

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 1 de 46



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Dimensión del MIPG: Talento Humano

GOBERNACION DEL HUILA
Área de Talento Humano

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Contenido

1.	MARCO GENERAL DEL PLAN.....	4
1.1.	CAMPO DE APLICACIÓN	4
1.2.	MARCO CONCEPTUAL	4
1.3.	MARCO LEGAL	8
1.4.	OBJETIVO GENERAL.....	10
1.4.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	11
2.	DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN ESTRATEGICA	11
2.1.	MISIÓN	12
2.2.	VISIÓN	12
2.3.	VALORES INSTITUCIONALES	12
2.4.	ESTRUCTURA INTERNA.....	13
2.5.	PLANTA DE PERSONAL	14
2.5.1	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA	16
3.	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	24
3.1.	Herramienta autodiagnóstico de la dimensión de talento humano de MIPG	24
3.2.	Medición de clima organizacional.....	27
3.3.	Encuesta identificación de necesidades y expectativas.....	31
4.	ELABORACIÓN DEL PLAN.....	34
4.1.	Líneas Estrategias de Talento Humano 2020	39
4.1.1.	Estrategia de Vinculación	39

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

4.1.2.	Estrategia de Programa de Bienestar Laboral y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	41
4.1.3.	Plan de Incentivos	44
4.1.4.	Estrategia Plan Institucional de Capacitación	45
4.1.5.	Estrategia de evaluación del desempeño	45
4.1.6.	Estrategia de Gestión de la información	46
4.1.7.	Estrategia en el Procedimiento de Retiro	46
4.2.	Plan de Acción de la Matriz de GETH	46
5.	EVALUACIÓN DEL PLAN	48
6.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	50
	Referencias bibliográficas	51

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

INTRODUCCION

La Gobernación del Huila está encaminada a garantizar a su ciudadanía un desarrollo social y productivo que permita la calidad de vida para sus habitantes. Para lograr este propósito el principal activo con el que cuenta la Gobernación es el talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración departamental, por tanto es fundamental adoptar un plan estratégico de talento humano, orientado a optimizar los procesos del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), a potencializar sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral que redunde en la generación de resultados de la entidad con valor público.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está enmarcado en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG “Talento Humano y en las dos políticas de gestión y desempeño institucional que la componen, Gestión Estratégica de Talento Humano e Integralidad.

De igual forma, para la construcción del presente Plan se observaron los atributos de calidad que establece MIPG en la dimensión precitada, las cuales están encaminadas a la vinculación mediante el mérito y de acuerdo con la naturaleza de los empleos y a la normativa vigente, a la gestión del talento humano de acuerdo con las prioridades fijadas en el direccionamiento estratégico y planeación de la Gobernación, a unos servidores públicos conocedores del Plan Departamental de Desarrollo, las políticas institucionales, el direccionamiento estratégico, los procesos de operación y de su rol dentro de la entidad territorial, un talento humano fortalecido en sus conocimientos y competencias y comprometido a llevar a cabo sus funciones con valores, en busca de la mejora y la excelencia del servicio, bajo condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preserven su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados, con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados, preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

1. MARCO GENERAL DEL PLAN

1.1. CAMPO DE APLICACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Huila, aplica para todos servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad vigente establecida.

1.2. MARCO CONCEPTUAL

Como fue mencionado en la parte introductoria del presente documento, 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 establecido mediante 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 (como se cita en Función Pública, 2018).

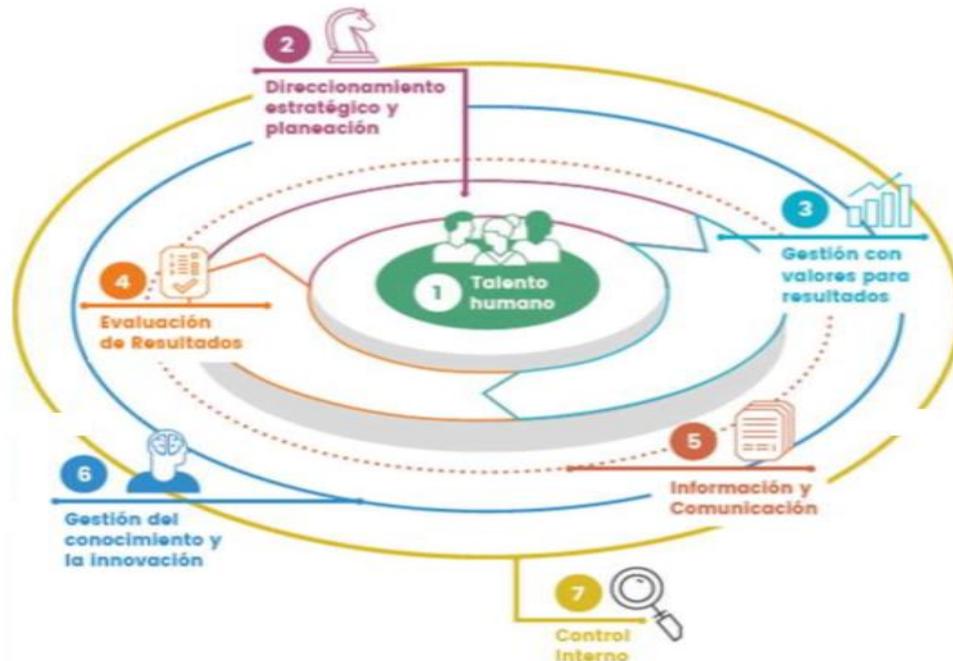
En este sentido, Función Pública (2018) indica que el MIPG se enmarca dentro de la Gestión con valores orientada a Resultados o para Resultados GpR, y permitirá que las entidades públicas colombianas planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño y tengan cada vez más y mejores capacidades de

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2 Página 2 de 46

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. (p. 20)

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 diez y siete (17) 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 del MIPG

