

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 1 de 43</b>           |

## GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**SECRETARIA ADMINISTRATIVA**

**DIRECCION DE TALENTO HUMANO**

**VIGENCIA 2023**

*Documento controlado por el Sistema de Gestión Administrativa  
Prohibida su reproducción total o parcial  
Esta versión es vigente si se consulta en la Intranet de la Gobernación del Quindío*

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 2 de 43</b>           |

## INDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Planta de personal -según Nivel Jerárquico .....               | 15 |
| Tabla 2. Semaforización por Niveles .....                               | 16 |
| Tabla 3 Rutas de creación de valor .....                                | 21 |
| Tabla 4 Distribución de planta de personal por tipo de vinculación..... | 28 |

## INDICE DE ILUSTRACIONES

|  |    |
|--|----|
| Ilustración 1 Resultados Evaluación por Componentes .....                      | 17 |
| Ilustración 2 Resultados Evaluación categorías del Componente Planeación ..... | 17 |
| Ilustración 3 Resultados Evaluación categorías del Componente Ingreso .....    | 18 |
| Ilustración 4 Resultados Evaluación categorías del Componente Desarrollo.....  | 19 |
| Ilustración 5 Resultados Evaluación categorías del Componente Retiro .....     | 20 |
| Ilustración 6. Resultado Calificación por componentes .....                    | 23 |
| Ilustración 7. Resultado Calificación por categorías componente 1 .....        | 23 |
| Ilustración 8. Resultado Calificación por categorías componente 2 .....        | 24 |
| Ilustración 9. Resultados Calificación por categorías .....                    | 24 |
| Ilustración 10. Resultados Calificación por componentes .....                  | 25 |

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 3 de 43</b>           |

### TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCION .....   | 5  |
| 1. NOMBRE DEL PROCESO.....   | 7  |
| 2. NOMBRE DEL SUBPROCESO .....   | 7  |
| 3. ALCANCE .....   | 7  |
| 4. OBJETIVO GENERAL .....  | 7  |
| 4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....   | 7  |
| 5. DEFINICIONES.....   | 8  |
| 6. MARCO LEGAL .....   | 9  |
| 7. PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO .....                     | 14 |
| 7.1. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN .....   | 14 |
| 7.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN .....   | 14 |
| 7.3. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....   | 14 |
| 7.4. AUTODIAGNÓSTICO DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO<br>HUMANO- M.E.T.H: ..... | 16 |
| 7.4.1. Evaluación por Componentes y las respectivas categorías .....               | 16 |
| 7.4.2. Comportamiento de las Rutas de Creación de Valor.....                       | 21 |
| 7.5. AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....                         | 23 |
| 7.6. AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN POLÍTICA DE SERVICIO AL<br>CIUDADANO.....          | 24 |
| 7.7. AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA<br>INNOVACIÓN.....           | 25 |
| 7.8. AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES<br>26               |    |
| 8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022 .....                                   | 26 |
| 9. EJES TEMATICOS, PLANES ESTRATEGICOS E INSTITUCIONALES 2022 .....                | 27 |
| 9.1. PLAN ANUAL DE VACANTES :.....   | 27 |
| 9.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....                                   | 28 |
| 9.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022-PIC .....                             | 29 |
| 9.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....                                   | 32 |
| 9.4.1 Eje de Equilibrio Psicosocial.....   | 33 |
| 9.4.2. Eje de Salud Mental .....   | 37 |
| 9.4.3. Eje de Convivencia Social .....   | 38 |

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 4 de 43</b>           |

|  |    |
|--|----|
| 9.4.4. Eje de Alianzas Interinstitucionales .....                        | 39 |
| 9.4.5 Eje de Transformación Digital .....                                | 40 |
| 9.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG – SST: .....           | 40 |
| 10. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO. ....              | 41 |
| 10.1. MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO. ....              | 41 |
| 10.2. FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN - FURAG II.<br>41 |    |
| 10.3. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO. ....          | 41 |
| 11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....                                       | 42 |

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 5 de 43</b>           |

## INTRODUCCION

En el marco de la planeación estratégica para la vigencia 2023, la Gobernación 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 2020-2023, y en concordancia con lo que pretende 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, facilitando la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.

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

El Plan Estratégico de la Administración Central busca desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, contribuyendo al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de cada uno de los funcionarios; es por esto que se hace necesario contar con personal íntegro, comprometido y competente que esté estrechamente ligado y contribuya al logro de los objetivos y planes de la entidad.

Este Plan se enfoca en trabajar para mejorar las necesidades identificadas y definir procesos, implementando: Un Plan Institucional de Capacitación -PIC- donde se tendrán en cuenta los ejes temáticos establecidos, así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE; Un Plan de Bienestar Social e incentivos enmarcado en programas de Bienestar, con sus correspondientes ejes de intervención denominados eje de equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales y eje de transformación digital, las cuales incluyen incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a las necesidades e intereses de los funcionarios, que propicien un ambiente laboral idóneo que permita la eficacia en la prestación de los servicios que ofrece el Departamento; Un Plan anual de Vacantes y Previsión de Recursos; Un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 6 de 43</b>           |

Igualmente, desde la Dirección de Talento Humano se considera continuar con las temáticas adicionales y/o procesos relacionados con la vinculación, la inducción, re inducción, evaluación de desempeño, SIGEP, Clima organizacional, desvinculación asistida y transferencia de conocimiento, entre otros; buscando establecer 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.

Así mismo, es importante mencionar que la Gobernación del Quindío realizó los siguientes autodiagnósticos para la vigencia 2022, arrojando los puntajes que a continuación se relacionan:

- Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano - M.E.T.H: 96.3
- Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad: 100
- Autodiagnóstico de Gestión Política de Servicio al ciudadano 95,3
- Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación: 98,0
- Autodiagnóstico para la Gestión e Intereses: 83,0

Dado lo anterior, los servidores de la entidad deben ser conocedores de las Políticas Institucionales, del Direccionamiento Estratégico y la Planeación, de su rol fundamental con la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en ejercer sus funciones con calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Finalmente, es importante que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, también es indispensable que por su parte haya el compromiso con el autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las del grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida laboral, dentro de políticas de talento humano.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 7 de 43</b>           |

## 1. NOMBRE DEL PROCESO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

## 2. NOMBRE DEL SUBPROCESO

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

## 3. ALCANCE

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

## 4. OBJETIVO GENERAL

Definir los objetivos de la planeación estratégica del Talento Humano de la Administración Central del Quindío, desarrollando y evaluando los procesos encaminados al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y clima organizacional, contribuyendo de esta manera al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los funcionarios; dentro del marco establecido en las Dimensiones que nos aplica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- versión 7 – 2021.

