
 idear <small>OPORTUNIDADES PARA TODOS</small>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 1 de 28

INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA – IDEAR


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024


	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 2 de 28

CONTENIDO

1. INTRODUCCION	4
2. MARCO LEGAL	5
3. OBJETIVO GENERAL	6
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4. ALCANCE	7
5. MISIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
6. VISIÓN DE TALENTO HUMANO	7
7. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	7
8. PROPÓSITO	8
8.1 Disposición de la Información	8
9. INSTITUCIONALIDAD DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	9
10. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	12
12. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL	13
Colaboración	13
Formación	14
Liderazgo	14
Generales y Comunicación Interna	15
12. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	15
13. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	16
14. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	16
16.1 Plan Institucional de Capacitación PIC	17
16.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	17
16.3 Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos	18
16.4 Plan Anual de Vacantes	18

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 3 de 28

16.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos _____	20
17. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR _____	20
18. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO _____	21
18.1 Estrategia de Talento Humano 2024 _____	21
18.2 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. _____	22
18.3 Objetivo del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo _____	22
18.4 Estrategia del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos _____	22
18.5 Objetivo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos _____	23
18.6 Estrategia del Plan Institucional de Capacitación (PIC) _____	23
18.7 Estrategia de Gestión de la Información _____	23
18.8 Estrategia Situaciones Administrativas _____	24
19. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2023 PARA EL 2024 ____	24
20. EVALUACIÓN DEL PLAN _____	25
a. Matriz de seguimiento _____	25
b. Comité Institucional de Gestión y Desempeño. _____	25
c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión) _____	26
d. Matriz de autodiagnóstico Matriz GETH – Función Pública _____	26
e. Indicadores _____	26

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 4 de 28


1. INTRODUCCION

Para el logro de prácticas más efectivas y el direccionamiento estratégico del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, enfocado a fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los servidores públicos de la Entidad.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, tiene como propósito estipular las acciones, para llevar a cabo la ejecución de los planes y programas que permitan elevar la calidad de vida de los servidores y sus familias, contribuyendo a generar mayor productividad y sentido de pertenencia por la Entidad.

Para la elaboración del plan se realizó un diagnóstico del proceso de talento humano, teniendo como referencia la matriz diseñada por el departamento administrativo de la función pública, la cual permitió evidenciar las fortalezas y debilidades en materia del recurso humano, se identificaron las rutas que se deben fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión institucional.


Tras este orden de ideas, se establecen las estrategias de los diferentes procesos en materia de capacitación, bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, plan de previsión y plan de vacantes, alineadas con las de la entidad, definen un plan operativo en esos temas, permitiendo alcanzar los objetivos institucionales y el de talento humano.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 5 de 28

2. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

NORMATIVIDAD	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Plan Institucional de Capacitación / Programa de Bienestar Social
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Plan Institucional de Capacitación
Circular conjunta No. 13 del 18 de abril de 2007	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Programa de Bienestar Social
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar Social
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar Social
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar Social
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Programa de Bienestar Social
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Sistema Tipo Evaluación del Desempeño

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 6 de 28


Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución No. 20161000022145 de 2016	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Talento Humano
Manual Operativo – Dimensión No. 1 MIPG	Talento Humano
Guía de la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH	Talento Humano
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Programa de Bienestar Social
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2007	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C- 527 de 2017	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Programa de Bienestar Social
Resolución 20171010071025 del 26 de diciembre de 2017	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1459 del 28 de diciembre de 2017	Sistema propio de Evaluación del Desempeño Función Pública
Resolución 0312 del 13 febrero de 2019	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 00000089 del 16 de enero de 2019	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano del Instituto de Desarrollo de Arauca–IDEAR, mediante la implementación de los planes de Institucionales y planes de acción que permitan contribuir positivamente el ciclo de vida laboral del personal de la entidad, dentro de las rutas del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que mejoren la calidad del servicio prestado.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, a través de actividades de esparcimiento e integración familiar y ejecución de las diferentes plasmadas en el Plan de bienestar e incentivos vigente.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 7 de 28