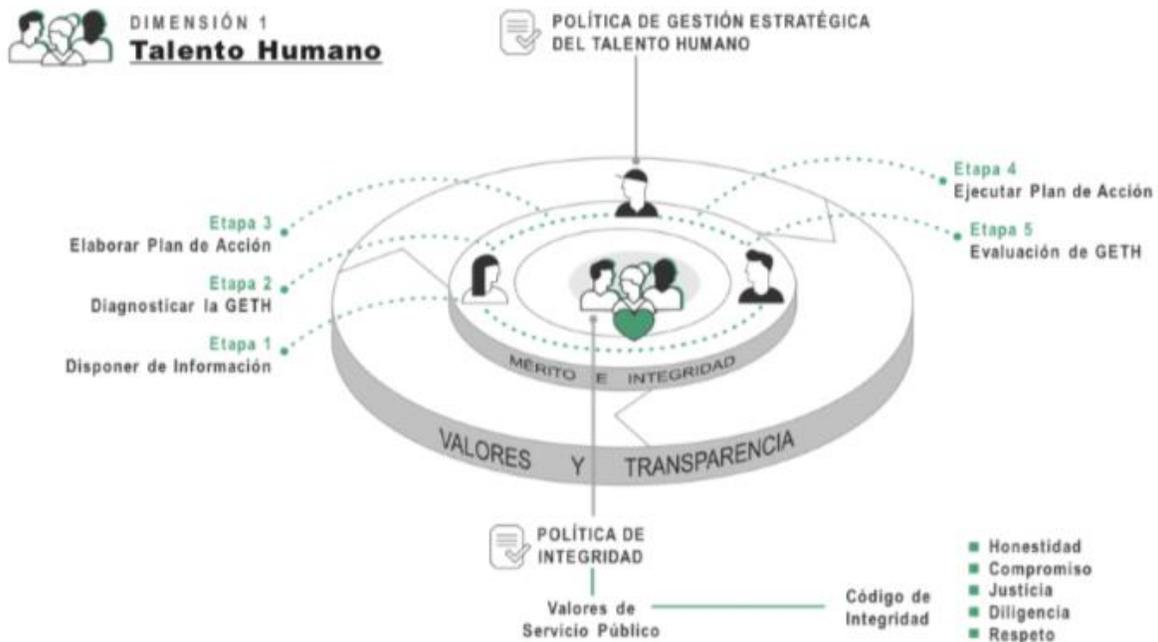


 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

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 (ingreso, desarrollo 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



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

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Para el desarrollo de esta política el Manual plantea el tener en cuenta la política de gestión estratégica del talento humano (GETH) y la política de integralidad, así como desarrollar las 5 etapas que se vislumbran 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*

En observancia de lo anterior, el Departamento del Huila ha acogido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, mediante la expedición del Decreto Departamental 0364 de 2018, por medio del cual se creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Departamento, al que se asignan funciones de Talento Humano, entre otros, el de bienestar e incentivos que venía desplegando el desaparecido Comité de Bienestar.

Así las cosas, 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.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

1.3. MARCO LEGAL

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
Resolución 2013 de 1986. Ministerio de Trabajo y Seguridad social - Ministerio de Salud.	<i>“Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.</i>
Decreto 1661 del 27 junio de 1991	<i>“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.”</i>
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	<i>“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.”</i>
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	<i>“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”</i>
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	<i>“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 2003.”</i>
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	<i>“Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i>
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	<i>“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.”</i>
Decreto 2177 del 29 de mayo de 2006	<i>“Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.”</i>
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	<i>“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.”</i>

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Normatividad	Descripción
Circular Conjunta No 13 del 18/04/2007. Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Ministerio de la Protección Social	<i>Formatos únicos de información laboral</i>
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	<i>“Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”</i>
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”</i>
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”</i>
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	<i>“Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.”</i>
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	<i>“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.”</i>
Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018	<i>“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.”</i>
Acuerdo 816 de 2016. CNSC	<i>“Por el cual se establecen los criterios y se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral.”</i>
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	<i>“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”</i>
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	<i>Manual Operativo – Dimensión N°1. Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional. 2017</i>
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)	<i>Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano. Función Pública. 2017</i>
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	<i>“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.”</i>
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Función	<i>“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”</i>

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Normatividad	Descripción
Pública	
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	<i>"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"</i>
Resolución No. 062 del 4 de agosto de 2017. Gobernación del Huila	<i>"Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Gobernación del Huila."</i>
Sentencia C-527/17	<i>Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. Plan Institucional de Capacitación.</i>
Decreto 612 del 4 de abril de 2018	<i>"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"</i>
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	<i>"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."</i>
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. Ministerio de Trabajo	<i>"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"</i>
Ley 1960 de 27 de junio de 2019	<i>"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"</i>
Resolución No. 134 de 2019	<i>Plan institucional de capacitación, bienestar e incentivos año 2019</i>
Acta Comité COPASST	<i>Plan anual de Trabajo SG-SST 2019</i>

Fuente: Elaboración propia Área de Gestión Humana, 2019.

1.4. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Talento Humano de la Administración Central Departamental del Huila, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de los servicios al

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

ciudadano.

1.4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✚ Desarrollar e implementar un plan de formación que permita elevar las competencias y habilidades de nuestro Talento Humano, en función de la mejora permanente de su desempeño.
- ✚ Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- ✚ 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.
- ✚ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana.
- ✚ Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- ✚ Contar con la planta de personal optima que requiere la Gobernación del Huila para el cumplimiento de sus competencias y objetivos institucionales y que garantice la continuidad en la prestación del servicio.
- ✚ Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- ✚ Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- ✚ Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

2. 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

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

estrategia, ya que este será nuestra carta de navegación, así como contar con otra serie de información que permita efectuar una gestión que realmente genere valor.

2.1. 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).

2.2. 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.

2.3. 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.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

El servidor público debe dar a todas las personas con quienes a diario interactúa un trato digno, amable, respetuoso, receptivo, cortés, cordial y tolerante.

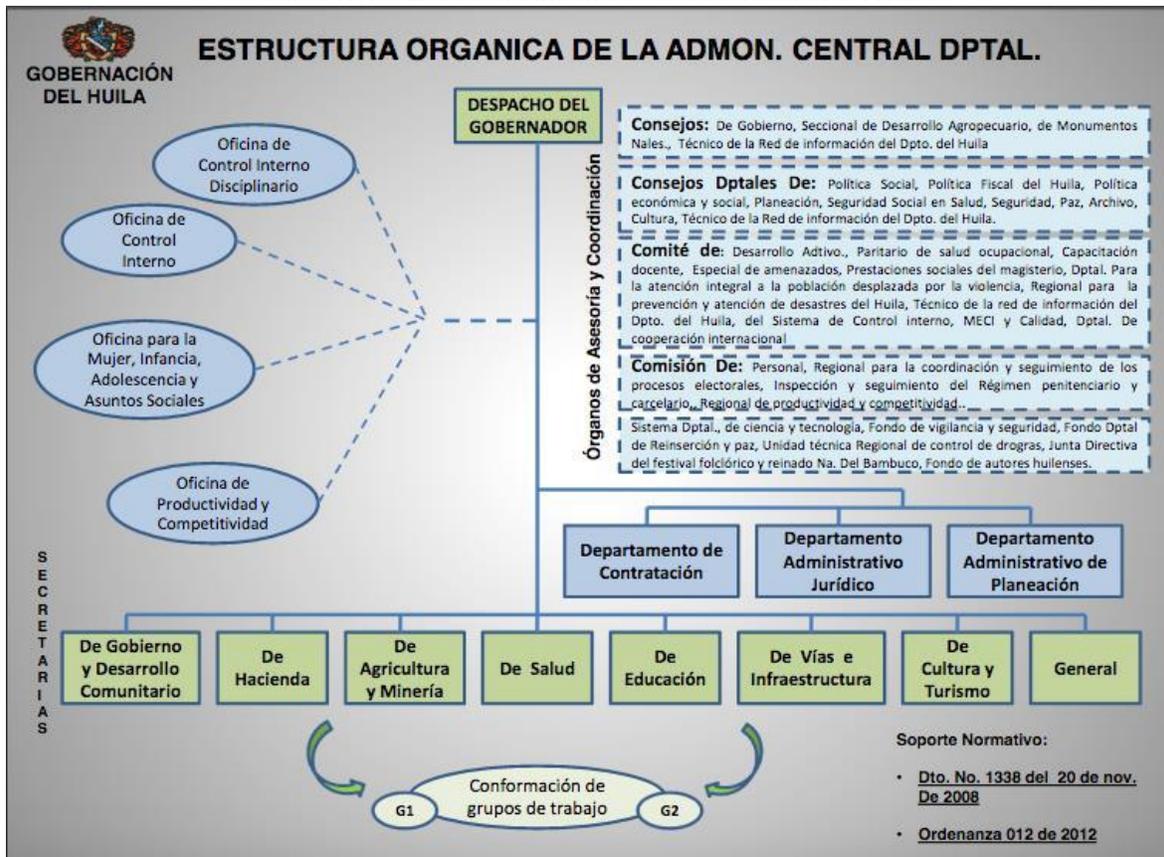
- ✚ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar, trabajando con entusiasmo, disciplina, tenacidad, visión estratégica y orientación a resultados.
- ✚ **Diligencia:** Cumplo 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