### 4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer el Plan Estratégico del Talento Humano de la Administración Central Departamental del Quindío para la vigencia 2023.
- Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida laboral y desempeño de los servidores públicos de la entidad, a través de la adopción de un Plan de Bienestar e Incentivos, que genere espacios de reconocimiento, esparcimiento, enfocados el fortalecimiento de las competencias comportamentales que permitan aportar al éxito organizacional; así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 8 de 43</b>           |

- Adoptar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación como una herramienta estratégica al interior de la entidad a través de la cual se fortalezcan los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, mediante la realización de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, según las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados a cada funcionario.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores y en los diferentes sitios de trabajo, mediante la aplicación de medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

## 5. DEFINICIONES

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

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

**MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO \_ subcomponentes- (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro):** Se define como las fases en las que se divide la Gestión Estratégica de Talento Humano basadas en el ciclo de vida de un servidor público en una entidad.

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

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 9 de 43</b>           |

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

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

## 6. MARCO LEGAL

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

Constitución Política de Colombia:

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

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

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

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 10 de 43</b>          |

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

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo al artículo 1, la citada norma tiene por objeto regular el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben ser empleados en el ejercicio de la gerencia pública, resaltando que en el desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de los diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 11 de 43</b>          |

Por su parte el artículo 15, desarrolla las funciones de las Unidades de Personal o de quienes hagan sus veces, los cuales se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, dentro de sus funciones se encuentra, entre otras las siguientes:

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

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

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

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

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

Ley 1712 de 2014, Modificado por Ley 2195 de 2022, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones", reglamentada por el Reglamentado por Decreto 103 de 2015 derogado parcialmente por el Decreto 1081 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República", estableció que su objeto es regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información, y constituye el marco general de la protección del ejercicio del derecho de acceso a la información pública en Colombia.

Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", modificado entre otros, por el Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", el Decreto 815 de 2018 "Por el cual se modifica el Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto [1083](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", Decreto 051 de 2018 "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto [1083](#)

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 12 de 43</b>          |

de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto [1737](#) de 2009”.

Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, expedido por el Ministerio de Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo tiene como objetivos formular y adoptar las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, respetar los derechos fundamentales y garantías de los trabajadores, fortalecer, promocionar y proteger las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, mediante el empleo de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control, así como propender por el adecuado desarrollo de las relaciones laborales a través del diálogo social y del entendimiento.

Que el artículo 2.2.4.6.11. del Decreto ibidem establece: “(...) *Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.*

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

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

(Decreto 1443 de 2014, art. 11)”.

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

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 13 de 43</b>          |

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

Ley 1955 de 2019 “Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018- 2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”.25 de mayo de 2019. D.O. No 50.964.

Ordenanza No. 002 del 2020 *“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2020-2023 Tú y Yo Somos Quindío.*

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

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

MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

Decreto 1299 de 2018 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional – MIPG.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 14 de 43</b>          |

Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Decreto 1567 de agosto de 1998 Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

## **7. PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

### **7.1. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN**

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

### **7.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN**

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

Igualmente, se cuenta con un mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensionados, al igual que un instrumento de caracterización el cual se le realizó análisis de resultados y recomendaciones; así mismo un Programa para Pre pensionados.

### **7.3. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS**

La actual Planta de Empleos de la Administración Central Departamental se encuentra adoptada mediante el Decreto 373 del 21 de junio de 2019 modificado por el decreto 715 del 2022 y cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales aprobado por el Decreto No. 0092 del 18 de enero de 2023, el cual detalla la identificación, funciones y requisitos específicos de cada uno de sus empleos.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 15 de 43</b>          |

Es así como la Planta de Personal es Estructural, lo que consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de cada una de sus dependencias, para lo cual la Administración Central cuenta con dieciocho (18) dependencias distribuidas en: un (1) Despacho del Gobernador, una (01) oficina de control interno de gestión, una (01) oficina de control interno disciplinario y quince (15) Secretarías de Despacho, a saber:

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

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

Tabla 1. Planta de personal -según Nivel Jerárquico

| <b>PLANTA CENTRAL SEGUN EL NIVEL JERARQUICO</b> |              |
|---|--------------|
| <b>NIVEL</b>                                    | <b>TOTAL</b> |
| DIRECTIVO                                       | 80           |
| ASESOR  | 11           |
| PROFESIONAL                                     | 96           |
| TECNICO   | 72           |
| ASISTENCIAL                                     | 93           |
| <b>TOTAL DE CARGOS</b>                          | <b>352</b>   |

Fuente: Plan Anual de Vacantes vig.2022

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 16 de 43</b>          |

#### **7.4. AUTODIAGNÓSTICO DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO- M.E.T.H:**

Proceso que tiene como propósito que la entidad logre contar con una línea base de los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional; para el logro de esto la Dirección de Talento Humano enfocará sus esfuerzos en las variables resultantes y sus respectivas alternativas de mejora.

