
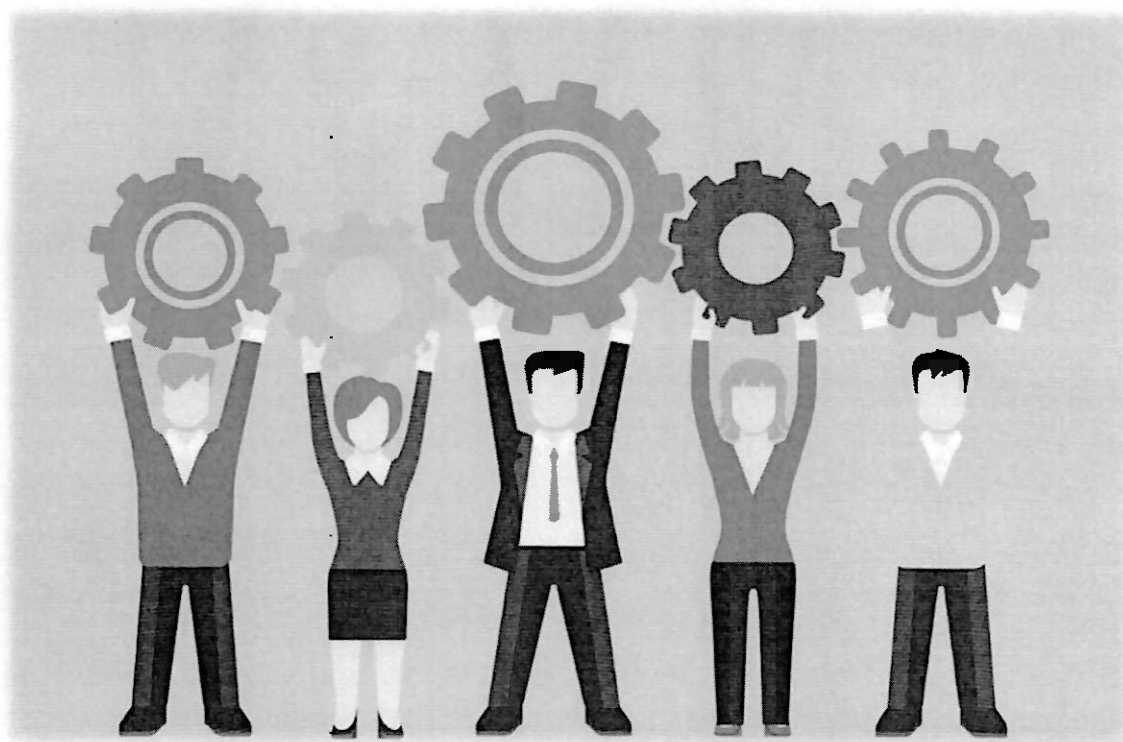
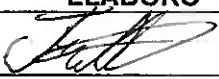
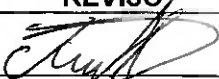
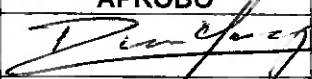


 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
		<b>Código: SGN-C032-PLAN01</b> <b>Versión: 5</b> <b>Página 1 de 32</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>30 de enero de 2024</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH -2024</b>	

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH 2024



	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>FIRMA</b>			
<b>NOMBRE</b>	<b>TATIANA ANDREA VANEGAS CORTES</b>	<b>TATIANA ANDREA VANEGAS CORTES</b>	<b>RODRIGO HERNÁNDEZ POLANIA</b>
<b>CARGO</b>	<b>Profesional Universitario</b>	<b>Profesional Universitario</b>	<b>Secretario General (E)</b>

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH -2024</b>



## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

1. ALCANCE.....	4
2. OBJETIVOS .....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
3. RESPONSABLE .....	5
4. CONDICIONES GENERALES.....	5
4.1 CAMPO DE APLICACIÓN .....	5
4.2 MARCO CONCEPTUAL .....	5
4.3 RESULTADOS FURAG – DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	8
4.4 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO E INTEGRIDAD .....	8
4.5 POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	10
4.6 MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP.....	10
4.7 CLIMA ORGANIZACIONAL .....	11
4.8 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN ESTRATEGICA.....	12
4.8.1 MISIÓN.....	12
4.8.2 VISIÓN.....	12
4.8.3 VALORES INSTITUCIONALES.....	12
4.8.4 ESTRUCTURA INTERNA.....	13
4.8.5 PLANTA DE PERSONAL .....	14
4.8.6 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA .....	15
5. COMPONENTE DE DIAGNOSTICO .....	21
6. COMPONENTE ESTRATÉGICO.....	22
6.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE TALENTO HUMANO 2024.....	22
6.1.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN .....	22
6.1.2 ESTRATEGIA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	24

 <p><b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b></p>	<p><b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b></p>	 <p><b>Código: SGN-C032-PLAN01</b></p>
<p><b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b></p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH -2024</b></p>	<p><b>Versión: 5</b> <b>Página 3 de 32</b></p>

6.1.3	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN.....	24
6.1.4	ESTRATEGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	25
6.1.5	ESTRATEGIA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO .....	25
7.	PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN FINAL DEL PLAN.....	26
8.	SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN .....	27
9.	TERMINOS Y DEFICIONES.....	27
10.	MARCO LEGAL Y NORMATIVO .....	28
11.	CONTROL DE CAMBIOS.....	32

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 4 de 32</b>

## 1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Huila, comprende los componentes de bienestar e incentivos e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la STH. Por consiguiente, aplica a la población de la Gobernación del Huila (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar, desarrollar y gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Gobernación del Huila, con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos en su ciclo laboral, (vinculación, permanencia y retiro), así como dirigir y adelantar la formulación, implementación de políticas, estrategias y evaluación de los planes, programas, y proyectos de Gestión del Talento Humano para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✦ Generar acciones que permitan garantizar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante la gestión.
- ✦ Implementar los lineamientos generados por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de Gestión del Talento Humano.
- ✦ Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- ✦ Fortalecer la cultura y el clima organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.
- ✦ Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH -2024</b>	<b>Versión: 5</b> <b>Página 5 de 32</b>

- ✦ Generar y analizar información estadística y de desempeño de los servidores públicos que permita la toma de decisiones asertivas.
- ✦ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✦ Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.