2.4. ESTRUCTURA INTERNA

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

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2 Página 2 de 46

Gráfica No. 3 Estructura Interna de la Gobernación del Huila



Fuente: Página web Gobernación del Huila.

2.5. PLANTA DE PERSONAL

Para el cumplimiento de sus funciones la Administración Central Departamental, posee una planta global, compuesta por doscientos cuarenta y seis (246) empleos, la cual presenta las siguientes características.

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

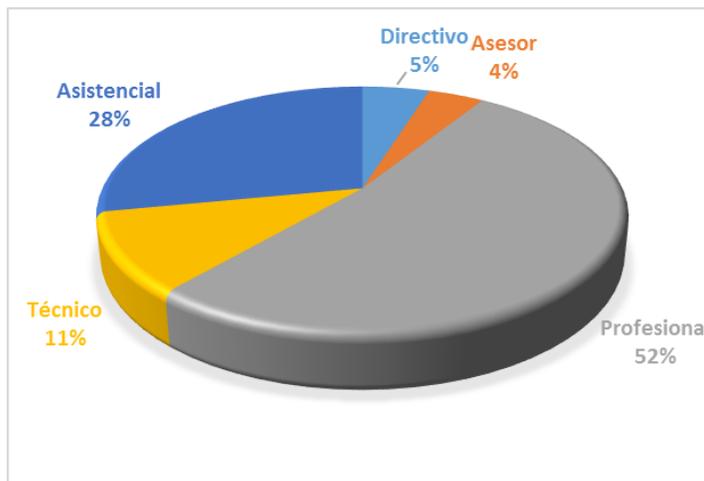
 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

- ✓ Decreto 1339 de 2008: Establece la planta con 238 empleos
- ✓ Decreto 1129 de 2012: Crea 8 empleos y suprime 3
- ✓ Decreto 1641 de 2013: Crea 2 empleos y suprime 2
- ✓ Decreto 1624 de 2016: Crea 35 empleos y suprime 32

Nivel Jerárquico	No. Empleos
Directivo	12
Asesor	10
Profesional	129
Técnico	26
Asistencial	69
Total general	246

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

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



Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila. Enero de 2020.

Tal como se observa en la gráfica anterior, el 52% de la planta de personal corresponde a empleos del nivel profesional, seguido del nivel asistencial que representa el 28% de la planta y el nivel técnico con el 11%. Los niveles, directivo y asesor tan solo tienen constituyen el 5% y 4%, respectivamente.

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

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
		Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 2 de 46

2.5.1 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

Nivel jerárquico	Denominación	Código	Grado	Total
Directivo	Gobernador	001	01	1
	Secretario de Despacho	020	03	8
	Director de Departamento Administrativo	055	03	3
Asesor	Jefe de Oficina Asesora	115	04	4
	Asesor	105	06	1
			04	2
Profesional	Profesional Especializado	222	20	1
			17	14
	Profesional Universitario	219	13	13
			12	23
			11	7
			10	3
			06	24
			05	33
		04	11	

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Nivel jerárquico	Denominación	Código	Grado	Total
Técnico	Técnico Operativo	314	07	2
			05	3
			04	8
			03	10
			01	3
Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	22	9
			430	3
	Auxiliar Administrativo	407	21	4
			20	4
			19	2
			17	1
			16	1
			15	15
	Conductor	480	10	5
			Ayudante	472
Total general				246

Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila. Enero de 2020

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	27
Oficina Asesora Control Interno Disciplinario	3
Oficina Asesora de Control Interno de Gestión	4
Oficina Asesora para la Mujer, Infancia, Adolescencia y Asuntos Sociales	1
Oficina Asesora Productividad y Competitividad	2
Departamento Administrativo Jurídico	10
Departamento Administrativo de Planeación	17
Departamento Administrativo de Contratación	3

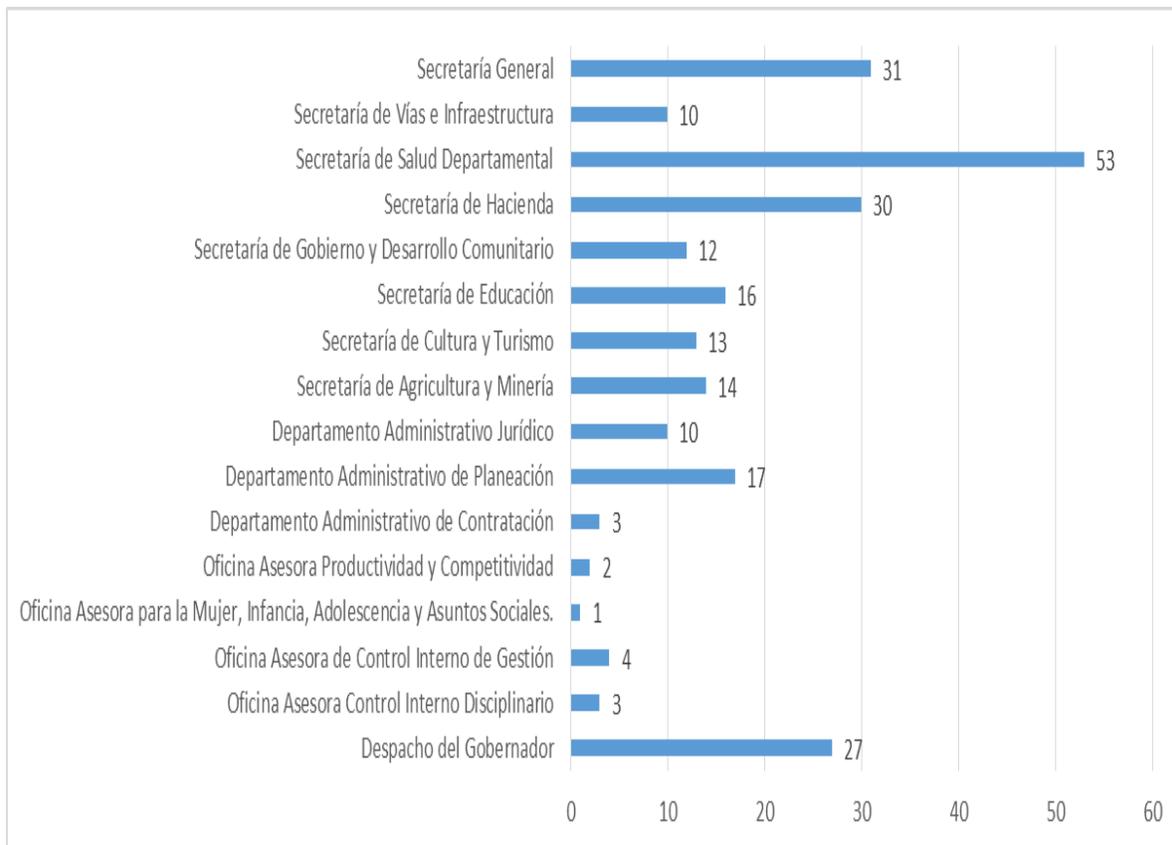
 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Secretaría de Agricultura y Minería	14
Secretaría de Cultura y Turismo	13
Secretaría de Educación	16
Secretaría de Gobierno y Desarrollo Comunitario	12
Secretaría de Hacienda	30
Secretaría de Salud Departamental	53
Secretaría de Vías e Infraestructura	10
Secretaría General	31
Total general	246

Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila. Enero 2020

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

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2 Página 2 de 46



Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila. Enero 2020

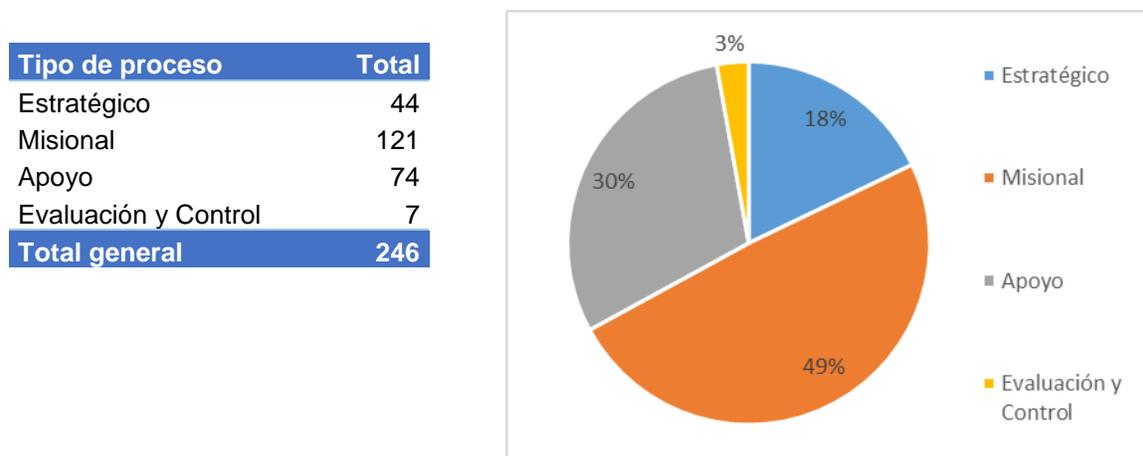
Las dependencias que muestran mayor cantidad de empleos de la planta de personal de la administración central departamental son la Secretaría de Salud, la Secretaría de Hacienda y la Secretaría General, mientras que las dependencias que menos empleos registran son la Oficina Asesora para la Mujer, Infancia, Adolescencia y Asuntos Sociales y la Oficina Asesora Productividad y Competitividad, con uno y dos empleos respectivamente. Realizando el estudio de cargas se obtendrá una nueva distribución.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

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 distribución de la siguiente manera:

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



Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila. Enero 2020

El 49% pertenece a procesos misionales, el 18% a procesos estratégicos, el 30% a procesos de apoyo 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.

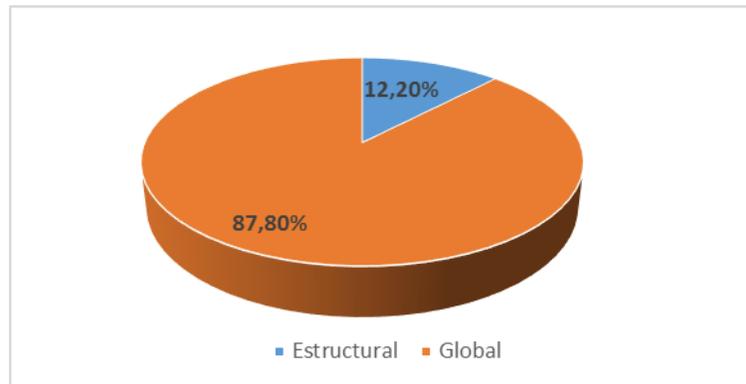
Distribución de los empleos por tipo de planta

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

El 88% de la planta pertenece a la planta de personal global de la entidad, mientras que el 12% a la planta estructural, tal como se observa en la siguiente tabla y gráfica. Esto significa que la mayoría del personal se podría movilizar de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

Tipo de planta	%
Estructural	12,20%
Global	87,80%
Total	100,00%



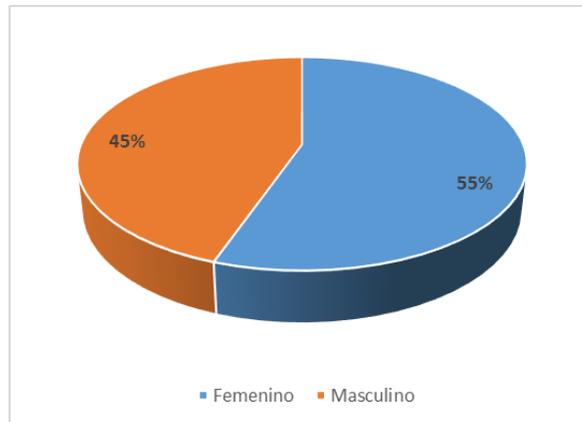
Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila. Enero 2020

Análisis de los servidores públicos asociados a la planta actual

De los 224 empleos provistos a 6 de abril de 2019, las mujeres representan el mayor número de servidores vinculados a la planta de personal de la administración central departamental del Huila, representando el 55%.