Una vez realizado el autodiagnóstico- medición adelantada en la vigencia 2022, se identificaron las fortalezas y oportunidades de mejora, conforme con el PUNTAJE FINAL obtenido de **96.3** a través de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, ubicando la Gobernación del Quindío en el Nivel 5 de “CONSOLIDACION” en una escala de 5 Niveles;

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          |

Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2022

##### **7.4.1. Evaluación por Componentes y las respectivas categorías**

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

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 17 de 43</b>          |

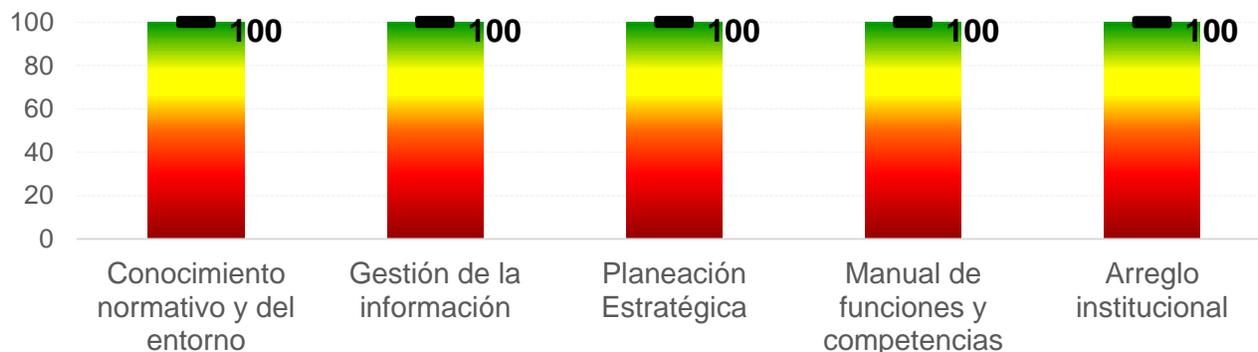
Los componentes de la Matriz Estratégica del Talento Humano obtuvieron la siguiente calificación.

Ilustración 1 Resultados Evaluación por Componentes



Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2022

Ilustración 2 Resultados Evaluación categorías del Componente Planeación

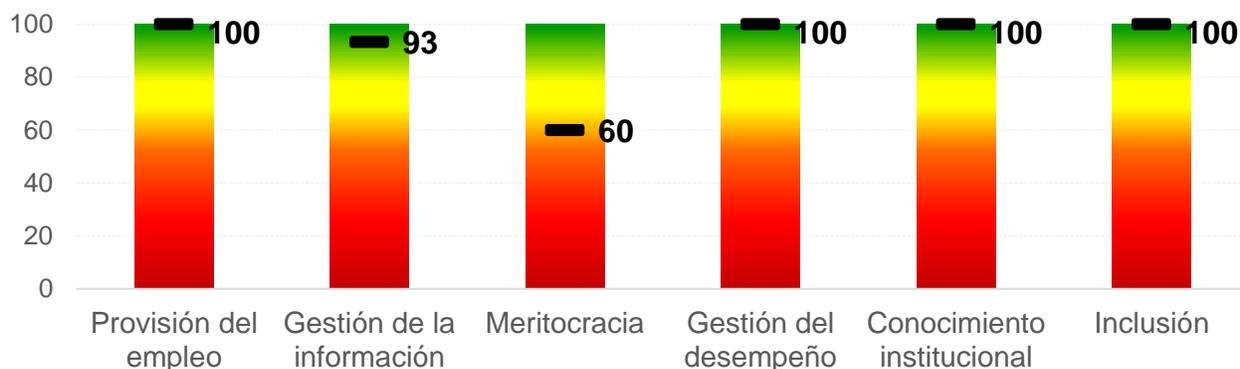


Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2022

- PLANEACIÓN: Obteniendo un resultado de 100, compuesta por cinco categorías.
  - Conocimiento normativo y del entorno
  - Gestión de la información
  - Planeación Estratégica
  - Manual de funciones y competencias
  - Arreglo institucional.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 18 de 43</b>          |

Ilustración 3 Resultados Evaluación categorías del Componente Ingreso



Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2022

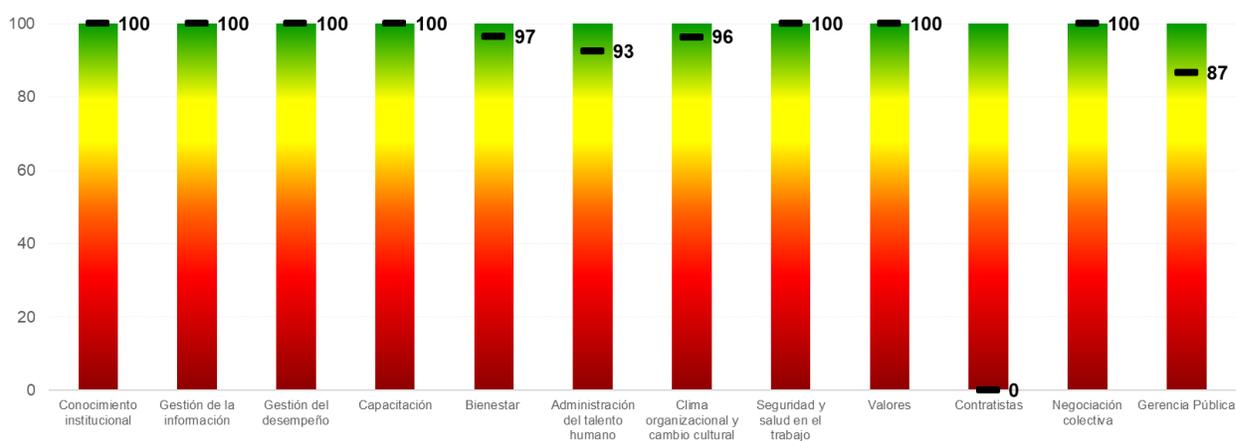
- **INGRESO:** Resultado obtenido 92,3 compuesto por seis categorías.

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

En este componente de Ingreso la categoría menor calificada obtuvo 60 puntos evidenciándolo en las actividades relacionadas Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes, Proveer las vacantes definitivas temporalmente mediante nombramientos provisionales eficientemente, contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento, entre otras.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 19 de 43</b>          |

