



Secretaría de Planeación

MIPG

Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Abril 2021



DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

Política de GETH – Política de Integridad

.....
Secretaría de Planeación Departamental



mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión



CONTENIDO

- 1. Dimensión Talento Humano**
- 2. Políticas de esta Dimensión**
 - 2.1 Política Gestión Estratégica de Talento Humano**
 - 2.2. Política de Integridad**
- 3. Recomendaciones**

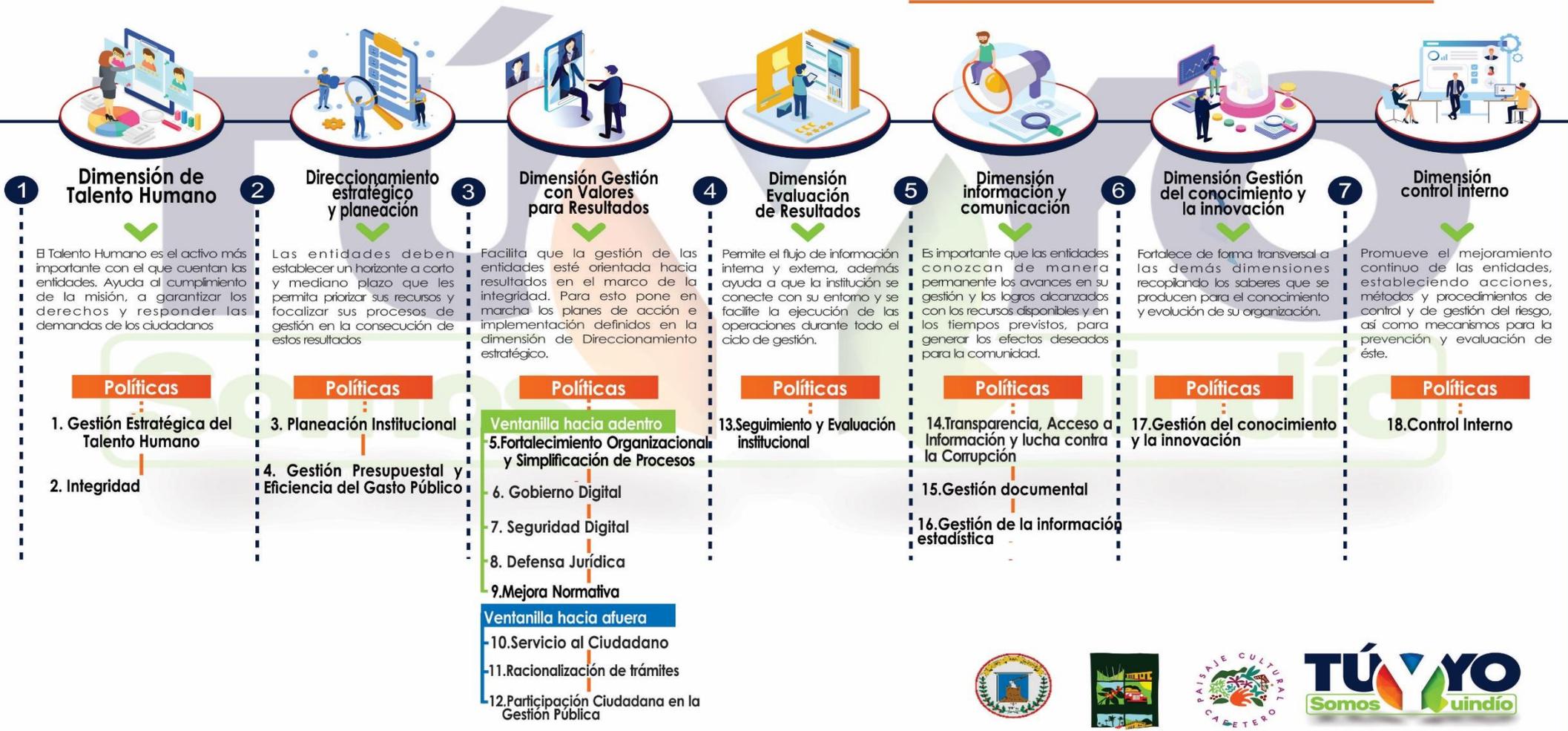
Dimensiones y Políticas MIPG



- 7 Dimensiones
- 18 Políticas



MIPG es 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, según dispone el Decreto **1499** de **2017**.