### 3. RESPONSABLE

Secretario (a) General del Departamento; Líder de Gestión de Talento Humano; Profesional Universitario Área de Talento Humano

### 4. CONDICIONES GENERALES

#### 4.1 CAMPO DE APLICACIÓN



El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Huila, aplica para todos servidores públicos de carrera, provisionales de la Administración Central Departamental; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad vigente establecida

#### 4.2 MARCO CONCEPTUAL

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Huila tiene como principal marco conceptual el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual fue adoptado por el Decreto Departamental 0364 de 2018, con fundamento en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y reglamentado por el Decreto 1499 de 2017.

El cual, a su vez, se fundamenta en el concepto de valor público, que hace referencia a los resultados que un Estado debe alcanzar para poder dar respuesta a las necesidades o demandas de la sociedad, los cuales son el resultado de las acciones gubernamentales, las actividades y productos entregados por cada entidad pública, los cuales generan los cambios sociales.

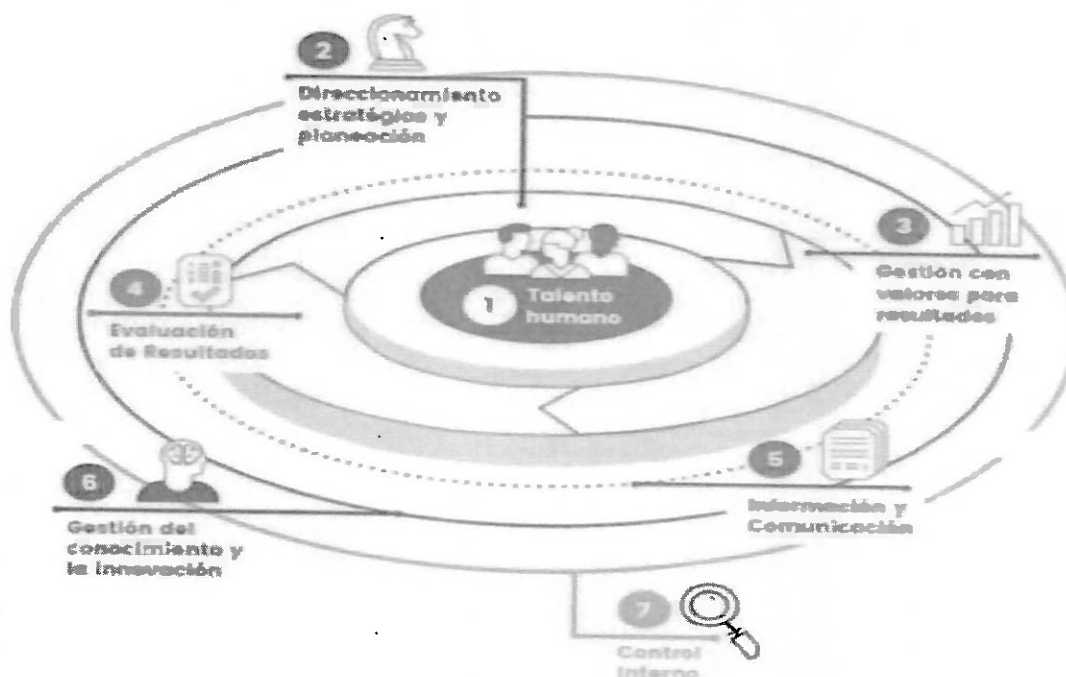
En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública indica que MIPG se enmarca dentro de la Gestión con valores orientada a Resultados o para Resultados, y permitirá que las entidades públicas colombianas planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño y tengan cada vez más y mejores capacidades de operación, con el fin de atender y solucionar necesidades y problemas de los ciudadanos, a través de resultados que le permitan dar cumplimiento a su propósito fundamental y contribuyan a la generación de valor público por parte del Estado colombiano.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 6 de 32</b>

El Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.22.3.5 del Decreto 1499 de 2017 elaboró el Manual Operativo del Modelo

Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual se compone de siete (7) dimensiones y diecinueves (19) políticas de gestión y desempeño. Específicamente, para el caso que nos ocupa, el Manual Operativo, considera el talento humano como el corazón del Modelo, ya que es el gran factor crítico de éxito que facilita a las entidades la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, tal como se observa en la siguiente gráfica



**Gráfica No. 1 Operación de MIPG**

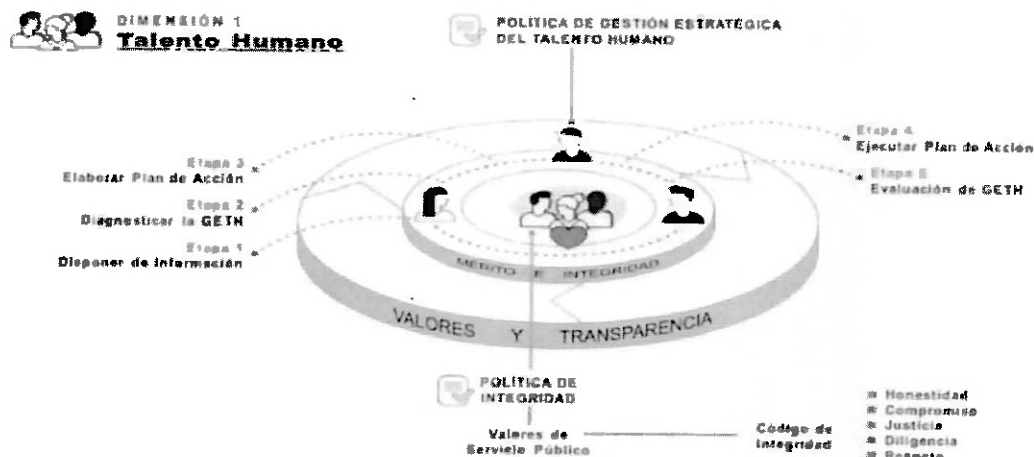


**Fuente:** Departamento Administrativo de la Función Pública, recuperado el 27 de junio de 2019 de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

La dimensión de Talento Humano busca "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas", a partir de la implementación de herramientas que permiten gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (vinculación, permanencia y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal 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.

**Gráfica No. 2 Dimensión de Talento Humano – MIPG**

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 7 de 32</b>





**Fuente:** Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, 2018.

Para el desarrollo de esta política el manual plantea tener en cuenta la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la política de integridad, así como desarrollar las 5 etapas que se visualizan en la gráfica anterior: Disponer de la Información, Diagnosticar la GETH, Elaborar Plan de Acción, Ejecutar Plan de Acción y Evaluación de GETH.