Ilustración 4 Resultados Evaluación categorías del Componente Desarrollo



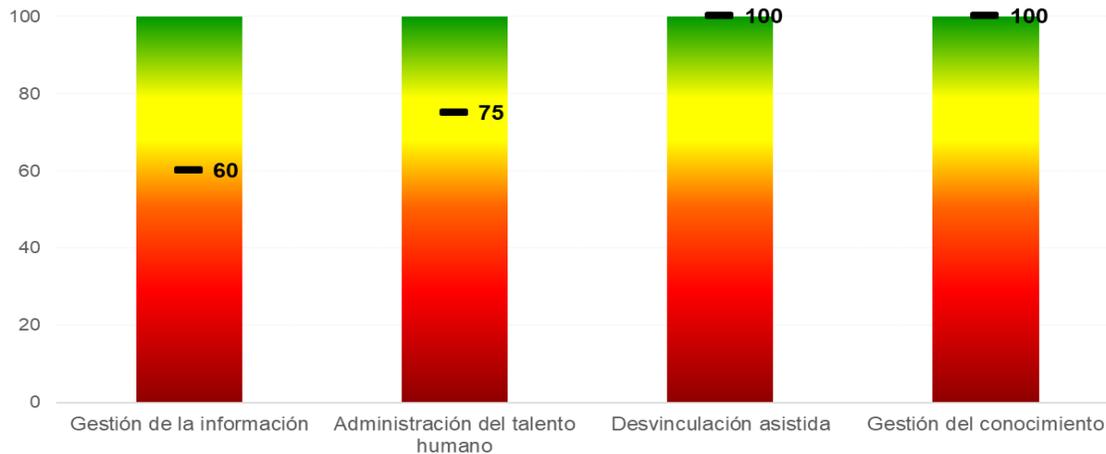
Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2022

- **DESARROLLO:** Resultado obtenido 96,7 y contempla 12 categorías así:
  - Conocimiento institucional
  - Gestión de la información
  - Gestión del desempeño
  - Capacitación
  - Bienestar
  - Administración del talento humano
  - Clima organizacional y cambio cultural
  - Seguridad y salud en el trabajo
  - Valores
  - Contratistas
  - Negociación colectiva
  - Gerencia Pública

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 20 de 43</b>          |

En general el resultado del componente DESARROLLO como se aprecia es el que contiene gran número de categorías con puntajes muy altos frente a la vigencia inmediatamente anterior.

Ilustración 5 Resultados Evaluación categorías del Componente Retiro



Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2022

- RETIRO: Resultado de 85,0 componente donde se evalúan cuatro categorías.
- Gestión de la información
- Administración del talento humano
- Desvinculación asistida
- Gestión del conocimiento

En el componente RETIRO la categoría con bajo porcentaje fue: “*Gestión de la Información*” vinculada a actividades como: Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro, Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.

En conclusión, los resultados obtenidos nos permitirán identificar cuáles son los temas o

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 21 de 43</b>          |

rutas que presentan un mayor rezago, o cuya implementación está más retrasada, y así poder centrar su prioridad al momento de diseñar las acciones a implementar.

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

#### **7.4.2. Comportamiento de las Rutas de Creación de Valor**

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

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

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

Tabla 3 Rutas de creación de valor

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 22 de 43</b>          |

### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

|   |            |   |            |
|---|------------|---|------------|
| <b>RUTA DE LA FELICIDAD</b><br><br><b>La felicidad nos hace productivos</b> | <b>95</b>  | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto                                    | <b>89</b>  |
|   |            | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | <b>95</b>  |
|   |            | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional   | <b>97</b>  |
|   |            | - Ruta para generar innovación con pasión   | <b>99</b>  |
| <b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b><br><br><b>Liderando talento</b>                 | <b>97</b>  | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento   | <b>96</b>  |
|   |            | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro     | <b>95</b>  |
|   |            | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores  | <b>97</b>  |
|   |            | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen  | <b>100</b> |
| <b>RUTA DEL SERVICIO</b><br><br><b>Al servicio de los ciudadanos</b>        | <b>100</b> | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio   | <b>100</b> |
|   |            | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar   | <b>100</b> |
| <b>RUTA DE LA CALIDAD</b><br><br><b>La cultura de hacer las cosas bien</b>  | <b>96</b>  | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"  | <b>95</b>  |
|   |            | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad   | <b>97</b>  |
| <b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b><br><br><b>Conociendo el talento</b>       | <b>98</b>  | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos   | <b>98</b>  |

Fuente: Autodiagnóstico M.E.T.H. vigencia 2022

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

- a.) Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto 89
- b.) Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 95.
- c.) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 95.
- d.) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 98.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 23 de 43</b>          |

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

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de otros Autodiagnósticos.

### 7.5. AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El cual arroja un puntaje de 100 al cierre de la vigencia 2022, matriz que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional.

Para lo cual la Entidad continuará buscando estrategias que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad.

Ilustración 6. Resultado Calificación por componentes



Fuente: Autodiagnóstico Gestión Código de Integridad vigencia 2022

### Ilustración 7. Resultado Calificación por categorías componente 1

Hace referencia a las Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 24 de 43</b>          |



Fuente: Autodiagnóstico Gestión Código de Integridad vigencia 2022

Ilustración 8. Resultado Calificación por categorías componente 2



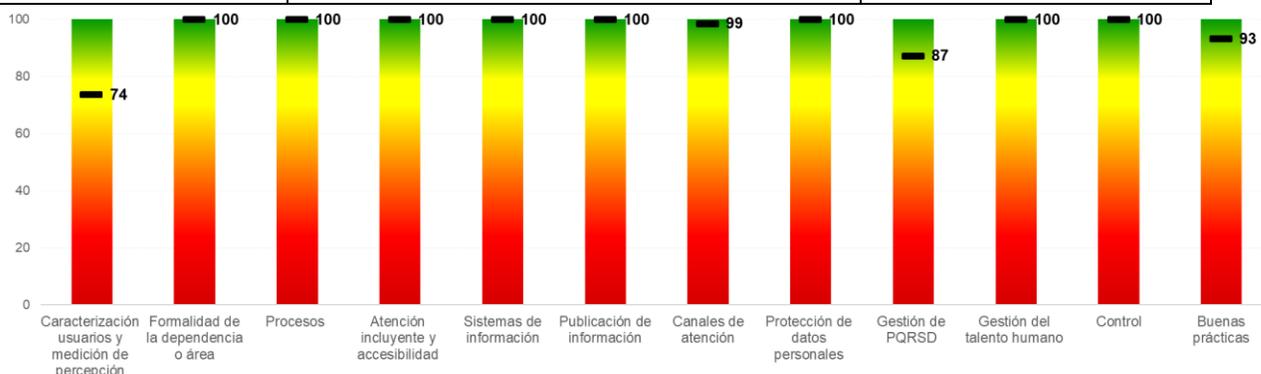
Fuente: Autodiagnóstico Gestión Código de Integridad vigencia 2022

## 7.6. AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN POLÍTICA DE SERVICIO AL CIUDADANO

La cual arrojo un puntaje de 95,3 al cierre de la vigencia 2022, se define entonces como una política pública transversal cuyo objetivo general es garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado.