DIMENSIÓN 1 **Talento Humano**



Política de Gestión Estratégica
del Talento Humano - GETH

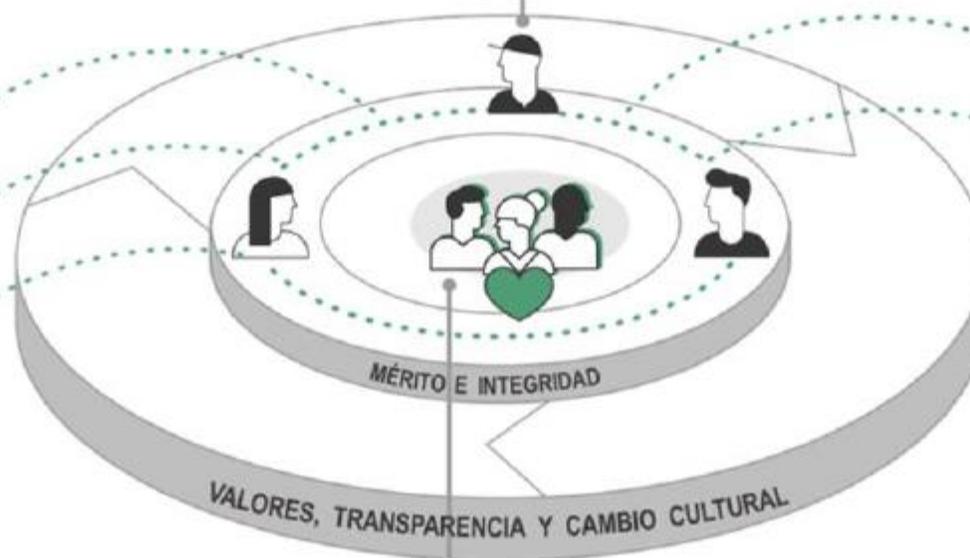
Etapa 3:
Diseñar acciones para la GETH

Etapa 2:
Diagnosticar la GETH

Etapa 1:
Disponer de Información

Etapa 4:
Implementar acciones
para la GETH

Etapa 5:
Evaluar la GETH



Política de
Integridad

Valores de
Servicio Público

Código de
Integridad

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia



Dimensión de Talento Humano

MIPG concibe al Talento Humano como **el activo más importante** con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, **como el gran factor crítico de éxito** que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, **todas las personas** que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, **contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.**



Tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (**ingreso, desarrollo y retiro**).

Se busca que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.



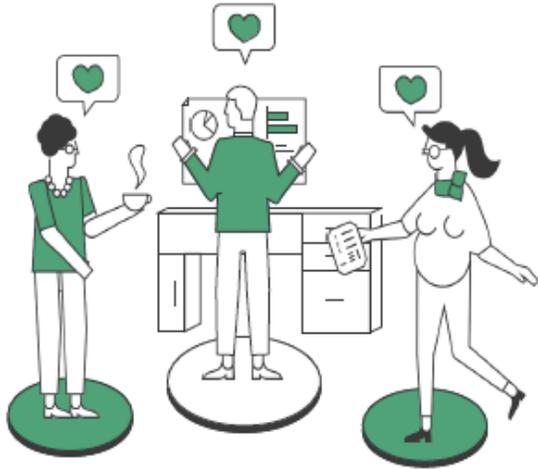
Políticas asociadas a esta Dimensión

- **Gestión Estratégica del Talento Humano**
- **Integridad**





Política: **Gestión Estratégica del Talento Humano**



¿Qué es Gestión Estratégica del Talento Humano?

Es un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de **metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible**, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH

Es importante que la gestión inicie a través de los siguientes Subcomponentes, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público:

- Planeación
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro



Planeación

Desde este Subcomponente se inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano, el cual incorpora los siguientes aspectos.



1 Conocimiento normativo y del entorno



2 Gestión de la información



3 Planeación Estratégica



4 Manual de Funciones y competencias



5 Arreglo institucional

Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.

Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano.

Considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP, Presidencia de la Republica.

Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones, además de los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.

Conocer el manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y la directrices vigentes.

Ingreso

Desde este Subcomponente se garantiza el principio del merito en la provisión de los empleos.