Para estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano, según la política de GETH, se deben implementar acciones relacionadas con las Rutas de Creación de Valor, las cuales afectan directamente la efectividad de la gestión de las entidades públicas. Estas rutas son:

- ✦ *Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.*
- ✦ *Ruta del Crecimiento: liderando talento*
- ✦ *Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos*
- ✦ *Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien*
- ✦ *Ruta del análisis de datos: conociendo el talento*

El Departamento del Huila en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH definida en el modelo integrado de Planeación y Gestión - MIPG, viene implementando acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación del desempeño, entre otras; con las cuales busca garantizar el mejoramiento continuo de las competencias laborales, lograr servidores públicos más felices, empoderarlos, comprometidos y motivados, que redunde en una mejor calidad en la prestación del servicio y en la satisfacción de los ciudadanos

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Código: SGN-C032-PLAN01</b> <b>Versión: 5</b> <b>Página 8 de 32</b>

#### 4.3 RESULTADOS FURAG – DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

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.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

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

#### 4.4 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO E INTEGRIDAD

En la entidad se establecen mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas, en los formatos de plan de acción se incluye la revisión de la eficacia de las acciones propuestas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión –FURAG, como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.



De acuerdo a la evaluación del FURAG en la vigencia 2022, los puntajes resultantes fueron los siguientes respecto a esta dimensión:

- ✦ Dimensión del Talento Humano: **56.9**

##### ✓ **POLÍTICA 1: Gestión Estratégica del Talento Humano: 77.9**

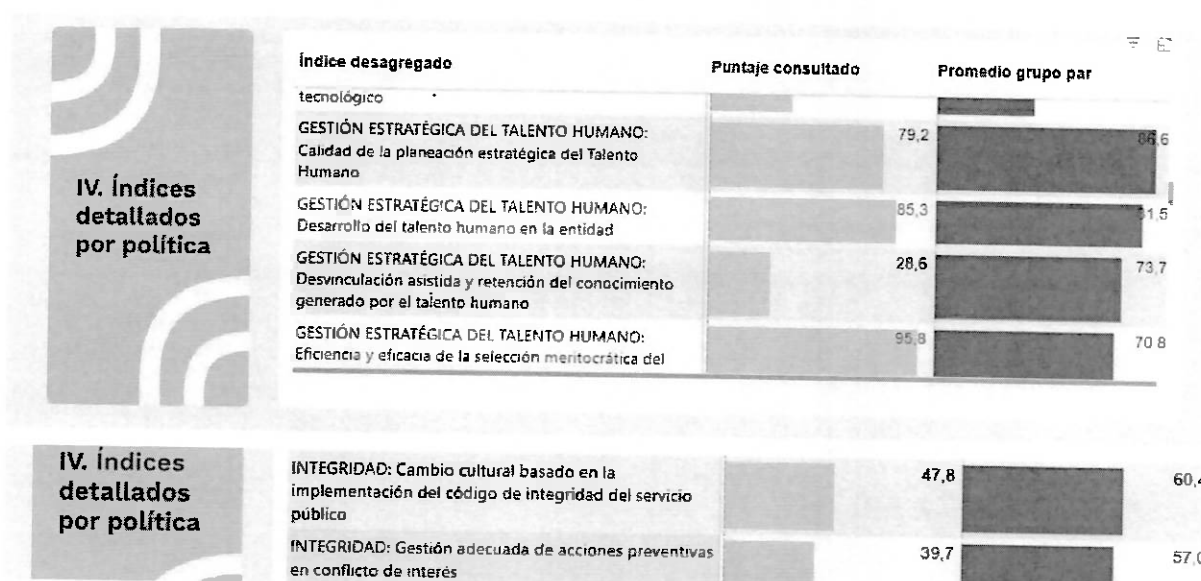
- ✦ Calidad de la planeación estratégica del talento humano: 79.2
- ✦ Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano: 95.8
- ✦ Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad: 85.3
- ✦ Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano: 28.6



 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 9 de 32</b>

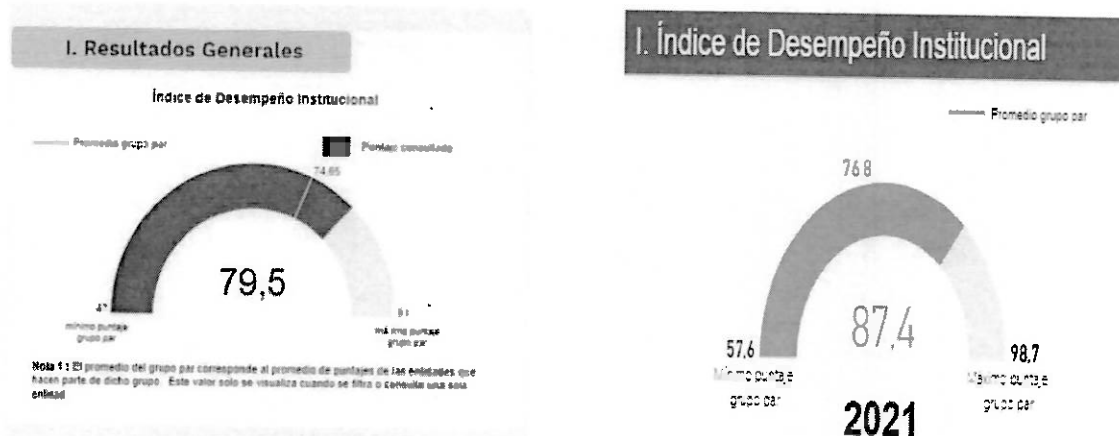
✓ **POLÍTICA 2: Integridad: 46.6**

- ✚ Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público: 47.8
- ✚ Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas: 39.7





**Fuente:** Resultados de medición de desempeño institucional 2022 MIPG -DAFP.

En consecuencia, la Gobernación del Huila deberá para la presente vigencia 2024, adelantar acciones que le permitan mejorar los resultados del FURAG y alcanzar el máximo puntaje de los grupos par.



**Fuente:** Resultados de medición de desempeño institucional 2022 MIPG -DAFP

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 10 de 32</b>

#### 4.5 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

“En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.”(Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, 2017)

Para la Gobernación del Huila es fundamental contar con servidores públicos que desarrollen y cumplan unos comportamientos, en términos de hábitos, aptitudes, percepciones, eficiencia, productividad e inclusión, entre otros, que enaltezcan el servicio público y que contribuyan a la construcción de capital social y a la generación de confianza de la ciudadanía en la administración departamental.

En este sentido la entidad adoptó el Código de Ética e Integridad que será la guía de comportamiento para todos los servidores públicos de la administración central de la Gobernación del Huila.