Gráfica No. 8 Distribución actual de los funcionarios por género

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2 Página 2 de 46



Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila. Enero 2020

Situaciones de protección reforzada del empleo reportadas

Conforme a la información suministrada por el área de gestión humana de la Gobernación del Huila en la actualidad se tiene registro de veinticinco (25) servidores en situación laboral reforzada, así:

Género	Total
Femenino	124
Masculino	100
Total	224

Cuadro No. 3 Situaciones de protección reforzada del empleado reportadas

Nivel Jerárquico	Información sobre reten social	Total
Asesor	Prepensión	2
Profesional	En situación de Discapacidad	2
	Madre Cabeza de Familia	8
Técnico	Prepensión	2
	Madre Cabeza de Familia	1
Técnico	Madre Cabeza de Familia	1
Asistencial	En Embarazo	1
	En situación de Discapacidad	1
	Enfermedad Terminal	1
	Madre Cabeza de Familia	4
	Prepensión	2

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2 Página 2 de 46

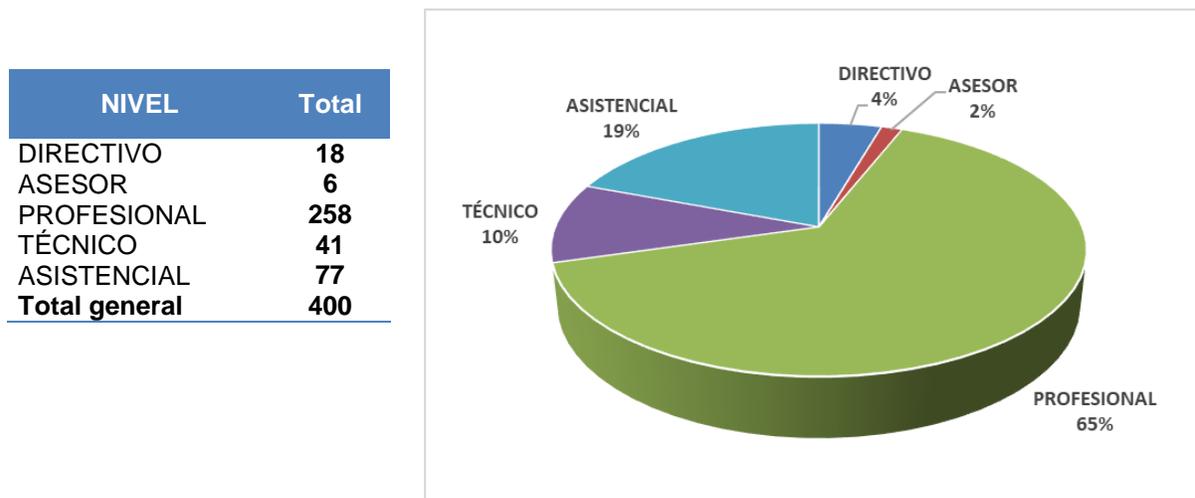
Total	25
--------------	-----------

Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila. Enero 2020

Adicionalmente, es importante tener especial cuidado con cuatro (4) servidores públicos que en la actualidad son madres o padres de hijos en situación de discapacidad.

No obstante, de acuerdo al Estudio Técnico de modernización institucional de la Gobernación del Huila desarrollado en el marco de Consultoría No. 0803 de 2019, se identificó la necesidad de contar con una planta de personal de 400 empleos de carácter permanente, con las siguientes características:

Gráfica No. 9 Distribución de la planta de empleos por nivel jerárquico



Fuente: Área de Gestión Humana Gobernación del Huila. Enero de 2019.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Tal como se observa en la gráfica anterior, el 65% de la planta de personal corresponde a empleos del nivel profesional, seguido del nivel asistencial que representa el 19% de la planta y el nivel técnico con el 10%. Los niveles, directivo y asesor tan solo constituyen el 4% y 2%, respectivamente.

3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de realizar un diagnóstico preciso de la gestión estratégica del talento humano, la Gobernación del Huila efectúa el análisis desde tres fuentes de información:

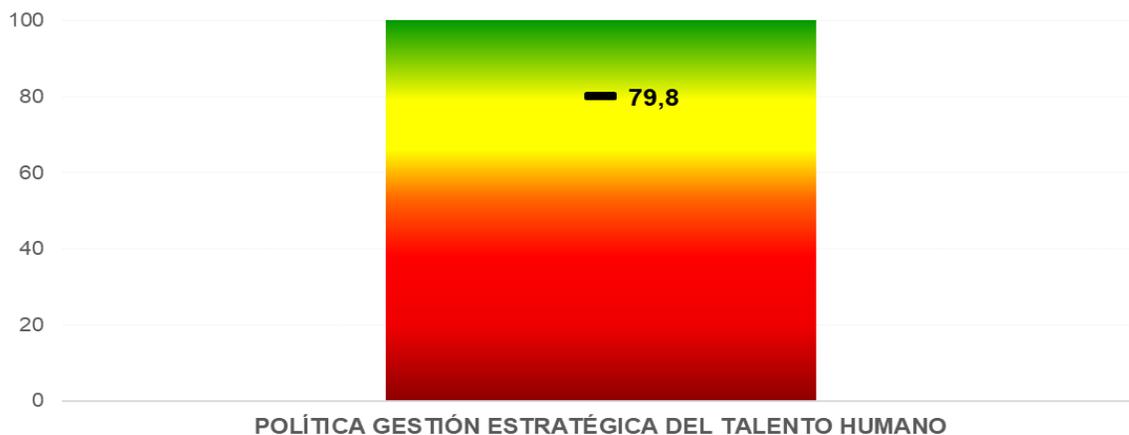
3.1. Herramienta autodiagnóstico de la dimensión de talento humano de MIPG

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Esta herramienta hace referencia a la Matriz de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se identifican las rutas que se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema.

Una vez adelantado el autodiagnóstico de las variables que el área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se obtuvo una calificación de 79.80 sobre un total de 100, representada gráficamente de la siguiente manera:

Gráfica No. 10 Resultados generales autodiagnóstico dimensión Talento Humano - MIPG



Este resultado permite identificar, que las variables que se deben intervenir de manera prioritaria son: ruta del crecimiento, ruta de análisis de datos y ruta de la felicidad, como se refleja en la siguiente tabla:

Cuadro No. 4 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
		Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 2 de 46



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	79	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	82
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	82
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	71
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	80	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	74
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	73
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	80
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	94
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	78
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	61	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	61