Gestionar los tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo.

Proveer las vacantes en forma definitiva, oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes.

Contar con mecanismo para evaluar competencias para los candidatos a cubrir temporales o de libre nombramiento y remoción.

Verificar que se realice adecuadamente el periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.

Realizar inducción a todo servidor publico que se vincule a la entidad.

Desarrollo

Desde este Subcomponente se analiza el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual y otros aspectos relacionados con el crecimiento del recurso humano.

- 1 Conocimiento institucional
- 2 Valores
- 3 Gestión de la información
- 4 Administración del talento humano
- 5 Dialogo y concertación (por negociación colectiva)
- 6 Gerencia pública
- 7 capacitación
- 8 Bienestar y estímulos
- 9 Gestión del desempeño
- 10 Clima organizacional y cambio cultural
- 11 Proporción de contratistas

Realizar inducción a todos los servidores cada dos años.

Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.

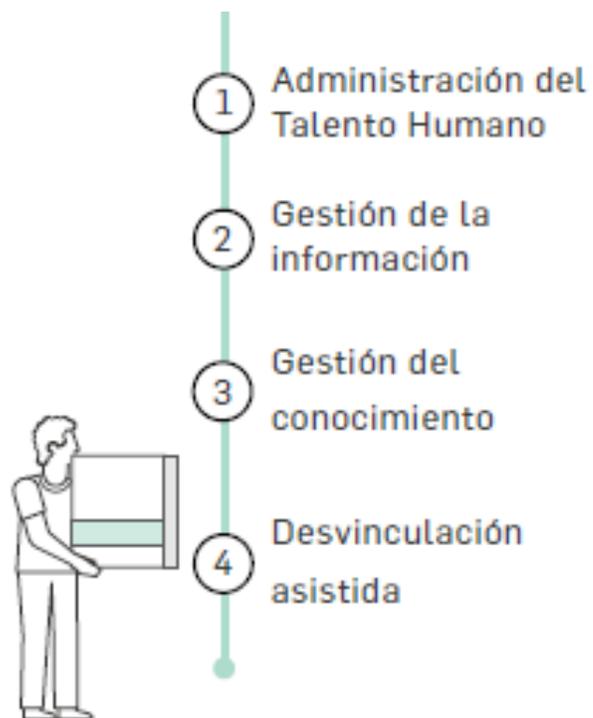
Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como su movilidad.

Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los elementos mencionados en la guía.

Realizar mediciones de clima laboral (al menos cada dos años) y la correspondiente intervención de mejoramiento

Retiro

Desde este Subcomponente se analiza los diferentes factores que intervienen en el proceso de retiro del talento humano de las entidades públicas.



Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.