#### 4.6 MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a 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.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>30 de enero de 2024</b>		<b>Código: SGN-C032-PLAN01</b> <b>Versión: 5</b> <b>Página 11 de 32</b>



Como parte del plan estratégico de talento humano, está la gestión de la información de los servidores públicos y contratistas en el SIGEP, cuyo objetivo es que 100% del personal esté actualizada, así como la verificación, monitoreo y seguimiento de la información cargada que se ejecuta de acuerdo con lo planificado semanalmente, garantizando la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de los contratos de prestación de servicios y servidores públicos de la entidad. Esa información será actualizada inmediatamente en que presente alguna novedad

## 4.7 CLIMA ORGANIZACIONAL

La medición del Clima Organizacional de la Gobernación del Huila, se realiza con el fin de contribuir al mejoramiento del mismo con respecto a las condiciones laborales y calidad de vida de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental a cargo de la Secretaría General y de la Secretaría de Educación del Departamento con Recursos del Sistema General de Participaciones – SGP- Bajo el formato codificado SGN-C032-F20, VERSION 2 del Sistema De Gestión: Modelo integrado de planeación y Gestión MIPG se midió teniendo en cuenta las dimensiones:

No.	DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL - AÑO 2022
1	DIMENSIÓN No. 1: EL CONOCIMIENTO DE LA ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL
2	DIMENSIÓN No.2: LA COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN
3	DIMENSIÓN No.3: EL ESTILO DE DIRECCIÓN
4	DIMENSIÓN No.4: TOMA DE DECISIONES Y CAPACIDAD PROFESIONAL
5	DIMENSIÓN No.5: EL TRABAJO EN EQUIPO
6	DIMENSIÓN No.6: MOTIVACIÓN
7	DIMENSIÓN No.7: LA CAPACIDAD PROFESIONAL
8	DIMENSIÓN No.8: EL AMBIENTE FÍSICO

El estudio de Medición de Clima Organizacional está basado en los resultados de medición de Clima Organizacional 2022 aplicado, con el objetivo de medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Gobernación del Huila. Así mismo con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora,

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Código: SGN-C032-PLAN01</b> <b>Versión: 5</b> <b>Página 12 de 32</b>

seguidamente desarrollar actividades con el fin de fortalecer el buen clima laboral institucional, de acuerdo a las sugerencias del resultado obtenido. Para la vigencia 2024 se debe aplicar por normatividad nuevamente la medición

#### 4.8 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN ESTRATEGICA

Tal como indica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Por tanto, es fundamental establecer el contexto en que se va a desarrollar esta estrategia, ya que este será la carta de navegación, así como contar con otra serie de información que permita efectuar una gestión que realmente genere valor.

##### 4.8.1 MISIÓN

El Departamento según la Constitución Política tiene autonomía para la administración de los asuntos seccionales y la planificación y promoción del desarrollo económico y social de su territorio. Ejerce funciones administrativas de coordinación, de complementariedad de la acción municipal, de intermediación entre el Gobierno Nacional y los Municipios y prestador de los servicios determinados por la Constitución y la ley". (Estatuto Departamental No. 1338 de 2008).



##### 4.8.2 VISIÓN

En el año 2020 el Huila será el corazón verde de Colombia, pacífico, solidario y emprendedor; líder de una región dinámica donde florecen los sueños de todos.

##### 4.8.3 VALORES INSTITUCIONALES

Los cuales están establecidos en el Código de Ética e Integridad del Departamento del Huila:

- ✦ **Honestidad:** Los actos del funcionario público deberán regirse con honradez y coherentemente al principio general de la función pública, de satisfacer el interés general sobre el personal o sectorial
- ✦ **Respeto:** El respeto significa que no hay agresión ni daño hacia el otro, no obstante, las diferencias de enfoque o criterio que se tenga frente a los problemas de la sociedad. El servidor público debe dar a todas las personas con quienes a diario interactúa un trato digno, amable, respetuoso, receptivo, cortés, cordial y tolerante.
- ✦ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar, trabajando con entusiasmo, disciplina, tenacidad, visión estratégica y orientación a resultados.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 13 de 32</b>

- ✚ **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✚ **Justicia:** Siempre como servidor público actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación alguna. Es un conjunto de valores que inclinan a obrar y juzgar teniendo por guía la verdad, la razón y el hacer de las cosas.
- ✚ **Tolerancia:** Reconocer que todos somos diferentes y aunque no compartimos las mismas opiniones no hay juicios ni culpas, en cambio, hay un espacio de libertad para cada punto de vista, raza, cultura y pensamiento en un espacio de respeto. *"Las diferencias nos enriquecen, el respeto nos une"*.
- ✚ **Servicio:** Deseo constante de poder ayudar a sus semejantes o servir de apoyo a quien lo necesite, como parte de su rol y responsabilidad de Servidor Públicos de la entidad, es decir, adoptar una actitud permanente de colaboración hacia los demás



#### 4.8.4 ESTRUCTURA INTERNA

La estructura interna de la Administración Central Departamental del Huila se representa gráficamente de la siguiente manera:

**Gráfica No. 3 Estructura Interna de la Gobernación del Huila**



Fuente: Página web Gobernación del Huila

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 14 de 32</b>

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL ADMINISTRACIÓN CENTRAL DPTAL.



Ordenanza 0008 del 2023

Fuente: Página web Gobernación del Huila



### 4.8.5 PLANTA DE PERSONAL

Para el cumplimiento de sus funciones la Administración Central Departamental, posee una planta global, compuesta por doscientos sesenta y tres (263) empleos, la cual presenta las siguientes características.

La composición de la planta de personal actual se soporta en los siguientes actos administrativos:

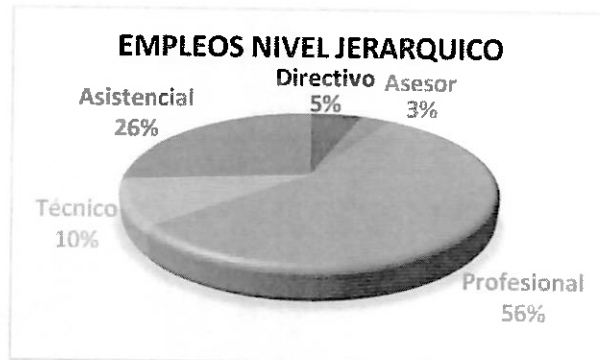
- ✦ Decreto 1624 se cumplían con 246 puestos de trabajo
- ✦ Mediante ordenanza 08 del 23 de mayo 2023 se modifica la estructura organizacional de la Administración, donde se crean 17 cargos nuevos, se suprimen 2 jefes de oficina y se crean dos secretarías. Quedando un total de 263.