Ilustración 9. Resultados Calificación por categorías

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 25 de 43</b>          |



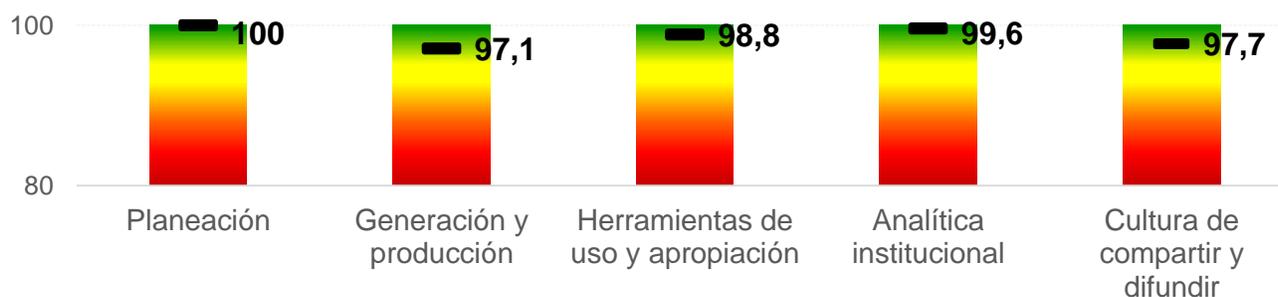
Fuente: Autodiagnóstico de Servicio al Ciudadano vigencia 2022

## 7.7. AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito, es decir intangible y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, el desempeño y los resultados de gestión.

El análisis de la información permite contar la historia de la entidad con datos; teniendo como propósito permitir que las entidades públicas puedan facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los servidores y dependencias, y promueve buenas prácticas de gestión.

Ilustración 10. Resultados Calificación por componentes



Fuente: Autodiagnóstico Gestión del Conocimiento y la Innovación vigencia 2022

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 26 de 43</b>          |

Es importante mencionar que se propuso un Plan de acción frente a las siguientes actividades de gestión:

- Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.
- Generar espacios formales e informales de co-creación (...creación de experiencias de cooperación y de diálogo con grupos de clientes o de clientes potenciales que permiten a la empresa conocer mejor la percepción de sus productos y servicios de mano de los propios usuarios, y a estos les permite involucrarse activamente ...) que son reconocidos por el talento humano y los grupos de valor.
- Contar con espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento en la programación de la entidad, evaluar su efectividad y llevar a cabo acciones de mejora.
- Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.

## **7.8. AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES**

Cuyo puntaje obtenido fue de 83 puntos, entendido como un interés laboral, personal, profesional, familiar o de negocios de la persona servidora pública que pueda afectar el desempeño imparcial; frente a este puntaje la entidad enfocara los esfuerzos en la motivación para la realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción por parte de los gerentes públicos.

## **8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023**

Es necesario resaltar que los insumos para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano de la Gobernación del Quindío son confiables y actualizados, es por esto que para la elaboración del presente Plan se tuvo en cuenta información contenida en : El Plan Institucional de Capacitación- PIC-, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo; los cuales a su vez incluyen temas relacionados con: clima laboral y organizacional, plan de incentivos, Programa de pre pensionados, Evaluación de

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 27 de 43</b>          |

Desempeño Laboral, Inducción y Re inducción, Recreación y Deportes, entre otros; temas que se encuentran en detalle e inmersos en cada uno de ellos y que definen mediante cronograma y/o plan de acción el cómo y cuándo desarrollar cada uno de las actividades mencionadas durante la actual vigencia, así como los seguimientos y evaluaciones.

De igual forma, se tuvieron en cuenta los resultados de las Matrices de: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano – M.E.T.H, Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad, Autodiagnóstico de Gestión Política de Servicio al Ciudadano, Autodiagnóstico de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Autodiagnóstico para la Gestión de Conflicto de Intereses, mencionados y graficados anteriormente.

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

Por consiguiente, desde la Dirección de Talento Humano se enfocarán los esfuerzos en incrementar los puntajes más bajos, resultado tanto del autodiagnóstico de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano M.G.E.T.H vigencia 2022, como en otras mediciones identificadas en los Planes Institucionales; En consecuencia, para la actual vigencia, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con acciones, cronogramas y estrategias que se realizaran a través de la implementación de los diferentes Planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano.

## **9. EJES TEMATICOS, PLANES ESTRATEGICOS E INSTITUCIONALES 2022**

### **9.1. PLAN ANUAL DE VACANTES<sup>1</sup> :**

Cuyo objetivo es Identificar los empleos que se encuentran vacantes en la Planta de Empleos de la Administración Central Departamental del Quindío con corte 31 de diciembre de 2022 y para la vigencia 2023.

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

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 28 de 43</b>          |

Se presenta el Plan Anual de Vacantes 2023, como una herramienta que permite conocer el número de cargos que conforman la planta de personal, la naturaleza de cada uno y forma de vinculación de los funcionarios; lo que permitirá determinar la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes e identificar las necesidades del Talento Humano, así como también, proporciona elementos estructurales para determinar la realización de los concursos abiertos de méritos del sector público que lleva a cabo la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC); de conformidad con la Planta de Personal y el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.

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

Tabla 4 Distribución de planta de personal por tipo de vinculación

| <b>TIPO DE VINCULACIÓN</b> | <b>No. cargos</b> |
|----------------------------|-------------------|
| Elección Popular           | 1                 |
| Periodo Fijo               | 1                 |
| Libre Nombramiento         | 119               |
| Carrera Administrativa     | 231               |
| <b>Total</b>               | <b>352</b>        |

Fuente: Plan Anual de Vacantes vig.2022

El reporte de los cargos con corte al 31 de diciembre de 2022, en vacancia definitiva y temporal de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, incluidos los de libre nombramiento y remoción, se detallan en el Plan Anual de Vacantes vigencia 2023.