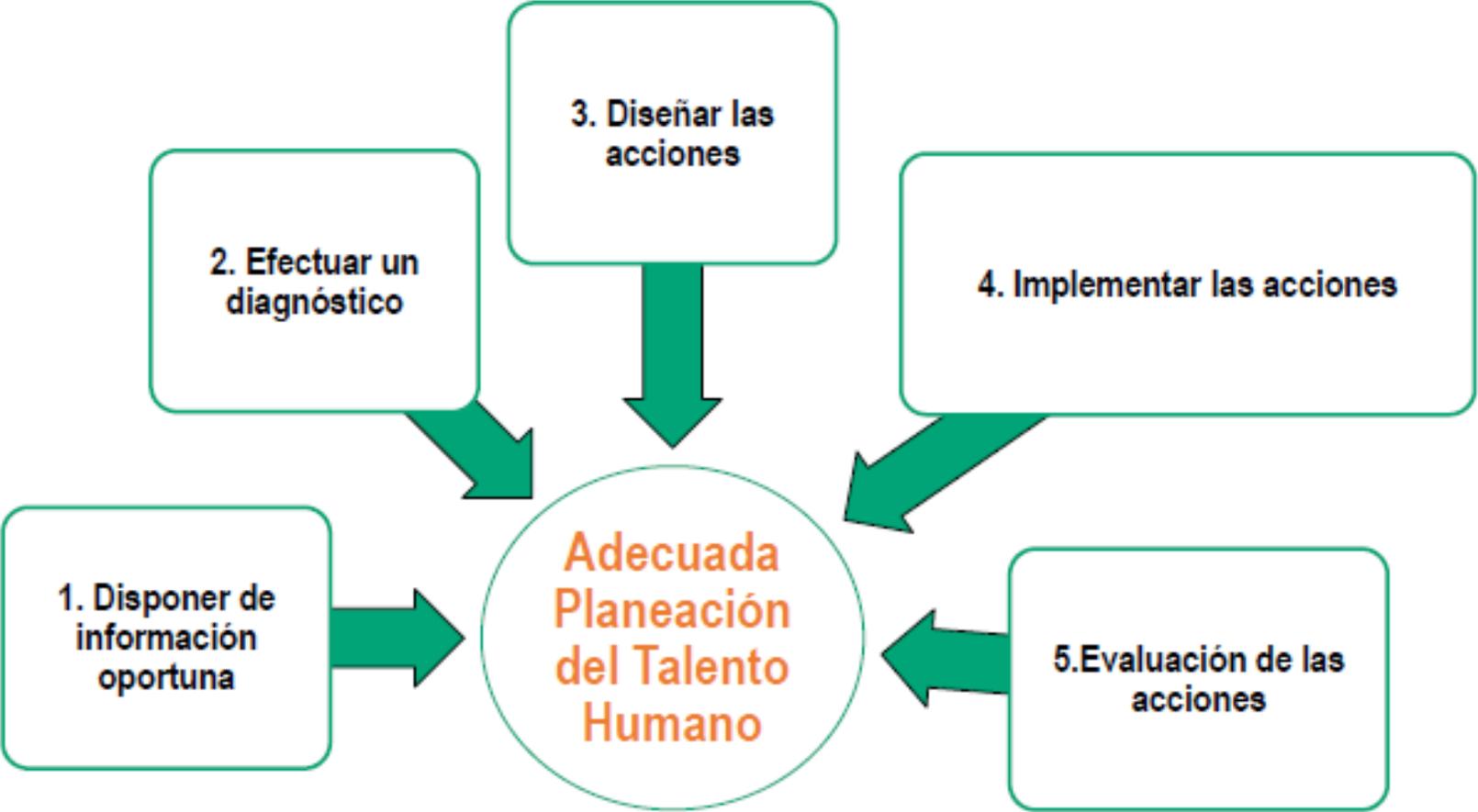
Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.

Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.

Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión de talento humano.

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

Cinco pasos para implementar una gestión estratégica del talento humano eficaz y efectiva:



1. Disponer de información oportuna

La entidad debe contar con **información oportuna y actualizada** que sirva como insumo confiable para realizar una gestión que realmente tenga un **impacto en la productividad de los servidores** y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Revisar los siguientes aspectos:

Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de **Direccionamiento Estratégico y Planeación**.

Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

2. Efectuar un diagnóstico

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer la GETH es diagnosticar el estado actual.

Una herramienta fundamental de la política es la **Matriz GETH**, que reúne el inventario de requisitos a cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política; con base en ellos, la entidad identifica fortalezas y aspectos a mejorar y le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez :

- Básico
- Transformación
- Consolidado

Niveles de madurez de la GETH

Básico Operativo (De 0/100 a 60/100) - Se divide en nivel (alto, medio, bajo)

Transformación (De 61/100 a 80/100)

Consolidación (De 81/100 a 100/100)

Se podrá identificar los siguientes aspectos:

- Estado actual de cada uno de los temas de talento humano
- Nivel de madurez de la gestión estratégica del talento humano en la que se ubica la entidad
- Estado actual de las rutas de creación de valor y de cada una de las sub-rutas
- Aspectos por priorizar con el objetivo de avanzar en la gestión estratégica del talento humano

Matriz de la GETH - Autodiagnóstico



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD

PUNTAJE FINAL

88,6

Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
				1. Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su estructura; y vincular la planeación estratégica en las direcciones de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0-20 No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad. 21-40 Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad. 41-60 Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad. 61-80 Está recopilada, fácilmente accesible y se consultada la información estratégica y básica de la entidad. 81-100 Está recopilada, fácilmente accesible y se puede evidenciar su articulación con la planeación estratégica de Talento Humano.	Año	100	Se resalta al día toda la documentación empleable para el proceso de Talento Humano, las evidencias incluyen toda la relacionada en el archivo adjunto.
		Conocimiento normativo y del entorno	100,0	2. Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Lineamientos en el plan	0-20 No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad. 21-40 Se encuentra recopilada parcialmente la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad. 41-60 Está recopilada y organizada la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad.	Año	100	Todas las procedimientos realizados en el área de TH se realizan basados y conforme a la ley [Evidencia 1-2-3-4-5]