La planta de personal de la Gobernación del Huila se distribuye jerárquicamente de la siguiente manera:

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>30 de enero de 2024</b>		<b>Código: SGN-C032-PLAN01</b> <b>Versión: 5</b> <b>Página 15 de 32</b>

**Gráfica No. 4 Distribución de la planta de empleos por nivel jerárquico**

Nivel Jerárquico	No. Empleos
Directivo	14
Asesor	8
Profesional	146
Técnico	26
Asistencial	69
<b>Total general</b>	<b>263</b>



**Fuente:** Archivo de Gestión Humana Gobernación del Huila

Tal como se observa en la gráfica anterior, el 56% de la planta de personal corresponde a empleos del nivel profesional, seguido del nivel asistencial que representa el 26% de la planta y el nivel técnico con el 10%. Los niveles, directivo y asesor constituyen el 5% y 3%, respectivamente.

Los perfiles, las competencias funcionales y comportamentales y las demás características de estos empleos, se encuentran establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Gobernación



#### 4.8.6 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA

##### ✓ Nomenclatura de los empleos

La denominación de los empleos de la planta de personal corresponde con las normas vigentes, Decreto 785 del 2005, para entidades públicas del orden territorial, así. La denominación, códigos, grados y cantidades de los empleos por cada uno de los niveles jerárquicos se muestran en el siguiente cuadro.



##### ✓ Cuadro No.1 Nomenclatura de los empleos

NATURALEZA DEL CARGO	DENOMINACIÓN DE CARGOS	CÓDIGO DEL CARGO	GRADO	# DE CARGOS
ELECCION OPULAR	GOBERNADOR	1	1	1
DE PERIODO FIJO	JEFE DE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	115	4	1

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 16 de 32</b>

NIVEL DIRECTIVO				
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	SECRETARIO DE DESPACHO	20	3	10
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	DIRECTORES DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	55	30	3
NIVEL ASESOR				
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ASESOR	150	6	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	JEFE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	115	4	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ASESOR	105	4	2
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ASESOR	105	2	3
NIVEL PROFESIONAL				
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	17	4
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	17	8
PROVISIONALES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	17	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	5
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	10
PROVISIONALES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	7
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	2
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	11
PROVISIONALES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	10
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3
PROVISIONALES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	2
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	10	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6	16
PROVISIONALES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6	8
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	24
PROVISIONALES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	14
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4	3
PROVISIONALES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	4	7
NIVEL TÉCNICO				
CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO OPERATIVO	314	7	2
PROVISIONALES	TECNICO OPERATIVO	314	5	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO OPERATIVO	314	4	1
PROVISIONALES	TECNICO OPERATIVO	314	4	7
CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO OPERATIVO	314	3	2



 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Código: SGN-C032-PLAN01</b> <b>Versión: 5</b> <b>Página 17 de 32</b>

PROVISIONALES	TECNICO OPERATIVO	314	3	8
PROVISIONALES	TECNICO OPERATIVO	314	1	3
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SECRETARIA EJECUTIVA DE DESPACHO GOBERNADOR	430	22	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	SECRETARIO EJECUTIVO	425	22	7
PROVISIONALES	SECRETARIO EJECUTIVO	425	22	2
CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21	4
CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	20	1
PROVISIONALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	20	3
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	19	2
PROVISIONALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	1
PROVISIONALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	16	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	2
CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	4
PROVISIONALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	9
CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	2
PROVISIONALES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	21
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CONDUCTOR	480	10	4
CARRERA ADMINISTRATIVA	CONDUCTOR	480	10	1
PROVISIONALES	AYUDANTE	472	3	2



**Fuente:** Archivo de Gestión Humana Gobernación del Huila.

✓ **Distribución de los empleos por dependencia**

La administración Central de la Gobernación del Huila presenta una distribución formal de sus empleos en las diferentes dependencias, así:

✓ **Cuadro No. 2 Distribución de los empleos por dependencia**

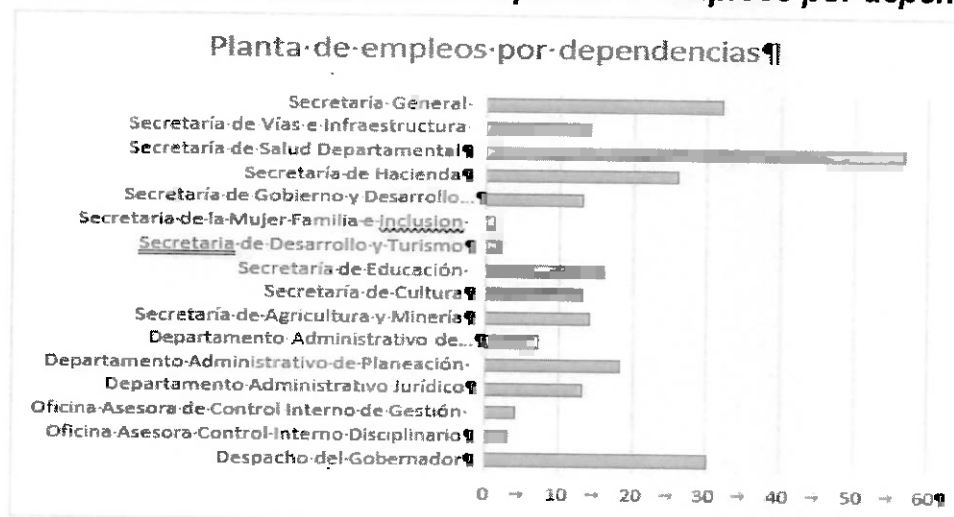
Dependencia Actual	Total
Despacho del Gobernador	30
Oficina Asesora Control Interno Disciplinario	3
Oficina Asesora de Control Interno de Gestión	4
Departamento Administrativo Jurídico	13

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 18 de 32</b>

Departamento Administrativo de Planeación	18
Departamento Administrativo de Contratación	7
Secretaría de Agricultura y Minería	14
Secretaría de Cultura	13
Secretaría de Educación	16
Secretaría de Desarrollo y Turismo	2
Secretaría de la Mujer Familia e inclusión	1
Secretaría de Gobierno y Desarrollo Comunitario	13
Secretaría de Hacienda	26
Secretaría de Salud Departamental	57
Secretaría de Vías e Infraestructura	14
Secretaría General	32
<b>Total</b>	<b>263</b>