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos.
- Surtir el procedimiento del concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la Comisión Nacional Servicio Civil.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se inicia detectando las necesidades en los componentes (Bienestar, Capacitación, SG-SST, Incentivos, Provisión y Plan de Vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a los funcionarios públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social e incentivos); y extensivo a funcionarios y terceros (plan de seguridad y salud), considerando los interesados que interactúan permanentemente y puedan impactar con las acciones de Talento Humano.

5. MISIÓN DEL TALENTO HUMANO


Mediante el diseño e implementación de estrategias, desarrollar el Proceso de Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, que permita impulsar el desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo la excelencia en la prestación del servicio.

6. VISIÓN DE TALENTO HUMANO

Ser un referente que promueva el desarrollo integral de los servidores públicos del Instituto, por medio de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio de todos.

7. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Garantizar que el Proceso del Talento Humano contribuya en el fortalecimiento y mejoramiento continuo de los servidores públicos, basada en los principios mutuos del respeto, cooperación, reciprocidad, responsabilidad social y ética, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos institucionales y mantener elevados los niveles de satisfacción, motivación, compromiso y desarrollo del talento humano del IDEAR.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 8 de 28

8. PROPÓSITO

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano de la entidad que permitan mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral en busca de una mejora constante en la prestación del servicio.

8.1 Disposición de la Información

Caracterización de los Empleos

Teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es indispensable contar con la caracterización de los empleos de la planta global actualizada, con el fin de realizar una gestión eficaz en Talento Humano, la cual se detalla a continuación:

Naturaleza de los empleos por naturaleza:

Naturaleza de los empleos	Cantidad
De periodo	1
Carrera Administrativa	17
Libre Nombramiento y Remoción	16
Total	34


Empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico

NIVEL	PROVISTOS	TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL
Profesional	11	11
Técnico	4	4
Asistencial	2	2
TOTAL		17

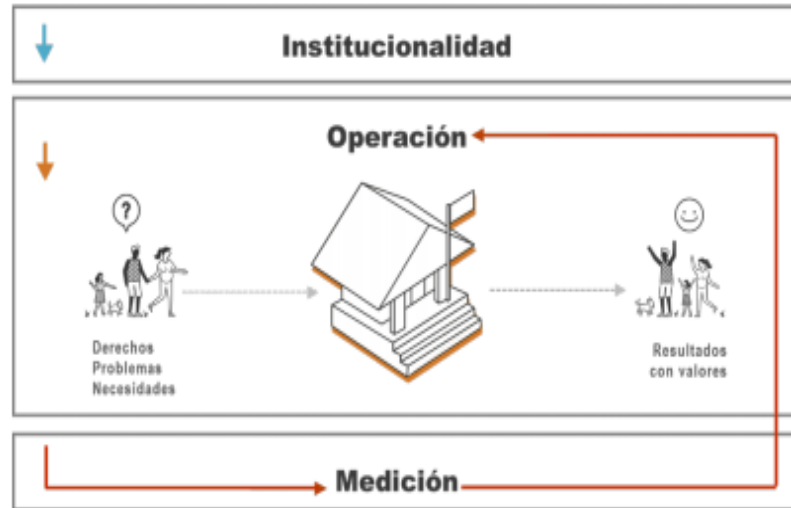
Empleos de Periodo y de Libre Nombramiento y Remoción por nivel jerárquico:

NIVEL	TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL
Directivo	5
Asesor	1
Profesional	4
Técnico	6
Asistencial	0
Total	16

NIVEL	TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL
Periodo Fijo (Asesor Control Interno)	1

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 06 Fecha: 31/05/2024 Página: 9 de 28

9. INSTITUCIONALIDAD DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG



Fuente: Función Pública, 2021






El Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se encuentra en el proceso de implementación del modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como punto de partida de las actividades contenidas en cada dimensión hacen parte del Plan de Acción del IDEAR, alineando su medición con las herramientas definidas desde el Área de Planeación.

10. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

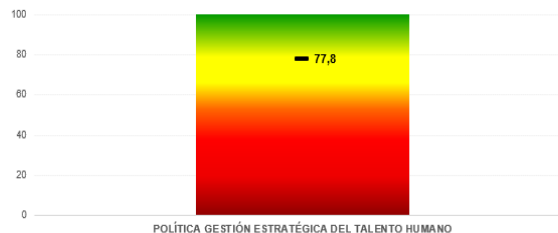
Para aplicar el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, se realizó a través de las variables de la Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano (MGETH), diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que al desarrollarla se identificaron claramente las fortalezas y oportunidades de mejora para el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se evidencia una calificación de 77.8% para la vigencia 2023 sobre un total del 100%, ubicándola en el nivel de madurez de **“TRANSFORMACION (61-80)”**, Cuyos resultados se detallan a continuación:

**RESULTADOS GESTIÓN ESTRATEGICA TALENTO HUMANO – IDEAR 2022
RUTAS DE CREACION DE VALOR**





		modelo integrado de planeación y gestión	 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	87	74	74
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	73	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	70	77	80
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85	87	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80	80	87
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86	86	86

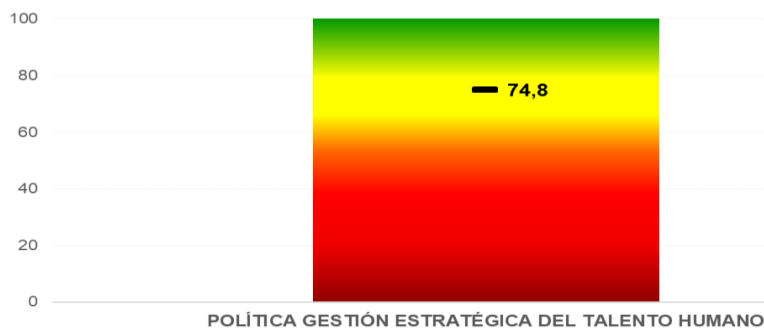
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:




RESULTADOS GESTIÓN ESTRATEGICA TALENTO HUMANO – IDEAR 2023
RUTAS DE CREACION DE VALOR

   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	84
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	72
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	76
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	74	- 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	78
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	83
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	60
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	79	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	75	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	74
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	77
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	78	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	78



Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta un comparativo de los diagnósticos años 2022 - 2023.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 12 de 28

Comparación del crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2022 al 2023	
Vigencia 2022	74.8%
Vigencia 2023	77.8%

Los resultados del autodiagnóstico de la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para la vigencia del 2022 fue del 74.8% y para la vigencia 2023 es del 77.8%, se evidencia un crecimiento positivo frente al resultado del año inmediatamente anterior del 3%.


Frente a los resultados de las rutas de creación de valor que componen la Matriz Estratégica de Talento Humano (METH), también se observa un crecimiento positivo el cual se puede visualizar en el siguiente cuadro:

Comparación del Crecimiento de las Rutas de Creación de Valor de la Matriz Estratégica de Talento Humano (METH) 2022 al 2023		
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	VIGENCIA 2022	VIGENCIA 2023
RUTA DE LA FELICIDAD	81	81
RUTA DEL CRECIMIENTO	74	73
RUTA DEL SERVICIO	79	86
RUTA DE LA CALIDAD	75	84
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS	78	86
TOTAL	74,8%	77,8%
DIFERENCIA ENTRE EL 2022 Y 2023	3%	

11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla mediante el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan está enfocada en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano (MGETH), y en otras mediciones identificadas en el presente plan, como el clima laboral, la evaluación del desempeño, la inducción y reinducción, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 13 de 28

12. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL

El área de Talento Humano durante el mes de diciembre de 2023 y enero de 2024 desarrolló una encuesta con el fin de medir el Clima Laboral en el Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, con el objeto de determinar y analizar el estado de satisfacción laboral de los trabajadores e identificar aspectos que puedan mejorarse. Todo ello favorece a la toma de decisiones y la adopción de medidas correctivas para garantizar el buen desempeño laboral en la organización y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

El estudio se ha realizado mediante la aplicación de un cuestionario dirigido a todos los empleados de la entidad, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

1. Colaboración
2. Formación
3. Liderazgo
4. Generales
5. Comunicación interna

Los resultados obtenidos de esta encuesta fueron los siguientes.

Colaboración

Para este tema era importante medir aspectos que tuvieran relevancia para el desempeño de las funciones por cada uno de los empleados y así mismo las herramientas con las que pueden o están contando como apoyo. Se realizaron las siguientes preguntas a los 34 servidores públicos de los cuales respondieron 28:

1- ¿Se siente a gusto con el clima organizacional de su área?

SI	NO
21	7

En los resultados obtenidos se puede evidenciar como en esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados: 21 funcionarios se sienten a gusto con el clima organizacional de su área y 7 funcionarios respondieron que no se sienten a gusto con el clima laboral de su área.

2- ¿Hay cooperación entre las diferentes áreas de la entidad, generando trabajo en equipo?

SI	NO
18	10

En cuanto a los resultados de la segunda pregunta frente a la cooperación entre las áreas de la entidad 18 funcionarios respondieron que si hay cooperación y 10 funcionarios respondieron que no hay cooperación.

3- ¿Se siente a gusto con el clima organizacional de la Entidad?

SI	NO
15	13

En los resultados obtenidos se puede evidenciar como en la tercera pregunta acerca del clima organizacional de la entidad se obtuvieron los siguientes resultados: 15 funcionarios que se siente a gusto con el clima organizacional de la entidad y 13 funcionarios respondieron que no se siente a gusto con el clima organizacional.

Formación

Otro de los aspectos medidos fue el de la formación de los empleados para el desempeño de sus funciones.

1- Las capacitaciones que recibió en la vigencia 2023 contribuyeron en adquirir conocimientos para mejorar el desarrollo de los procesos que le competen en su cargo:

SI	NO
24	4


Dentro de este diagnóstico se abordó a los funcionarios con el fin de medir su percepción acerca de las capacitaciones brindadas por la entidad, para lo cual se obtuvo como resultado que 24 funcionarios respondieron que las capacitaciones recibidas en el año 2023 si fueron útiles para adquirir conocimientos y mejorar el desarrollo de los procesos y 4 funcionarios respondieron que no.

Liderazgo

Para este aspecto se permitió medir el liderazgo de cada uno de los empleados acerca de la toma de decisiones, su relación con sus jefes inmediatos y el Gerente; las características de cada uno de ellos, si cumple con las diferentes cualidades, aptitudes y destrezas para manejar situaciones inherentes a la relación con sus subordinados en el cumplimiento de las funciones:

1- ¿Los jefes inmediatos se preocupan por motivar a los funcionarios a que realicen un trabajo productivo y en equipo?

SI	NO
21	7

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 06
		Fecha: 31/05/2024
		Página: 15 de 28

2- ¿Existen buenas relaciones con los jefes directos?

SI	NO
27	1

Los resultados fueron favorables en relación con la buena dinámica y entendimiento con el jefe inmediato.

Generales y Comunicación Interna

En cuanto a los aspectos generales se permitió medir como se encuentra la entidad, los valores inculcados, beneficios sociales a que son acreedores los funcionarios, el sentido de pertenencia de cada uno por su entidad, de cómo mejora el Instituto día tras día y finalmente si en la actualidad se encuentran satisfechos de hacer parte de esta gran entidad. Fue claro el punto de vista en la mayoría de los funcionarios encuestados pues miran que siempre es la secuencia con que se cuenta con cada uno de los parámetros evaluados.


12. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia, con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.

Los servidores públicos que son responsables de evaluar el desempeño laboral del personal de la Entidad que se encuentra vinculado en carrera administrativa, aplican la metodología y cumplen con los términos de los periodos de concertación de compromisos, seguimiento, evaluación y calificación, directrices expedidas por la norma de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Por otra parte, la Ley 909 del 2004, art. 39, señala que, “El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado”, esta misma ley, establece todo el régimen aplicable para los servidores públicos de carrera tanto para su incorporación como para su permanencia y retiro. El Instituto de Desarrollo de Arauca-IDEAR desde el año 2022 cuenta con 17 servidores públicos vinculados por carrera administrativa.

El instrumento que se utiliza para la evaluación del desempeño laboral para los empleados vinculados mediante carrera administrativa en la Entidad es el sistema tipo, adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 16 de 28

13. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Inducción: De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Objetivos:

1. Guiar y orientar el comportamiento de los nuevos integrantes hacia la comprensión y adopción de los valores organizacionales del Instituto.
2. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
3. Dar a conocer la estructura de la empresa: ubicación geográfica, cultura organizacional, canales de comunicación, entre otras.
4. Dar a conocer claramente los roles y responsabilidades de las distintas áreas mediante la socialización del organigrama.
5. Dar a conocer y explicar de manera clara y oportuna, las tareas que debe realizar el nuevo miembro en el IDEAR.
6. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto al Instituto.
7. Cumplir con los procesos de Inducción y reintroducción exigidos en el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998.

En el IDEAR este proceso se lleva a cabo al momento de la vinculación de nuevos servidores públicos, con la orientación del responsable del Proceso de Talento Humano y el apoyo de los jefes de área.


Reinducción: Es un proceso dirigido a actualizar a los servidores públicos antiguos del Instituto, en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, como también a reorientar su integración a la cultura organizacional. Este proceso se realiza cada 2 años, o cuando la Entidad enfrente cambios significativos en sus procesos.

El proceso de reintroducción es orientado desde talento humano, con el apoyo de los jefes de áreas, para la actual vigencia 2024, se tiene planeado llevar a cabo el proceso de reintroducción y de esta forma dar cumplimiento a la norma.

14. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Administración del Talento Humano

Se entiende todas y cada uno de los procesos administrativos requeridos para atender las necesidades de los servidores públicos desde su ingreso, permanencia y retiro.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 06
		Fecha: 31/05/2024
		Página: 17 de 28

Desarrollo del Talento Humano

Durante la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano del IDEAR estará dirigida al desarrollo integral a través de programas y actividades orientadas a satisfacer las necesidades identificadas y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, se fortalecerán las rutas de creación de valor para la conformación de un proceso eficaz y efectivo del Talento Humano.

Objetivo del plan estratégico para la vigencia 2024: Armonizar los programas de Talento Humano con el direccionamiento estratégico del IDEAR

Meta: Realizar programas y actividades integrales de desarrollo para las **RUTAS DE CREACION DE VALOR** identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas del IDEAR.

Línea de Base: Se definirá a partir del autodiagnóstico realizado en la Matriz Estratégica de Talento Humano (METH) en las rutas de creación de valor identificadas como críticas.

Como estrategias generales se definieron:

- ✓ Definir las rutas de creación de valor identificadas como más críticas.
- ✓ Elaborar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) incluyendo capacitaciones que fortalezcan los conocimientos, competencias y habilidades.
- ✓ Elaborar y desarrollar el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que incluyan actividades que fortalezcan las competencias funcionales y comportamentales.