3. Diseñar las acciones

- Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, con base en los resultados del diagnóstico, se establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos →				
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Subruta seleccionada en la puntar anterior				
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en esta ruta, e identifique las variables que son comunes				
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas).				



modelo integrado de planeación y gestión



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano

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

GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2021

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

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Rutas para crear valor público: metodología para priorizar acciones

Como complemento a la implementación de las mejoras definidas (acciones), se podrá enfocar desde las **Rutas de Creación de Valor** para el fortalecimiento del talento humano.



Ruta de la Felicidad

Ruta de la
Felicidad



La felicidad nos hace
productivos



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



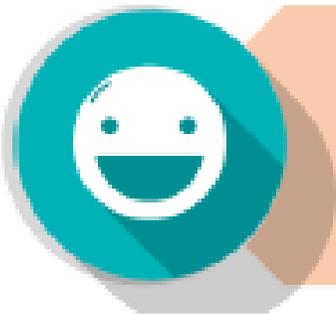
Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio



Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

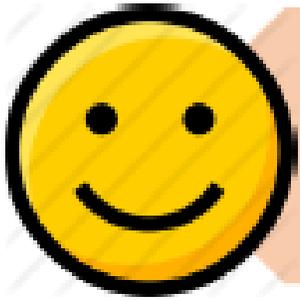


Ruta para generar innovación con pasión



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

- **Temáticas asociadas:**
- Seguridad y salud en el trabajo
- Clima organizacional
- Diagnóstico de necesidades de bienestar
- Promoción y prevención de la salud
- Programa Entorno laboral saludable
- Teletrabajo
- Ambiente físico



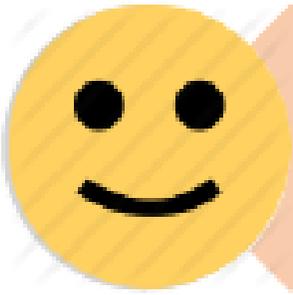
Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio

- **Temáticas asociadas :**
- Plan de bienestar
- Incentivos
- Clima organizacional
- Contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal, ausentismo, (entre otros)
- Programa Servimos
- Teletrabajo
- Horarios flexibles



Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

- **Temáticas asociadas :**
- Plan de bienestar
- Inducción y reinducción
- Movilidad
- Planes de mejoramiento individual
- Entorno laboral saludable
- Innovación en bienestar
- Programa Servimos
- Teletrabajo
- Horarios flexibles
- Valores



Ruta para generar innovación con pasión

- **Temáticas asociadas :**
- Plan estratégico de talento humano
- Incluir la innovación como eje en el plan de capacitación
- Clima laboral
- Informe de razones de retiro
- Valores

Ruta de Crecimiento



Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento



Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro



Ruta para implementar un liderazgo basado en valores



Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen



Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento

- **Temáticas asociadas:**
- Plan de capacitación
- Acuerdos de gestión
- Desarrollo de competencias gerenciales
- Gerencia pública
- Planes de mejoramiento individual
- Trabajo en equipo (en el PIC)
- Clima organizacional
- Integridad



Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro

- **Temáticas asociadas:**
- Plan de bienestar e incentivos
- Plan estratégico del talento humano
- Mejoramiento del Clima organizacional
- Inducción y reinducción
- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- Desarrollo de competencias gerenciales
- Oportunidades para que los servidores de carrera puedan desempeñar empleos gerenciales



Ruta para implementar un liderazgo basado en valores

- **Temáticas asociadas::**
- Plan de bienestar e incentivos
- Cultura organizacional
- Cambio cultural
- Estilo de dirección
- Comunicación e integración
- Identificación de los valores
- Revisión del desempeño de los gerentes
- Integridad



Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

- **Temáticas asociadas:**
- Plan estratégico de talento humano
- Plan Institucional de capacitación
- Inducción y reinducción
- Evaluación de eficacia de la capacitación
- Integridad
- Desarrollo de competencias gerenciales