## **9.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS<sup>2</sup>**

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

<sup>2</sup> Datos tomados de los respectivos Planes

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 29 de 43</b>          |

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

Es así como la Administración Central Departamental del Quindío, cuenta con una Planta de Personal Estructural, la cual consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de cada una de sus dependencias, por lo cual la Administración Central cuenta con dieciocho (18) dependencias distribuidas en: un (1) Despacho del Gobernador, una (01) oficina de control interno de gestión, una (01) oficina de control interno disciplinario y quince (15) Secretarías de Despacho.

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

- Análisis de las necesidades de personal
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.
- La identificación de las fuentes de Financiación del Personal de Planta

### **9.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023-PIC <sup>3</sup>**

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

<sup>3</sup> Datos tomados del Plan Institucional de Capacitación

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 30 de 43</b>          |

Para la construcción del presente Plan Institucional de Capacitación se tuvieron en cuenta los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior De La Administración Pública - ESAP, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, además del consolidado de necesidades (DNC) realizado a los secretarios, jefes y Directivos de la Gobernación del Quindío, orientado al desarrollo de competencias en donde se estructuran programas que contribuyen a la solución de problemas cotidianos a los que se ve enfrentado el servidor público en su desempeño laboral, así como el aprendizaje en equipo, el trabajo colaborativo y el fortalecimiento del ser, el saber y el hacer, en función de los cometidos constitucionales y legales.

La Dirección Administrativa de Talento Humano orientará los programas de capacitación y de aprendizaje de los funcionarios a través de una estrategia enfocada a contribuir al desarrollo de sus habilidades, actitudes y conocimientos, permitiendo la adaptación laboral, su actualización y la consolidación de una cultura organizacional sustentada en la ética para la prestación de los servicios institucionales. Es preciso señalar que la actualización del Plan Institucional de Capacitación para esta vigencia, se desarrollará principalmente a través del uso de herramientas tecnológicas y de comunicación, que permitan la conectividad e incrementen el acceso al aprendizaje continuo de los funcionarios.

Siguiendo los lineamientos anteriormente mencionados, el PIC contiene los componentes de inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación, articulados a los ejes temáticos de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y ética de lo público, cada uno de ellos analizados en el contexto del Plan de Desarrollo Departamental “Tú y Yo Somos Quindío 2020-2023”, donde contempla en su línea de acción, programa y sector de fortalecimiento lo siguiente:

Para el diagnóstico, se tuvieron en cuenta las necesidades institucionales mediante encuestas a los funcionarios, a través de la identificación de los requerimientos de Formación y Capacitación según la naturaleza de las funciones y competencias que desempeñan en cada una de sus dependencias; los resultados y el análisis de la encuesta aplicada a cada uno de los funcionarios del Centro Administrativo Departamental y el seguimiento a las Evaluaciones de Desempeño Laboral que se presentan de manera semestral. Igualmente, mediante el análisis de las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, por áreas y de manera individual manifestadas por los funcionarios de la entidad, con las cuales se pretende fortalecer los

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 31 de 43</b>          |

conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren desarrollar por medio de las temáticas establecidas por Ley, que permiten a su vez mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

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

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

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

- Reseña histórica
- Plataforma estratégica: Misión, Visión, Objetivos institucionales
- Cultura organizacional: Principios Institucionales
- Código de Integridad y Ética.
- Estructura organizacional y Mapa de Procesos.
- Sistema Integrado de Gestión: Política de calidad, Objetivos de calidad.
- Derechos y Deberes del Servidor
- Prohibiciones y Sanciones
- Manual de funciones
- Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Programación del Plan Institucional de Capacitación. (Cronograma)
- Programación del Plan de Bienestar Social e Incentivos. (Cronograma)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguimiento y Evaluación: Acuerdos de Gestión y Evaluación de Desempeño Laboral.
- Situaciones administrativas (Licencias, vacaciones, permisos, etc.)
- Régimen salarial y prestacional
- Sistema Departamental de Servicio a la Ciudadanía SDSC.
- Estrategias de Comunicación, Página WEB, Redes Sociales.
- Sistema de Gestión Integrado: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Procesos y Procedimientos, Políticas.
- Divulgación de Ley 1010 de 2006 - Acoso Laboral

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 32 de 43</b>          |

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

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

El cronograma de las actividades y capacitaciones se encuentran detalladas en el PIC 2023.

#### **9.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS <sup>4</sup>**

El cual tiene como objetivo Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la Administración Central departamental, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, mediante el desarrollo integral de planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores y el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Departamento del Quindío para la vigencia 2023, se formulara de conformidad a la identificación, recolección y análisis, como resultado de la aplicación del instrumento de suministro de información primaria “Encuesta de Necesidades de Bienestar Social”, así como la medición de clima laboral de los funcionarios del Centro Administrativo Departamental, siendo estos los principales insumos para la elaboración del Plan y el correspondiente cronograma de actividades, enfocados en:

- Deportes, recreación y vacaciones.
- Arte y Cultura.
- Promoción y prevención de la salud.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

<sup>4</sup> Datos tomados del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 33 de 43</b>          |

Así mismo, el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo a partir de la propuesta del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, entidades sostenibles” 2020-2022; y los resultados de la encuesta de necesidades de Bienestar Social e Incentivos, con el propósito de mejorar la calidad de vida y fortalecer el bienestar de los servidores de la Administración Central Departamental y la mejora del clima laboral, que permita brindar una prestación de servicio efectiva y fomentar el óptimo desempeño en la entidad.

Para la elaboración del Plan se tienen en cuenta los siguientes ejes de intervención: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y de manera transversal la transformación digital.

#### **9.4.1 Eje de Equilibrio Psicosocial**

En este eje los servidores públicos enfrentaran la nueva forma de adaptación laboral, producto de los diferentes cambios que se están viviendo como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, como lo son; la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

##### **9.4.1.1. Factores Psicosociales**

En este componente se encuentran las actividades relacionadas con el desarrollo del sentido de pertenencia en los servidores públicos, la satisfacción de necesidades de ocio y esparcimiento que contribuyan al bienestar laboral y, a su vez, incrementen el rendimiento y fomenten un buen estado de salud y ánimo entre los servidores.