Estas estrategias se consolidan a través de las siguientes herramientas:


16.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

EL Plan Institucional de Capacitación adoptado para la presente vigencia, fue diseñado de acuerdo a las necesidades identificadas, cuyo objetivo es el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos del IDEAR, promoviendo de esta forma el desarrollo integral, personal e institucional que permita evolucionar en los diferentes contextos.

A través del desarrollo de estrategias como; capacitación personalizada, capacitación con personal de la entidad y alianzas con otras entidades se ejecutará el mencionado plan.

16.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Seguridad y Salud adoptado para la presente vigencia, plantea los lineamientos para promover el cuidado de la salud de cada uno de los colaboradores y así prevenir posible lesiones y enfermedades laborales, a través de la implementación de diferentes estrategias planteadas en dicho plan.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 18 de 28

El Plan de Seguridad de Salud en el Trabajo tiene como objetivo principal, garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales, desarrollo de actividades de promoción y prevención y cumplimiento de la normatividad vigente.

16.3 Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, incluyendo sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas orientados a la cultura, deporte, recreación y a la institución, teniendo como base los valores y principios de la institución, mediante actividades que respondan a las necesidades identificadas de los servidores públicos.

Incentivos - apoyo a la educación

El Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, como parte de los incentivos brinda a los servidores públicos a los hijos el auxilio estudiantil, así como también se contemplan beneficios para los padres mayores de 60 años que dependan económicamente del servidor público.

Para los servidores públicos que deseen cursar estudios en los niveles Diplomados y otros cursos de educación no formal 30%, técnicas o tecnológicas 30% y postgrados el 30%.

Clima organizacional


El Instituto de Desarrollo de Arauca- IDEAR, para la vigencia 2024 tiene como objetivo iniciar procesos que tengan como propósito contribuir a fortalecer la Cultura Organizacional de la Entidad a través de actividades y programas dirigidos a mejorar las relaciones de servicio e interpersonales basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; con el fin que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

Para la vigencia 2024 se adelantará el estudio del Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo principal medir la percepción de los servidores públicos con respecto al ambiente laboral de la Entidad y de acuerdo con los resultados que se generen proponer las acciones de intervención con el fin de mejorarlo.

16.4 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

El Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, es una entidad descentralizada del nivel departamental, creado mediante Ordenanza No. 13 del 31 de julio de 1998, transformada por el Decreto Ordenanza No. 723 del 25 de octubre de 2017 y mediante el Acuerdo No. 010 del 7 de noviembre de 2017, se establece la nueva

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 06
		Fecha: 31/05/2024
		Página: 19 de 28

planta de personal del Instituto, creándose 17 cargos más para un total de 34 cargos, entre los cuales tenemos los siguientes empleos según su naturaleza:


Naturaleza de los empleos	Cantidad
De periodo	1
Carrera Administrativa	17
Libre Nombramiento y Remoción	16
Total	34

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERARQUICO

NIVEL	PROVISTOS	TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL
Profesional	11	11
Técnico	4	4
Asistencial	2	2
TOTAL		17

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

NIVEL	CODIGO	GRADO	NOMBRAMIENTO EN PROPIEDAD	NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	NOMBRAMIENTO POR ENCARGO	TOTAL
Asistencial	407	09	1	0	0	0	1
Asistencial	425	10	1	0	0	0	1
Profesional Especializado	222	05	2	0	1	0	3
Profesional Especializado	222	06	1	0	0	0	1
Profesional Universitario	219	03	5	0	0	0	5
Profesional Universitario	219	01	2	0	0	0	2
Técnico Operativo	314	06	1	0	0	0	1
Técnico Operativo	314	07	1	0	0	0	1
Técnico Administrativo	367	06	2	0	0	0	2
TOTAL /EMPLEOS							17

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 06
		Fecha: 31/05/2024
		Página: 20 de 28