Ruta de Calidad

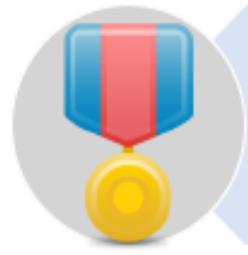
Ruta de la
Calidad



La cultura de hacer las
cosas bien



Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”

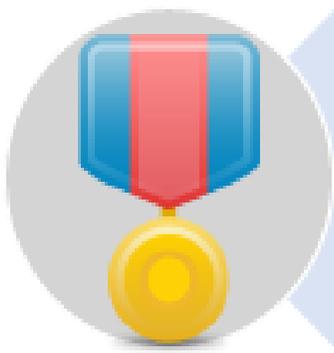


Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad



Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”

- **Temáticas asociadas:**
- Planeación estratégica del talento humano
- Evaluaciones de desempeño
- Indicadores confiables
- Acuerdos de gestión
- Cultura organizacional
- Integridad
- Análisis de razones de retiro



Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad

- **Temáticas asociadas:**
- Considerar toda la normatividad aplicable
- Evaluación de competencias
- Evaluación del desempeño
- Valores
- Integridad
- Gestión de conflictos

Ruta del Servicio



Ruta para implementar una cultura basada en el servicio



Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar



Ruta para implementar una cultura basada en el servicio

- **Temáticas asociadas:**
- Planeación estratégica del talento humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de bienestar e incentivos
- Inducción y reinducción
- Cultura organizacional
- Integridad
- Promocionar la rendición de cuentas de los directivos



Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

- **Temáticas asociadas:**
- Plan de capacitación
- Evaluación de desempeño
- Inducción y reinducción
- Incentivos
- Integridad
- Plan de bienestar
- Evaluación de la eficacia de la capacitación

Ruta de Análisis de Datos



Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos



Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

- **Temáticas asociadas:**
- Mecanismo de información de la planta de personal
- Caracterización del talento humano
- Planeación estratégica del talento humano
- Plan de vacantes
- Registros y trazabilidad
- SIGEP

4. Implementar las acciones

Este paso consiste en consolidar el **Plan Estratégico del Talento Humano** para posteriormente efectuar la ejecución de las acciones previamente diseñadas y contenidas en este documento, con el propósito de mejorar los aspectos del ciclo de vida del servidor público (ingreso-desarrollo-retiro)



Ingreso: acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.



Desarrollo: acciones relacionadas con la 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 con la entidad

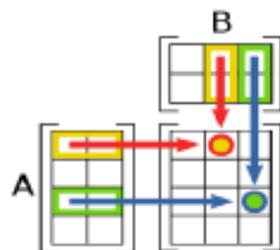


Retiro: acciones orientadas a comprender las razones de la deserción del empleo público para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro o de readaptación laboral. La entidad debe garantizar que el conocimiento permanezca en la institución.

5. Evaluación de las acciones

Para la implementación de la política de GETH se concreta a través de tres herramientas:

- ❑ La Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico;
- ❑ El diseño del Plan Estratégico de Talento Humano a partir de las rutas de creación de valor como herramienta para priorizar y enfocar la gestión,
- ❑ Y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.



Instrumento de Autodiagnóstico (Matriz GETH)