**Fuente:** Archivo de Gestión Humana Gobernación del Huila.

**Gráfica No. 5 Distribución de la planta de empleos por dependencia**



**Fuente:** Archivo de Gestión Humana Gobernación del Huila.

Las dependencias que muestran mayor cantidad de empleos de la planta de personal de la administración central departamental son la secretaria de Salud, la Secretaría de General y el despacho del gobernador, mientras que las dependencias que menos empleos registran son secretaria de la Mujer familia e inclusión y la secretaria de desarrollo y turismo.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 19 de 32</b>

Realizado el estudio Técnico de rediseño institucional, el cual fue estructurado con los lineamientos del DAFP por medio del convenio 114 de 2020, presentado y aprobado en comité MIPG mediante acta # 006 [del 19-07-2022, se establecieron las necesidades conforme al estudio de cargas por dependencias evaluadas para contar con una planta eficaz, el cual será adoptado de manera gradual, conforme a las viabilidad financiera y jurídica que lo soportan (Ver estudio técnico de rediseño Institucional) y sujetas a la disponibilidad presupuestal y discrecionalidad del señor gobernador

#### ✓ **Distribución de los empleos por tipo de proceso**

De acuerdo al tipo de proceso (misional, estratégico, de apoyo o de evaluación y control) que se adelanta en la Gobernación, los diferentes empleos de la planta de personal se distribuyen de la siguiente manera:

El 43% pertenece a procesos misionales, el 8% a procesos de apoyo, el 46% a procesos estratégicos, y el 3% a procesos de evaluación y control. Esta distribución es pertinente, ya que la mayoría del personal está enfocado a la realización de actividades de generación de valor público en el marco de la razón de ser de la entidad.

**Gráfica No. 6 Distribución de los empleos por tipo de proceso**



Tipo de proceso	Total
Estratégico	121
Misional	113
Apoyo	22
Evaluación y Control	7
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>



**Fuente:** Archivo de Gestión Humana Gobernación del Huila

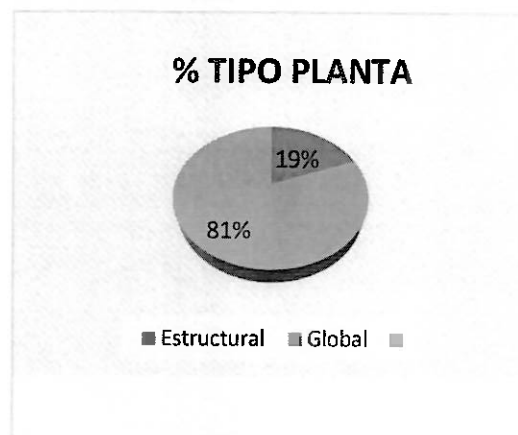
#### ✓ **Distribución de los empleos por tipo de planta**

El 81% de la planta pertenece a la planta de personal global de la entidad, mientras que el 19% a la planta estructural, tal como se observa en la tabla y gráfica. Esto significa que la mayoría del personal se podría movilizar de acuerdo con las necesidades del servicio

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> <b>30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 20 de 32</b>

**Gráfica No. 7 Distribución de los empleos por tipo de planta**

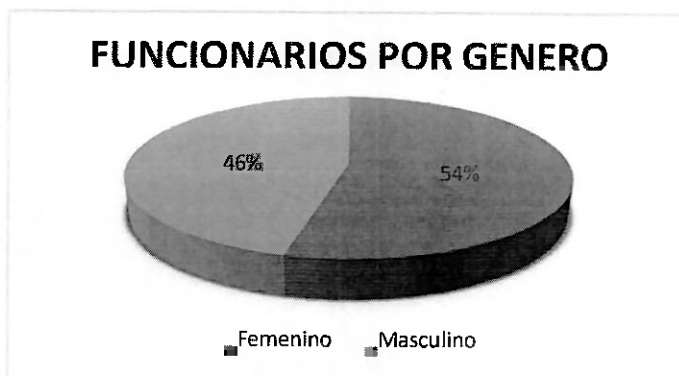
Tipo de planta	%
Estructural	19%
Global	81%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>



**Fuente:** Archivo de Gestión Humana Gobernación del Huila.

**Gráfica No.8 Distribución actual de los funcionarios por género**

Género	Total
Femenino	139
Masculino	119
<b>Total Nota: 5 vacantes</b>	<b>258</b>





**Fuente:** Archivo de Gestión Humana Gobernación del Huila

✓ **Situaciones de protección reforzada del empleo reportadas**

Conforme a la información suministrada por la oficina de Talento Humano de la Gobernación del Huila en la actualidad se tiene registro de servidores en situación laboral reforzada, así:

**Cuadro No. 3 Situaciones de protección reforzada del empleado reportadas**

NIVEL	SITUACIÓN	NUMERO
Asesor	Pensión	0
	Pensión por Invalidez	1
Profesional-	En situación de Discapacidad	7

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 21 de 32</b>

		Madre/Padre Cabeza de Familia	10
		Pensión	57
		Prepensión	9
		En situación de Discapacidad	1
Técnico		Madre/Padre Cabeza de Familia	0
		Pensión	1
		Prepensión	8
		En situación de Discapacidad	1
Asistencial		Madre/Padre Cabeza de Familia	12
		Pensión	4
		Prepensión	29
		En situación de Discapacidad	1



**Fuente:** Archivo de Gestión Humana Gobernación del Huila.

## 5. COMPONENTE DE DIAGNOSTICO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento del Huila se plantea con base en el ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. Este plan se orienta a fortalecer las capacidades en innovación y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados, como también potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, autodiagnóstico integridad, autodiagnóstico gestión del conocimiento, como en la evaluación de Clima Organizacional, resultados FURAG y también en el análisis del diagnóstico DOFA, a través de la implementación de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan anual de Vacantes, y Plan de provisión de Recursos Humanos, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

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.

Dentro del Plan, se establecieron como punto de partida cada una de las dimensiones establecidas en MIPG, las cuales se trabajarán con una o varias actividades en cada uno de los planes señalados anteriormente, así:

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación:</b> 30 de enero de 2024		<b>Versión: 5</b> <b>Página 22 de 32</b>

## 6. COMPONENTE ESTRATÉGICO

Dentro del Plan, se establecieron como punto de partida cada una de las dimensiones establecidas en MIPG, las cuales se trabajarán con una o varias actividades en cada uno de los planes que agrupa, así:

### 6.1 LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE TALENTO HUMANO 2024

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana del Departamento del Huila, vigencia 2024 se definieron como líneas estratégicas desde un diagnóstico por medio de la herramienta DOFA, identificando las siguientes frente a cada uno de los planes correspondientes:



#### 6.1.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

El Departamento del Huila, procederá a vincular a las personas que como resultado de un concurso de méritos abierto y/o de ascenso hubiesen obtenido el mayor puntaje, de acuerdo con el orden de elegibilidad correspondiente al empleo de carrera a proveer, conforme a los lineamientos emanados por la CNSC, la Ley 1960 de 2019 y las disposiciones que la reglamenten. Por tanto, la vinculación es estrictamente por mérito tratándose de empleos de carrera administrativa, como lo establece la Constitucional Política de Colombia.