También es importante integrar la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino actividades de yoga y meditación. Permitiendo así, brindar espacios de reflexión para los servidores públicos, estas actividades se implementarán con acatamiento de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 34 de 43</b>          |

Los servidores que estén interesados en participar en actividades deportivas y de recreación, eventos artísticos y culturales, capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad de manera presencial o virtual, para dar cumplimiento a la participación y medidas de bioseguridad deberán inscribirse en las diferentes actividades que organice la Dirección Administrativa de Talento Humano.

#### **9.4.1.2. Equilibrio Entre la Vida Laboral y Familiar**

Esta componente integra todas las acciones que están orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde la Gobernación del Quindío, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

En cumplimiento a la normatividad vigente Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, se adopta acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles. Para ello, los servidores públicos que requieran este tipo de beneficios deberán solicitarlo a su jefe inmediato quien, en apego a las normas y procedimientos establecidos por la Gobernación del Quindío, podrá autorizar o negar la solicitud.

Además, En cumplimiento a lo dispuesto por Decreto 1740 de 1990 “por el cual se establece la celebración del día del abuelo”, y entendiendo la importancia que tendría este día para los servidores públicos, la Gobernación del Quindío realizara actividades a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que comparta con sus nietos, con la intención de acercarlos a su familia manteniéndolos motivados y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

También se facilitará una jornada para la celebración del día de la familia, con el propósito de que los servidores se integren y compartan con sus familias.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 35 de 43</b>          |

### 9.4.1.3. Calidad de Vida Laboral

Este componente será desarrollado a través de la implementación de planes, programas y estrategias (Plan de Incentivos, Programa para Pre pensionados, Salario Emocional y Programa de Clima Organizacional) que permitan mejorar las condiciones de la vida laboral de los servidores y, a su vez, satisfacer las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Por lo tanto, es importante reconocer y exaltar la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la Gobernación del Quindío.

A continuación, se describen los planes, programas y estrategias que dan cumplimiento a este componente.

#### 9.4.1.3.1. Programa de Clima Organizacional

El programa de clima organizacional el cual corresponde al formato PR-SAD-05 (Versión 02) establece acciones encaminadas a ofrecer estrategias que conserven y mejoren las relaciones labores, que fomenten la cultura organizacional de la entidad 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.

Lo anterior, se diseñó con base a la aplicación y análisis de resultados de la "Encuesta de Clima Organizacional" dirigida a los servidores públicos del Centro Administrativo Departamental, donde se utilizó como herramienta de medición y análisis del clima organizacional la escala de clima organizacional (EDCO); ya que, esta abarca diversos ámbitos que se deben de tener en cuenta en el momento de medir la percepción de las personas en cuanto al clima organizacional de la entidad.

Así mismo, se enmarcan siete líneas de acción para la implementación del programa de clima organizacional, como lo son: Orientación organizacional, gestión estratégica de talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico. Esto con el fin de generar un impacto positivo en los distintos factores y por ende una retroalimentación en el desarrollo de los procesos dentro de la entidad.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 36 de 43</b>          |

#### **9.4.1.3.2. Programa para Pre pensionados**

Este programa correspondiente al formato PR-SAD-04 está dirigido a los funcionarios públicos de la Gobernación del Departamento del Quindío que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, con el fin de prepararlos para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a esta nueva etapa, promoviendo la creación de diferentes espacios que les permita identificar o fortalecer diversas habilidades sociales, ocupar el tiempo libre, ejercitarse y cuidar la salud, recibir capacitaciones pertinentes a las necesidades del ciclo vital, alternativas ocupacionales y de inversión; con la finalidad de brindar las herramientas esenciales para afrontar reducir los posibles cambios negativos que puedan experimentar con la llegada de su pensión.

En tal sentido se desarrollarán actividades enfocadas en las siguientes líneas de acción:

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

#### **9.4.1.3.3. Estrategia Salario Emocional**

A través de la implementación de esta estrategia mediante el formato PR-SAD-01 (Versión 02) se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los servidores de la Gobernación del Departamento del Quindío, en la búsqueda de fortalecer el compromiso y generar valor agregado para el logro de resultados. Teniendo en cuenta el alcance de esta estrategia, se determinará en el Plan de Acción las diferentes opciones y modalidades por las cuales los funcionarios de la Administración Departamental, sin importar su tipo de vinculación podrán obtener los beneficios del Salario emocional.

#### **9.4.1.3.4. Plan de Incentivos**

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

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 37 de 43</b>          |

Este plan incentiva la autoestima de los funcionarios a través del fortalecimiento de habilidades y competencias por medio del incremento de su nivel de formación personal y profesional, el reconocimiento a sus logros y la exaltación de las metas cumplidas.

Teniendo en cuenta lo anterior, las acciones de este proceso se enfocan en los siguientes temas:

- Reconocimiento al mejor empleado de carrera administrativa de la gobernación del Quindío y mejores empleados de carrera administrativa en el nivel asistencial, técnico y profesional, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral para la vigencia contemplada entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.
- Difusión de ofertas de formación en diferentes niveles educativos para los funcionarios de la Administración Departamental.
- Los demás incentivos que otorga la ley para los empleados públicos, por ejemplo, los permisos, encargos, salario emocional, entre otros.

#### **9.4.2. Eje de Salud Mental**

Este eje tiene como propósito brindar un mejoramiento continuo al bienestar social y la calidad de vida los servidores; y para ello, comprende acciones orientadas a fortalecer la salud mental y física, la implementación de hábitos de vida saludable, el desarrollo de habilidades sociales, entre otros.

Por lo tanto, las acciones a desarrollar dentro de este eje se realizarán a través de los siguientes programas:

##### **9.4.2.1. Programa De Seguridad Social Integral**

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

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 38 de 43</b>          |

El área de Bienestar Social de la Entidad coordinará el uso de los programas de promoción y prevención para el desarrollo de las mismas, de la siguiente manera:

- Se establecerá comunicación permanente con EPS, ARL y Caja de Compensación Familiar, en el momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Se orientará a los servidores del Centro Administrativo Departamental sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Se atenderá de manera personalizada a los servidores en temas relacionados con los trámites de afiliación, actualización, traslados y retiros ante cada uno de los organismos prestadores de servicios.