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

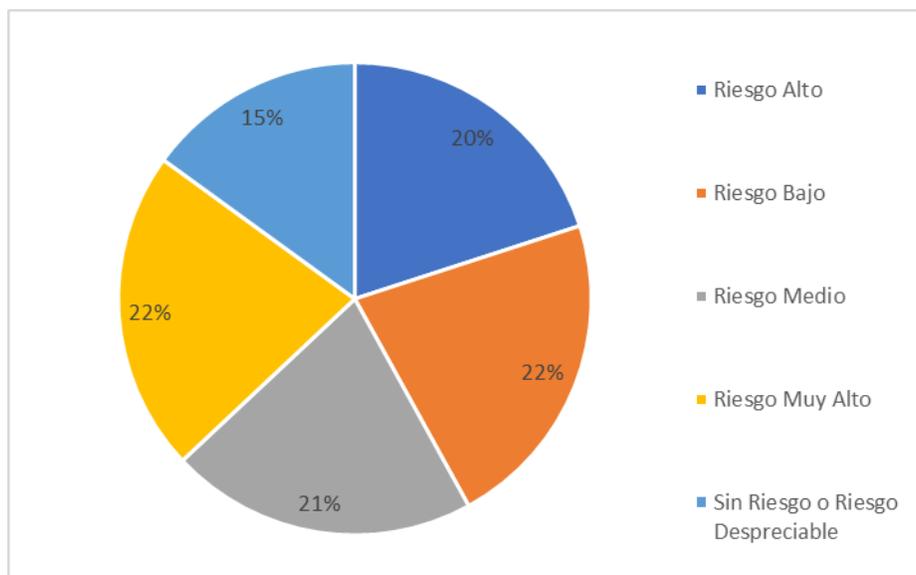
3.2. Medición de clima organizacional

Los resultados de la medición de clima organizacional efectuada a través del DIAGNOSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA GOBERNACION DEL HUILA de la vigencia 2019, denotan el clima organizacional en distintos factores así:

Cuestionario factor de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A

Los factores intralaborales Forma A, fueron contestados por 91 colaboradores y corresponden a 4 dominios que se desarrollan a continuación:

Gráfica No. 11 Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo



Fuente: Diagnóstico de riesgo psicosocial de la Gobernación del Huila de la vigencia 2018.

De acuerdo con la información de valoración de riesgo relacionado con el dominio, se tiene que:

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

DIMENSIÓN	TIPO DE RIESGO				
	Sin Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto
Características del Liderazgo	19	18	19	14	21
Relaciones Sociales en el Trabajo	20	16	16	21	19
Retroalimentación del Desempeño	25	15	15	14	22
Relación con los Colaboradores	64	8	8	6	7

Fuente: Diagnóstico de riesgo psicosocial de la Gobernación del Huila de la vigencia 2018.

Dos de las dimensiones puntuaron riesgos alto y muy alto, y las otras dos se mantienen en Sin riesgo.

Las características del liderazgo, se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en riesgo cuando:



- La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación y asignación del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.
- El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular la participación de sus colaboradores.
- El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente y escaso.

Las relaciones sociales en el trabajo se refieren a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, especialmente en lo referente a:

- ✚ La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral;
- ✚ Las características y la claridad de las interacciones entre compañeros;

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

-  El apoyo social que se recibe de los compañeros;
-  El trabajo en equipo y la cohesión laboral y comunicativa.

Estas relaciones generan un riesgo cuando:



- Existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.
- Se da trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de los compañeros.
- Se presenta nula o limitada posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.
- Existe dificultad para desarrollar el trabajo en equipo.
- El grado de cohesión es escaso o inexistente.

Otros posibles riesgos asociados al manejo y administración del talento humano se citan a continuación:

RIESGO	DESCRIPCIÓN	CAUSAS	CONSECUENCIAS POTENCIALES
Manipulación inadecuada y extravió de historias laborales	Pérdida, sustracción o alteración de documentos de las historias laborales.	Falta de control en la custodia de los documentos, falta de seguridad para la custodia de los documentos. Desconocimientos de la importancia de la custodia de la información laboral.	Sanciones judiciales o penales. Investigaciones administrativas disciplinarias.
Pagos realizados que no corresponden a los valores reales que se deben pagar (pagos por	Es inaceptable porque puede afectar la economía institucional, además de constituir un detrimento patrimonial.	No verificar las novedades de nómina. No llevar en orden las novedades de nómina o no realizar los correspondientes registros.	Detrimento patrimonial. Sanciones judiciales o penales. Investigaciones administrativas,

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

RIESGO	DESCRIPCIÓN	CAUSAS	CONSECUENCIAS POTENCIALES
menor o mayor valor)	Datos inexactos afectando el pago en mayor o menor valor	No aplican controles de manera aleatoria o selectiva. Desconocimiento de las normas que reglamentan la liquidación de cada concepto salarial o prestacional, fallas en el sistema.	disciplinarias y fiscales.
Personal desmotivado, de bajo desempeño laboral y sentido de pertenencia.	Es INACEPTABLE, afecta el clima organizacional. Obstaculiza la ejecución de los procesos. Se genera resistencia al cambio.	Que no se elabore el Plan Institucional de Capacitación PIC. Que los funcionarios no asistan a las capacitaciones programadas. Que los temas propuestos no apunten a la solución de problemas.	Detrimiento patrimonial. Sanciones judiciales o penales. Investigaciones administrativas, disciplinarias y fiscales.
Liquidar y pagar mayores o menores valores por concepto de cesantías retroactivas. Autorizar pago de cesantías de Ley 50 de 1990 al fondo equivocado.	Es TOLERABLE. Causa reprocesos, genera malestar en el personal involucrado en el desarrollo del procedimiento.	Que no se tome la base de liquidación correcta, Que no se establezca el monto a favor del funcionario en el fondo común de cesantías retroactivas. Que no se identifique el fondo a que está afiliado el funcionario, conforme a lo dispuesto en la ley 50 de 1990.	Genera mala imagen para la entidad. Genera mal ambiente y desconfianza en el personal afectado.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Es necesario intervenir estas dimensiones partiendo de la identificación de las causas por las cuales los colaboradores tienen esta percepción, para llegar a realizar la modificación necesaria y así garantizar que el riesgo disminuya.

3.3. Encuesta identificación de necesidades y expectativas

El área de gestión humana de la Gobernación del Huila aplicó entre el mes de diciembre de 2018 y enero de 2019 una encuesta con el fin de identificar las necesidades y expectativas de los servidores de la planta de personal del nivel central del departamento con respecto a los temas de Capacitación, Incentivos y Bienestar Social. De acuerdo con el resultado, según la escogencia de los servidores de las actividades a desarrollar por la entidad y de acuerdo con las distintas áreas de la estrategia del Talento Humano, a continuación, se presentan las actividades o acciones que denotaron, según los cuestionamientos, los resultados más significativos:

Cuadro No. 5 Encuesta identificación de necesidades y expectativas de los funcionarios de la Planta Central Departamental

ANEXO 1. CONDICIONES TÉCNICAS ESCENCIALES PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO AÑO 2019		
	LISTA DE REQUERIMIENTOS PARA CADA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
1	Gimnasio	Ofrecer los servicios de Evaluación y Valoración con profesionales en la salud, aeróbicos, yoga, spinning, baño turco, Pilates, como componente del Bienestar de los funcionarios de planta de la Administración Central Departamental
2	Hidratación	Ofrecer a los funcionarios de la Administración Central Departamental agua tratada de buena calidad, para el consumo diario en la jornada laboral

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
		Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 2 de 46

