Oficina de Control Interno de Gestión es la encargada de realizar esta auditoria para revisar el cumplimiento de los indicadores inmersos en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Recomendaciones de DAFP: Se realizarán estrategias para cumplir con las recomendaciones brindadas por la Función Pública teniendo en cuenta el resultado obtenido en el FURAG 2023.

8. BIBLIOGRAFIA.

- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020 – 2030
- Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público. Enero 2021.
- Autodiagnóstico Gestión Estrategia de Talento Humano V.4.7. 2022.
- Estructura Sugerida para la Consolidación del Plan Estratégico de Talento Humano - DAFP
- Informe encuesta de percepción Talento Humano- DANE
- Plan de Desarrollo Departamental 2024- 2027 “POR Y PARA LA GENTE”
- Página Departamento Administrativo de la Función Pública <https://www.funcionpublica.gov.co/>
- Página Web del Gobierno del Quindío <https://quindio.gov.co/>

	PLAN	Código: PL-SAD-02
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:06 Fecha: 30/01/2025
		Página 63 de 63




JUAN MIGUEL GALVIS BEDOYA
Gobernador del Departamento del Quindío



JOHAN SEBASTIÁN CAÑÓN SOSA
Secretario Administrativo



LEIDY DIANA GARCÍA GUERRERO
Directora Administrativa de Talento Humano

Elaboró: Erika García Cubillos – Profesional Universitaria. 
Margarita Turriago García – Contratista Profesional.

Revisó: Leidy Diana García Guerrero - Directora de Talento Humano

Revisión Jurídica: Equipo jurídico de la Dirección administrativa de Talento Humano.

Aprobó: Johan Sebastián Cañón Sosa – Secretario Administrativo

ELABORACION	REVISION	APROBACION
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Erika García Cubillos.	Leidy Diana García Guerrero	Johan Sebastián Cañón Sosa
Cargo: Profesional Universitaria	Cargo: Directora Administrativo de Talento Humano	Cargo: Secretario Administrativo