En cuanto a los encargos que se desarrollen internamente y que estén previstos en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, la secretaría general adelanta el procedimiento señalado por la CNSC, por medio del cual se proveerán temporalmente los empleos vacantes, con personal que se encuentre inscrito en carrera administrativa, conforme al procedimiento de ley correspondiente, respetando su derecho preferencial; esto mientras se surte el proceso de concurso de méritos correspondiente. Adicionalmente, la entidad contará con dos instrumentos de planificación para la estrategia:

#### ✓ El Plan Anual de Vacantes:

El Plan Anual de Vacantes (PAV) contiene información que será utilizada para la planeación del recurso humano de la Gobernación del Huila. El Plan Anual de Vacantes (PAV) es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión que, a su vez permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el plan anual de vacantes corresponde al reporte de los empleos vacantes de los niveles asesor, profesional y técnico, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional, temporal y no provisto) en los que se encuentran a 31 de diciembre de 2022. En ese sentido, la Gobernación del Huila, tiene entre otros propósitos que sus diferentes dependencias cuenten con el Talento Humano necesario para el cumplimiento de sus funciones. Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 23 de 32</b>

la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante la vigencia 2022, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares. Para lo anterior se han analizado de acuerdo con la realidad de la Planta de personal Central, las siguientes estrategias:

- ✦ Identificar permanentemente las vacantes en cargos de dirección para hacer nombramientos de funcionarios de planta en esos cargos de dirección
- ✦ Efectuar con independencia y transparencia los nombramientos de las vacantes realizados mediante concurso de ascenso y abierto, anteriormente analizadas por la CNSC.
- ✦ Identificar de manera preventiva las vacantes para adelantar proceso de encargo o provisionalidad en términos oportunos.
- ✦ Identificar de manera preventiva los funcionarios en edad de propensión, pensión o retiro forzoso vincularlos a programas de desvinculación asistida y contar con personal en calidad de encargo previamente capacitado en las funciones específicas laborales del empleado que sale de la administración.



#### ✓ **Plan de Previsión de Recursos Humano:**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad. Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano, como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Con el Plan de Previsión de Talento Humano se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

Las estrategias planteadas a continuación reflejan situaciones administrativas del Talento Humano, con el fin de maximizar el potencial laboral de los funcionarios de la entidad:

- ✦ Desarrollar un proceso de concurso abierto y por ascenso de manera transparente, financiado y acorde a los lineamientos del DAFP y la CNSC.
- ✦ Hacer seguimiento frecuente a la contratación de mujeres en cargos directivos para dar cumplimiento a la ley de cuotas de mujeres.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 24 de 32</b>

- ✦ Continuar aplicando el procedimiento de encargos de acuerdo con la normatividad vigente y a lineamientos de la CNSC.
- ✦ Determinar la cantidad de funcionarios del rediseño institucional permite determinar el presupuesto necesario para implementar dicho proceso.
- ✦ Implementar la capacitación a nuevos funcionarios nombrados mediante el concurso teniendo en cuenta las funciones adoptadas en el Manual de Funciones Específicas para esos nuevos cargos según lineamientos de DAFP y CNSC
- ✦ Hacer capacitación sobre funciones específicas del cargo para mejorar el desempeño de los nuevos funcionarios en provisionalidad, o en calidad de encargo.

### 6.1.2 ESTRATEGIA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Una vez analizado el diagnostico DOFA, se hace necesario la implementación de estrategias orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, para el logro efectivo de los resultados de la entidad. Las cuales son:

- ✦ Desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.
- ✦ Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST).
- ✦ Promover actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés
- ✦ Promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor
- ✦ Brindar reconocimiento del desempeño a todos los servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, y asistencial, en niveles de excelencia, estos pueden organizarse en incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.( estrategia del plan anual de incentivos, estrategia mejores servidores públicos, estrategias equipos de trabajo)

### 6.1.3 ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN

De conformidad con la normatividad vigente, a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC – Año 2023, continuará fortaleciendo los Convenios Interadministrativos con las



 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 25 de 32</b>

entidades públicas y/o entidades privadas, a nivel Nacional y/o Territorial, en beneficio de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental; a su vez, conservando la posibilidad de la gratuidad de las capacitaciones programadas anualmente en el PIC – Año 2023. Por consiguiente, se continuará motivando al personal mencionado, con la sensibilización de la asistencia y participación de las respectivas capacitaciones, garantizándoles la disponibilidad de tiempo y con intensidad horaria moderada, sin que afecte el cumplimiento de las labores del personal convocado, como también, teniendo en cuenta en las entidades oferentes de las capacitaciones, el nivel de exigencia del perfil acorde a los procesos formativos, reflejado en la idoneidad de los capacitadores.



#### 6.1.4 ESTRATEGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con el propósito de fortalecer el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va enmarcado en una serie de actividades planificadas resultantes de diferentes fuentes como; Evaluación del SG-SST, diagnóstico de condiciones de Salud, requisitos legales, identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles, resultado de indicadores, entre otros. Cada actividad a punta a dar cumplimiento a los objetivos del Sistema y a la mejora continua del mismo. Para ello se contemplaron las siguientes estrategias para el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- ✦ Fortalecer los procesos de capacitación y entrenamiento en temas normativos para líderes de proceso, Supervisores de contrato y equipo de SST, en concordancia con temas específicos de cuantía de multas y sanciones por incumplimientos en las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.
- ✦ Fortalecer la cobertura en la participación de las actividades de los funcionarios públicos y contratistas frente al SG-SST, incluido el riesgo vial.
- ✦ Establecer Estrategias para el desarrollo de la gestión del conocimiento para lograr la articulación entre dependencias minimizando el impacto por la rotación del personal en SST y la toma de decisiones asertivas.
- ✦ Realizar monitoreo permanente y adecuado de los lineamientos normativos, legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Vial, garantizando la sistematización de la documentación del Sistema y compartiendo los conocimientos con las partes interesadas.
- ✦ Asignar recursos financieros y humanos para el desarrollo de estrategias para el fortalecimiento del SG-SST y Seguridad Vial.
- ✦ Promover la cultura de trabajo en equipo a partir de la alta dirección, jefes de despacho y líderes de proceso para la planificación y cumplimiento de las actividades del SG-SST y Seguridad Vial.