ANEXO 1. CONDICIONES TÉCNICAS ESCENCIALES PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO AÑO 2019

3	Flores	Fortalecer las expresiones de afecto, solidaridad, integración y condolencias en los funcionarios de la Administración Central Departamental, en casos de fechas especiales, eventualidades o siniestros ocurridos en los funcionarios y familiares cercanos.
4	Encuentro folclórico y cultural - Sampedrito Institucional	Almuerzo con asado huilense, porción de asado de 250 gramos de excelente calidad (carne pulpa) con sus acompañamientos (arepa, insulso, envuelto, plátano) más gaseosa, y bebida típica de la región
8	Integración fin de año	Suministro de Cena Navideña, porción 250 gramos de excelente calidad con sus acompañamientos.
9	Anchetas	Compra de anchetas navideñas para los servidores públicos de la gobernación del Huila.
10	INCENTIVOS	Otorgar reconocimientos por el buen desempeño a través de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios de Carrera Administrativa que alcanzan niveles de SOBRESALIENTE, en su desempeño laboral
11	Viaje Turismo Social	En la encuesta adelantada por los funcionarios, se evidencio el interés de realizar un viaje de turismo social, de conformidad con el presupuesto asignado.
12	Taller de pre pensionado	Programa Integral de PREPENSIONADO MI NUEVO PROYECTO DE VIDA, con el fin de generar espacios de concientización y preparación a la etapa de retiro laboral a través de adquisición de herramientas y conocimiento del manejo del uso del tiempo libre y productivo que permita al pre-pensionado diseñar un nuevo proyecto de vida.
13	Campeonato Interno Mixto	Campeonato Interno Mixto- La disciplina deportiva será determinada por el comité previa encuesta.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

ANEXO 1. CONDICIONES TÉCNICAS ESCENCIALES PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO AÑO 2019

VII. APOYO LOGÍSTICO PARA LA EJECUCIÓN DE NOVENAS DE AGUINALDO

14	NOVENA AGUINALDO	DE	Presentación y ejecución de la novena de aguinaldo por Secretarías, de acuerdo a la programación elaborada por la Secretaria General
15	CAPACITACION		Para lograr un mejor desempeño de sus funciones en la Gobernación del Huila los funcionarios de planta seleccionaron las siguientes capacitaciones, se relacionan a continuación de acuerdo al rango ellas fueron: Secop II Contratación Estatal - - Supervisión de Contratos Estatales – Normas Internacionales NIIF – Riesgos Laborales y Salud en el trabajo – Mejoramiento continuo – Archivo y Gestión Documental - Formulación de Proyectos –Derecho Disciplinario y Clima Organizacional.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

4. ELABORACIÓN DEL PLAN

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 potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en la evaluación de Clima Organizacional, a través de la implementación de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia. 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:

Cuadro No. 6 Plan de Acción para la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH

RUTA	VARIABLES	ACTIVIDADES / ACCIONES	PROCESO
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	- Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente. - Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores. -Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del Departamento del Huila.	SGSST
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	-Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos deportivos, actividades que fomenten la integración y el bienestar. -Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible. -Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe	- Bienestar / SGSST -Bienestar -Vinculación

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2 Página 2 de 46

RUTA	VARIABLES	ACTIVIDADES / ACCIONES	PROCESO
		los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma. - Programar ejercicios dirigidos actividad física. - Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales. - Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar - Bienestar /SGSST - SGSST - Bienestar.
	- Ruta para generar innovación con pasión	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL - Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad. - Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2019. - Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven - Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar. - Bienestar. - PIC - Pasantes - Retiro

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

RUTA	VARIABLES	ACTIVIDADES / ACCIONES	PROCESO
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	-Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación -Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño -Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	-PIC -EDL -EDL
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	-Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción. - Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma -Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC. -Promover actividades para la conmemoración del Día del Servidor Público -Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	-PIC -PIC -Bienestar -Retiro
	- Ruta para implementar un	-Promover conjuntamente con los aliados designados por	-Bienestar

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

RUTA	VARIABLES	ACTIVIDADES / ACCIONES	PROCESO
	liderazgo basado en valores	dependencia en la apropiación del Código de Integridad. -Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	-PIC
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	-Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de los empleos de la planta de personal de la Gobernación del Huila. -Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación. -Generar conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de la planta temporal. -Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión. -Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la	- Vinculación -Bienestar - Bienestar – Retiro -EDL -PIC

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

RUTA	VARIABLES	ACTIVIDADES / ACCIONES	PROCESO
		información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información. -Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad. -Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública.	-PIC -Retiro
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	- Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Talento Humano
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	- Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. - Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad. - Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. - Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del	- Nomina -Talento Humano -Vinculación y permanencia -EDL

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN-C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

RUTA	VARIABLES	ACTIVIDADES / ACCIONES	PROCESO
		desempeño y los acuerdos de gestión - Promover la conformación de Comisión de Personal.	-Comités
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	- Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano - Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina. - Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor. -Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	-SIGEP -Vinculación y Nomina -Vinculación -Talento Humano

Fuente: Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) – Gobernación del Huila 2019.

4.1. Líneas Estrategias de Talento Humano 2020

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana del Departamento del Huila se definieron como líneas estratégicas las que a continuación se relacionan:

4.1.1. 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

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2 Página 2 de 46

estrictamente por mérito tratándose de empleos de carrera administrativa, como lo establece la Constitución 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, el Departamento del Huila efectuará convocatorias internas, transparentes y objetivas, por medio de las cuales se provean 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 abierto correspondiente.

Adicionalmente, la entidad contará con dos instrumentos de planificación para la estrategia:

- ✓ El Plan Anual de Vacantes: Es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia temporal y definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

El Área de Talento Humano coordinará la elaboración del diagnóstico y el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la Administración Central Departamental, con la participación activa del nivel directivo de las todas las dependencias de la entidad, tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas y objetivos institucionales, los planes y programas tanto de la entidad como de cada dependencia, el Manual de Funciones y Competencias Laborales, las responsabilidades de cada área y la planta de personal de la entidad.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humano: Este Plan tiene como propósito establecer las necesidades de personal de cada uno de los procesos o áreas de la Gobernación, en cantidad y calidad, para poder garantizar la continuidad en la prestación del servicio, así como determinar el impacto financiero que conllevaría la implementación de dichas necesidades, y así determinar la disponibilidad presupuestal.

4.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar Laboral y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Gobernación del Departamento del Huila establecerá e implementará el plan de trabajo anual como instrumento de planificación, el cual ordena la información de modo que pueda tenerse una visión de las actividades a realizar, los responsables, los recursos y los tiempos de ejecución. Teniendo en cuenta que debe alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El plan de trabajo anual resultará de un proceso de concertación de carácter dinámico, y se constituye en una opción práctica para desarrollar los programas y planes de seguridad y salud en el trabajo, que adicionalmente, permite realizar seguimiento a la ejecución y facilita el proceso de evaluación y ajustes.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones del trabajo y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, es importante el compromiso del nivel gerencial, la participación y consulta de todos los servidores públicos independiente de su forma de contratación.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

La ejecución del SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que 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 el trabajo.