#### **9.4.2.2. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondiente al formato PL-SAD-07 VERSIÓN CINCO (06) consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores en sus ocupaciones y que deben ser llevados a cabo en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.

Por lo anterior es importante mencionar que la salud laboral de los funcionarios, es uno de los componentes más importantes de bienestar, por lo cual se trabajará de manera transversal con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Departamento del Quindío.

El cual estará enfocado en los siguientes temas:

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

#### **9.4.3. Eje de Convivencia Social**

En este componente hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con el fomento de la inclusión, el respeto, la diversidad, la equidad, entre otros; que favorezcan a la construcción de un buen ambiente laboral con espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 39 de 43</b>          |

A través de sensibilizaciones enfocadas a la inclusión, vulneración de derechos, la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso del poder con la intención de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos

Por lo anterior, se tendrá cuenta el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O DISCRIMINACION POR RAZON DEL SEXO EN EL AMBITO LABORAL DE LA GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO” que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Teniendo en cuenta las características propias de cada entidad, la Dirección Administrativa de talento humano realizara sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.

#### **9.4.4. Eje de Alianzas Interinstitucionales**

En este componente se establece la importancia de realizar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos de este plan, para lo cual, se abordará la coordinación interinstitucional.

La coordinación interinstitucional se realizará con la colaboración entre entidades públicas por medio de convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente plan.

El Departamento Administrativo de la Función Pública elaboró una estrategia para apoyar los programas de bienestar de las diferentes entidades del Estado Colombiano, para lo cual creó el Programa “Servimos”, Bienestar para quienes sirven al País. Esta iniciativa busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de alianzas con entidades públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Actualmente, Servimos cuenta con seis (06) líneas de servicio, educación, seguros, salud y bienestar, veteranos, turismo y recreación y cultura y medio ambiente, en cada una de estas líneas se encuentran entidades aliadas que ofrecen beneficios a los servidores públicos.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 40 de 43</b>          |

#### 9.4.5 Eje de Transformación Digital

A través del tiempo y en atención al momento coyuntural por el que atraviesa el mundo, se ha generado una adaptación urgente en las organizaciones a nivel tecnológico, es así como en la Gobernación del Quindío se ha realizado una transformación digital como un reto inmediato hacia una entidad pública inteligente, aplicando nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo, en este caso especial, buscando el bienestar de los funcionarios, facilitando los procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar.

Un ejemplo de esto ha sido la página web, los grupos de WhatsApp institucionales y las redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, YouTube, etc.), que actualmente funcionan para comunicar o difundir información de la entidad interesante para los cientos Servidores Públicos que laboran en la Administración Departamental, así como para la comunidad en general que sigue las páginas, con los que también se establece un canal de comunicación, se posiciona la marca y se logra que la sigan y recomienden a otras personas.

Dichas herramientas informáticas transversales a la entidad, permiten por medio de la caracterización tener mayor cantidad de información sobre sus Servidores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. Cabe resaltar que estas acciones van acompañadas de estrategias que se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos teniendo una comunicación oportuna de cambios y novedades que impacten a la administración.

#### **9.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG – SST:**

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

Plan que establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de los diversos factores que se presentan al interior en el área de seguridad y salud en el trabajo basada en la identificación de peligros y riesgos de la gobernación del Quindío y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

De esta manera, se implementarán programas con el apoyo de la Administradora de Riesgo ARL en Actividad física. Equilibrio de vida, Alimentación sana, Liderazgo en valores, Entorno físico, entre otras actividades ofrecidas por la Administradora de Riesgos.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 41 de 43</b>          |

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

Finalmente, con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072 del 2015, la Resolución 1111 de 2017 y la resolución 0312 de 2019, se establece el plan operativo anual.

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

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

### **10.1. MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.**

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

### **10.2. FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN - FURAG II.**

Instrumento que se diligencia en fechas previamente establecidas, es una herramienta de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales, en busca del mejoramiento continuo, cuyos resultados nos permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

### **10.3. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.**

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

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 42 de 43</b>          |

## 11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Guía Estructura Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Estratégico del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Autodiagnóstico de la Matriz Estratégica del Talento Humano vigencia 2022.
- Autodiagnóstico de gestión código de Integridad vigencia 2022.
- Autodiagnóstico de gestión política de servicio al ciudadano vigencia 2022.
- Autodiagnóstico de gestión del conocimiento y la innovación vigencia 2022.
- Plan de Vacantes Gobernación del Quindío vigencia 2023.
- Plan de Previsión de Recursos Gobernación del Quindío vigencia 2023.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Gobernación del Quindío vigencia 2023.
- Plan de Capacitación Gobernación del Quindío vigencia 2023.
- Plan de seguridad y salud en el Trabajo –SG-SST.

|   |   |                                 |
|---|---|---------------------------------|
|  | <b>PLAN</b>                                   | <b>Código: PL-SAD-02</b>        |
|   | <b>PLAN ESTRATEGICO DE<br/>TALENTO HUMANO</b> | Versión:04<br>Fecha: 26/01/2023 |
|   |   | <b>Página 43 de 43</b>          |

ROBERTO JAIRO JARAMILLO CARDENAS

Gobernador del Departamento del Quindío

JOHAN SEBASTIÁN CAÑÓN SOSA

Secretario Administrativo

MAURICIO GRAJALES OSORIO

Director Administrativo de Talento Humano

Proyectó y Elaboró: Laura Alejandra Gomez O.- Contratista Secretaria Administrativa

Revisó: Mauricio Grajales Osorio. Director Talento Humano

| <b>ELABORACION</b>               | <b>REVISION</b>                                  | <b>APROBACIÓN</b>                |
|----------------------------------|--|----------------------------------|
| Elaborado por:                   | Revisado por:                                    | Aprobado por:                    |
| Erika García Cubillos            | Mauricio Grajales Osorio                         | Johan Sebastián Cañón Sosa       |
| Cargo: Profesional Universitaria | Cargo: Director Administrativo de Talento Humano | Cargo: Secretario Administrativo |