#### 6.1.5 ESTRATEGIA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Código: SGN-C032-PLAN01</b> <b>Versión: 5</b> <b>Página 26 de 32</b>

efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua

Para esta evaluación se contará con la tutoría, guías y formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, "EDL", constituida como una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional de conformidad con la normatividad vigente, llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases, analizando los resultados obtenidos como insumo para la implementación de mejora y su seguimiento. Es importante diferenciar durante el proceso los siguientes conceptos:

**Evaluación:** Estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.

**Calificación:** Corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento.

Escala de calificación



Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

#### ✓ Actores del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral

- ✚ Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✚ Representante legal de la entidad.
- ✚ Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces
- ✚ Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.
- ✚ Secretarios de despacho, directores y jefes de oficina.
- ✚ Secretaria general o quien haga sus veces
- ✚ Comisión de personal.
- ✚ Evaluados y evaluadores

## 7. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN FINAL DEL PLAN

Para garantizar la participación ciudadana, el presente plan se publicó el 27 de diciembre del 2023; en el link de transparencia de participación ciudadano para comentarios, sugerencias y observaciones del de la ciudadanía.

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 27 de 32</b>

La Aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se hace por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en acta 03 de fecha 30 de enero de 2.024.

Una vez aprobado el Plan de Bienestar Social e Incentivos por parte de los miembros del comité CIGD, éste será publicado en la página web de la Gobernación y en la Extranet / Sistema de Gestión MIPG / componentes estratégicos /planes integrados, para conocimiento de los servidores públicos y la ciudadanía en general.



## 8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento del Huila se realizará a través de los indicadores diseñados para cada uno de los planes operativos que corresponden a Talento Humano. Adicionalmente, se llevarán a cabo las siguientes actividades para dar cuenta del avance del Plan Estratégico:

- ✦ Informes mensuales, trimestrales, semestrales o anuales, que servirán de insumo para la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar y la toma de decisiones del área.
- ✦ Planes de acción, para priorizar y enfocar la gestión.
- ✦ Seguimiento a la matriz GETH, el cual es un instrumento de diagnóstico que permite detallar el avance de las actividades y llevar control de las estrategias establecidas.
- ✦ FURAG II (Formato único de reporte de avance a la gestión), el cual permite verificar, medir y evaluar la evolución de la Gestión Estratégica frente a la eficacia y los niveles de madurez.

## 9. TERMINOS Y DEFICIONES

- ✦ **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.



 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 28 de 32</b>

- ✚ **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.
- ✚ **AUTODIAGNÒSTICO:** Conjunto de herramientas que permiten desarrollar el ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✚ **SIGEP:** Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, relacionada con datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.
- ✚ **SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SG-SST-** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.



## 10. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Huila, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades de la rama ejecutiva del poder público, referente a la Gestión Humana las cuales se listan a continuación:



Normatividad	Descripción	Proceso relacionado con la norma
Resolución 2013 de 1986. Ministerio de Trabajo y Seguridad social - Ministerio de Salud.	"Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo".	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1661 del 27 junio de 1991	"Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones."	Talento humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones."	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	"Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado."	Plan Institucional de Capacitación-PIC y Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	"Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de	Certificación de Bono Pensional

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 29 de 32</b>

	2003."	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	"Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".	Talento Humano
Decreto 785 del 17 de marzo de 2005	"por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004."	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo."	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de mayo de 2006	"Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica."	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación."	Plan Institucional de Capacitación-PIC
Circular Conjunta No 13 del 18/04/2007. Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Ministerio de la Protección Social	Formatos únicos de información laboral	Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones."	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."	Plan Institucional de Capacitación-PIC y Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	"Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana."	Talento Humano
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito."	Programa de Bienestar
Acuerdo No.CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018	"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba."	Talento Humano

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	 <b>Código: SGN-C032-PLAN01</b>
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Versión: 5</b> <b>Página 30 de 32</b>

Acuerdo 816 de 2016. CNSC	"Por el cual se establecen los criterios y se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral."	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre 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"	Talento Humano
Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG	Manual Operativo – Versión 4. Marzo 2021	Talento Humano
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano. Función Pública. Abril 2018	Talento Humano
Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano.	Documento de política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano. Julio de 2018	Talento Humano
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	"Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera."	Plan Institucional de Capacitación-PIC
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Función Pública	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación"	Plan Institucional de Capacitación-PIC
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	"Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la familia y se dictan otras disposiciones"	Programa de Bienestar
Resolución No. 062 del 4 de agosto de 2017. Gobernación del Huila	"Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Gobernación del Huila."	Talento Humano
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. Plan Institucional de Capacitación.	Plan Institucional de Capacitación-PIC
Decreto 612 del 4 de abril de 2018	"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"	Talento Humano- planes y programas
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	"Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales."	Bono pensional
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. Ministerio de Trabajo	"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1960 de 27 de junio de	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el	Talento Humano

 <b>GOBERNACIÓN DEL HUILA</b>	<b>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</b>	
<b>Fecha Aprobación: 30 de enero de 2024</b>		<b>Código: SGN-C032-PLAN01</b> <b>Versión: 5</b> <b>Página 27 de 32</b>

La Aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano, se hace por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en acta 03 de fecha 30 de enero de 2.024.

Una vez aprobado el Plan de Bienestar Social e Incentivos por parte de los miembros del comité CIGD, éste será publicado en la página web de la Gobernación y en la Extranet / Sistema de Gestión MIPG / componentes estratégicos /planes integrados, para conocimiento de los servidores públicos y la ciudadanía en general.

## 8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento del Huila se realizará a través de los indicadores diseñados para cada uno de los planes operativos que corresponden a Talento Humano. Adicionalmente, se llevarán a cabo las siguientes actividades para dar cuenta del avance del Plan Estratégico:

- ✦ Informes mensuales, trimestrales, semestrales o anuales, que servirán de insumo para la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar y la toma de decisiones del área.
- ✦ Planes de acción, para priorizar y enfocar la gestión.
- ✦ Seguimiento a la matriz GETH, el cual es un instrumento de diagnóstico que permite detallar el avance de las actividades y llevar control de las estrategias establecidas.
- ✦ FURAG II (Formato único de reporte de avance a la gestión), el cual permite verificar, medir y evaluar la evolución de la Gestión Estratégica frente a la eficacia y los niveles de madurez.

## 9. TERMINOS Y DEFICIONES

- ✦ **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.