Por otro lado, el Programa de Bienestar Social busca responder las necesidades y expectativas de los funcionarios de la Gobernación del Huila, identificadas a través de la realización de un diagnóstico, en cumplimiento a las estrategias planteadas por la Administración, propuestos en el Plan de Desarrollo Departamental vigente.

Por lo anterior el área de Talento Humano de la Administración Central Departamental, realizará actividades de mejoramiento continuo con el fin de prever, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad del servidor público.

Se realizará énfasis en las actividades que permitirán incrementar la calificación en cada una de las dimensiones de MIPG:

- ✓ Realizar programas que permitan mejorar la calidad de vida los funcionarios, tales como; programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico y prevención del riesgo (exámenes médicos). Buscando mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.
- ✓ Horario Flexible: modalidad caracterizada por el ofrecimiento al funcionario de una pluralidad de horarios, de entre los cuales el empleado elige libremente el que más le convenga. Dicho horario se convierte desde entonces en obligatorio para él.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

La posibilidad de que la jornada de trabajo se adapte a los trabajadores y a sus necesidades tanto profesionales como personales, y que éstos puedan decidir sus horarios de entrada y salida (en la mayoría de las ocasiones dentro de unos límites establecidos), tiene numerosas ventajas tanto para el trabajador como para la organización:

- ✚ Los horarios flexibles son una de las principales políticas de las áreas de Gestión Humana que fomentan y facilitan la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.
- ✚ Reducen el ausentismo laboral.
- ✚ Mejoran el clima laboral y la satisfacción de los empleados con su Institución
- ✚ Algunos estudios demuestran que aumenta la productividad y favorece la retención del talento.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos está contemplada en el Decreto 648 de 2017:

“Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.”

- ✓ Teletrabajo: en Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: *"Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo".* (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

El Teletrabajo ofrece los siguientes beneficios:

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

- ✚ Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.
 - ✚ Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
 - ✚ Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.
 - ✚ Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
 - ✚ Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.
 - ✚ Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
 - ✚ Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
 - ✚ Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.
- ✓ Reconocimiento: contar con actividades que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de Ética, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo por seguir para los demás.
 - ✓ Incentivos para promover el uso de la Bicicleta: Establecer las condiciones para incentivar el uso de la bicicleta en la Gobernación el Huila, de acuerdo a la Ley 1811 de 2016.

4.1.3. Plan de Incentivos

El Departamento del Huila a fin de planificar las estrategias relacionadas con la capacitación, incentivos y bienestar social, previamente efectuará una encuesta que determine y visibilice una serie de necesidades y expectativas en cada una de las estrategias incluido el plan de Incentivos de los funcionarios de la Gobernación del Huila, identificadas a través de la realización de un diagnóstico, en cumplimiento a las estrategias planteadas por la Administración, propuestos en el Plan de Desarrollo Departamental vigente.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2 Página 2 de 46

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, a través del plan de incentivos se brindará el 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.

4.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones para la formación de los servidores públicos, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilitará el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad.

Por tanto, el plan de capacitación estará concebido por la Gobernación del Huila, como una política institucional, mediante la cual se busca direccionar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos, orientada a fortalecer, y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los servidores, para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal y grupal, lo cual contribuya al mejoramiento del desempeño del funcionario y al logro de los objetivos institucionales y la cultura organizacional.

4.1.5. Estrategia de evaluación del 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 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 una guía y formatos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado (SGI) de la Gobernación del Huila. Así mismo, para la consulta

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

y diligenciamiento, la entidad ha venido aplicando a sus funcionarios el Modelo Tipo de evaluación del desempeño aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La calificación por evaluación de desempeño se efectuará a los funcionarios con derechos de carrera administrativa o en periodo de prueba en los términos y parámetros establecidos en el Decreto 1227 de 2005.

Esta calificación será un insumo para efectos de que los funcionarios puedan acceder a los incentivos, con el objetivo de reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

4.1.6. Estrategia de Gestión de la información

En esta línea se buscará analizar la información de los diferentes procedimientos de Gestión Humana, que permiten tener un control sobre la planta de cargos, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores; suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área de Gestión Humana de la Gobernación del Huila a las demás dependencias que lo requieran, con el objetivo de mejorar la calidad de la información.

4.1.7. Estrategia en el Procedimiento de Retiro

Busca identificar y analizar de las causas de retiro de los Servidores del Departamento del Huila.

4.2. Plan de Acción de la Matriz de GETH

De acuerdo con el autodiagnóstico efectuado por la Gobernación del Huila sobre el avance relacionado con la dimensión de talento humano del modelo integrado de

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

planeación y gestión, se efectuó la priorización y elaboración del plan de acción, utilizando la metodología planteada por la Función Pública, así:

Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos
Conociendo el talento	Ruta para generar innovación con pasión
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Capacitarse sobre el programa Estado Joven y efectuar gestiones con COMFAMILIAR HUILA para su implementación	01/01/2020 al 1/05//2020
Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Diseñar un mecanismo digital interno en donde se cuente con la toda la información relacionada con el servidor público, en cuanto a experiencia, formación académica y evaluación de desempeño actualizada.	01/01/2020 al 1/07//2020
Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	Diseñar un mecanismo digital interno en donde se cuente con la toda la información relacionada con el servidor público, en cuanto a experiencia, formación académica y evaluación de desempeño actualizada.	01/01/2020 al 1/07//2020

Con la implementación de estas acciones se pretende mejorar la gestión del talento humano de la Gobernación del Huila, contribuyendo a la creación de valor público, lo cual permitiría pasar de una calificación del 79,8% al 80,5%.

5. EVALUACIÓN DEL PLAN

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Gestión Humana del Departamento del Huila se realizará a través de los indicadores diseñados para cada uno de los planes operativos enunciados en el presente documento.

Adicionalmente, se llevarán a cabo las siguientes actividades para dar cuenta del avance del Plan Estratégico:

- ✚ Informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.
- ✚ FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).
- ✚ Autodiagnóstico de gestión “Política Gestión Estratégica del Talento Humano”

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2
		Página 2 de 46

6. 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 adoptará el Código de Integridad que será la guía de comportamiento para todos los servidores públicos de la administración central de la Gobernación del Huila.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	 SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	CODIGO: CODIGO: SGN- C032-PL02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Aprobación: 31 de Enero de 2020
		Versión: 2 Página 2 de 46

Referencias bibliográficas

Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, (2017). Manual Operativo Sistema de Gestión. Bogotá.

Departamento Administrativo de la Función Pública, (2018). Marco General Sistema de Gestión MIPG. Versión 2. Bogotá: Función Pública.

Departamento Administrativo de la Función Pública, (2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Bogotá: Función Pública.

Ley 1753/15. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”. Gestor Normativo Función Pública. Bogotá, 09 de junio de 2015, pp. 7. Recuperado el 15 de junio de 2019 de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>

JOSÉ HERLANDY FERNÁNDEZ CHARRY
Profesional Universitario - Área de Talento Humano