Diseño del Plan Estratégico de Talento Humano

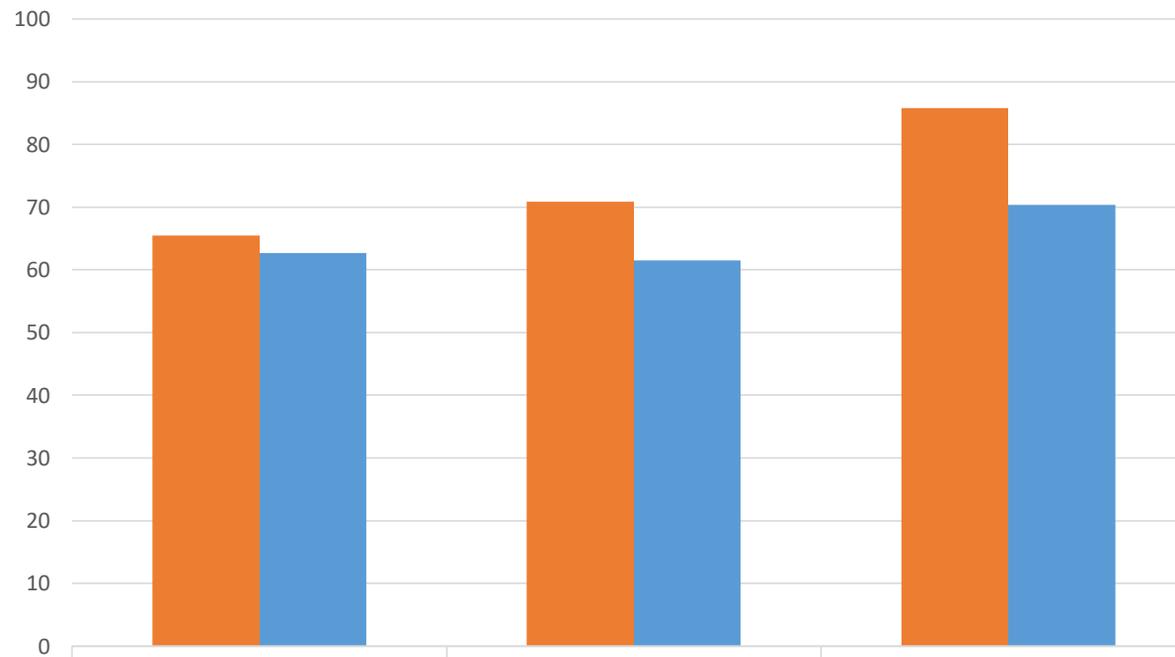
(PETH, Plan de previsión de RRHH, Plan de Vacantes, Plan de bienestar e incentivos, PIC, plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo)

Seguimiento en el avance en los niveles de madurez (FURAG II)



Índice de Desempeño Detallado – FURAG 2019

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO



■ Gestión Estratégica del Talento Humano	2017	2018	2019
	65,48	70,9	85,8
■ Integridad	62,68	61,5	70,4

Plan de Acción MIPG – Política GETH

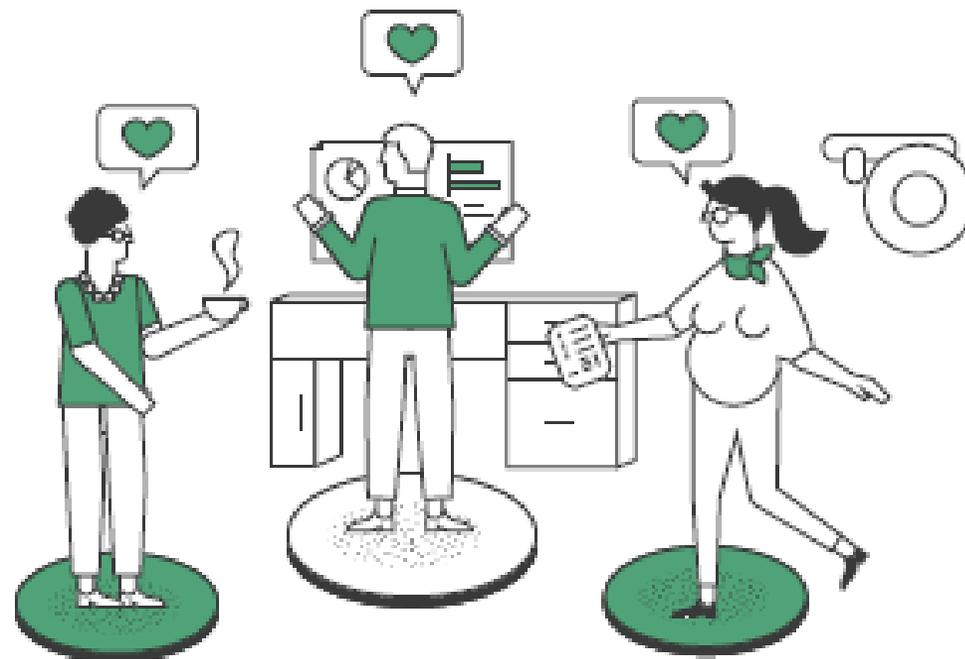
Planeación

COMPONENTES	CATEGORÍA	COMPROMISOS Y/O ACCIONES	META	INDICADOR	EVIDENCIA
Planeación	Planeación Estratégica	Actualizar la caracterización de las áreas de talento humano (Prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical etc.)	Actualizar la caracterización del 100% de los servidores públicos de la Administración Departamental	Caracterización de Servidores Públicos Actualizada	Encuesta de Caracterización de servidores aplicada
			Realizar el análisis y evaluación de la caracterización de los servidores públicos de la Administración Departamental.	Caracterización de los servidores públicos de la Administración Departamental analizada y evaluada.	Documento de caracterización analizado y evaluado
	Actualizar, Implementar y socializar Plan Estratégico de Talento Humano que integre - Plan anual de vacantes.- Plan de Previsión de Recursos Humanos.- Plan Institucional de Capacitación.- Plan de Bienestar e Incentivos - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Monitoreo y Seguimiento del SIGEP- Evaluación de desempeño- Inducción y reinducción- Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional.	Actualizar e Implementar y Socializar El Plan Estratégico de Talento Humano de la Administración Departamental	Plan Estratégico de Talento Humano de la Administración Departamental actualizado, implementado y Socializado .	Documento del Plan Estratégico de Talento Humano actualizado e implementado.	
Gestión del Conocimiento	Medir, analizar y establecer acciones de mejora del clima organizacional de conformidad con las directrices metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Medir, analizar y establecer acciones de mejora del clima organizacional de la Administración Departamental	Clima Organizacional de la Administración Departamental medido, analizado y mejorado.	Documento de Clima Organizacional que incluya los siguientes componentes: Medición, análisis y acciones de mejora .	



Política: Integridad

- El propósito de esta política es la apuesta por la integridad pública, que consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos.



Triángulo de la Integridad



Fuente: Función Pública, 2016

Cada vértice genera acciones de integridad que son el reflejo de una entidad **transparente, eficiente, abierta y que rinden cuentas.**

Actores que conforman el Triángulo



Las **entidades**: la integridad se ve reflejada en la inclusión, en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento, de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores



Los **servidores públicos**: eje fundamental de las entidades; el fortalecimiento de la integridad debe implementarse en el marco de las acciones cotidianas de su labor, así como en su ingreso y permanencia en el servicio



Los **ciudadanos**: quienes en el marco de una gestión más abierta e incluyente, deben asumir un papel de corresponsabilidad y participación en la gestión pública

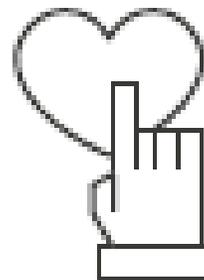
Qué es la Integridad?

Es una característica personal, que en el sector público se refiere **al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.**



Código de Integridad del servidor público

- Visto de este marco se construye el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores.



Código de integridad

- Honestidad
- Compromiso
- Justicia
- Diligencia
- Respeto

**VALORES DEL
SERVICIO PÚBLICO**
Código de Integridad



HONESTIDAD

RESPECTO

COMPROMISO

DILIGENCIA

JUSTICIA

Semana de la Integridad





Plan de Acción MIPG – Política Integridad

COMPONENTES	CATEGORÍA	COMPROMISOS Y/O ACCIONES	META	INDICADOR	EVIDENCIA
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Realizar el diagnóstico del estado de implementación del Código de Integridad a través de encuestas a los servidores Públicos (debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad)	Realizar el diagnóstico del estado de implementación del Código de Integridad, de conformidad con los lineamientos metodológicos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.	Diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad elaborado	Documento diagnóstico del Código de Integridad
		Socializar el Código de Integridad de la Administración Departamental en las dependencias de la Administración Departamental.	Socializar el Código de Integridad en el 100% de las Secretarías y Dependencias de la Administración Departamental	Código de Integridad de la Administración Departamental Implementado y socializado	Registro de asistencias de las socializaciones realizadas

Resumen

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO

Política de GETH - Política de Integridad

.....
Secretaría de Planeación Departamental



modelo integrado
de planeación
y gestión

CONTACTO

DIANA MILENA LÓPEZ MARTÍNEZ

Contratista

Secretaría de Planeación Departamental

E-mail: dianalopez1228@gmail.com

Cel.: 310 4196717





GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO

¡GRACIAS!



Departamento del Quindío



Departamento del Quindío