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	NOMBRAMIENTO POR PERIODO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
Directivo	0	5	0	0	5
Asesor (Jurídica)	0	1	0	0	1
Asesor Control Interno	0	0	1	0	1
Profesional	0	4	0	0	4
Técnico	0	6	0	0	6
Asistencial	0	0	0	0	0
TOTAL/EMPLEOS	0	16	1	0	17

16.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos


La planta de personal del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se reestructuró en el mes de noviembre de 2017, mediante Decreto Ordenanzal No. 723 del 25 de octubre de 2017 y por medio del Acuerdo No. 010 del 07 de Noviembre de 2017 se estableció la nueva planta de personal, la cual aumentó con ocasión al proceso de transformación, pasó de ser una planta de personal conformada por 17 cargos a 34 en noviembre del año 2017, número que se ha mantenido hasta la fecha, lo que deja ver que por ser reciente la transformación del Instituto, la planta de personal se encuentra acorde con la estructura organizacional actual.

Retiro: En cuanto a este proceso el IDEAR cuenta con el programa de retiro asistido, el cual se encuentra diseñado para beneficiar a los servidores públicos que se encuentren próximos a retirarse del Instituto, ya sea por tiempo de servicio u otras causales de retiro, de manera que se les facilite enfrentar el cambio.

17. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE VALOR

La Gestión de Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de Creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento humano.
Ruta de la Felicidad / la felicidad nos hace productivos -Ruta para facilitar que se tenga tiempo para tener una vida equilibrada para el trabajo, ocio, familia y estudio. -Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	-Plan de Bienestar Social e incentivos -Incentivos -Clima organizacional -Entorno saludable

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 21 de 28

Ruta del Crecimiento/Liderando Talento -Ruta para implementar Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. -Ruta de formación para capacitar Servidores que saben lo que hacen.	-Plan Institucional de Capacitación (PIC) -Trabajo en equipo (PIC) -Clima organizacional -Inducción y Reinducción -Integridad (fomentar los valores del código de integridad) -Revisión de Desempeño de los Gerentes (Acuerdos de Gestión).
Ruta del Servicio/AI servicio de los ciudadanos. -Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.	-Plan de Bienestar e incentivos -Plan Institucional de Capacitación (PIC) -Integridad -Promocionar la rendición de cuentas de los directivos -Inducción y reinducción
Ruta de la Calidad / La cultura de hacer las cosas bien. -Ruta para generar rutinas de trabajo basada en “hacer siempre las cosas bien”.	-Integridad (apropiarse de los valores institucionales) -Indicadores confiables -Acuerdos de Gestión -Evaluar los Acuerdos de Gestión
Ruta del Análisis de Datos / Conociendo el talento - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.	-Mecanismo de información de la planta de personal Caracterización del talento humano - Planeación estratégica del talento humano - Plan de vacantes - Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

18. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO


El responsable del Proceso de Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, direccionará los planes de acuerdo con la normatividad y directrices que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Por lo tanto, se definieron las estrategias que se describen a continuación:

1. Estrategia de Talento Humano 2024
2. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
3. Estrategia del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación (PIC)

18.1 Estrategia de Talento Humano 2024

Mediante el compromiso del Proceso de Talento Humano y la Dimensión del Talento Humano del MIPG, son la clave para fortalecer y crear valor público, Por tal razón se crean estrategias que contribuirán a fortalecer a los servidores públicos del IDEAR, para alcanzar las metas de la Entidad y estas se definen así:

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 22 de 28

18.2 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mediante el Plan de Trabajo y los Programas del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el año 2024, se direccionan teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de los estándares mínimos y recomendaciones realizadas por la ARL POSITIVA: Exámenes médicos, evaluación del riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros. Para el desarrollo y cumplimiento de las actividades, se tienen en cuenta las siguientes iniciativas de intervención que impacten a los servidores públicos de la Entidad:

- a) Encuesta de perfil sociodemográfico
- b) Campañas de prevención de riesgo cardiovascular
- c) Exámenes médicos de ingreso, retiro y periódicos (anuales)
- d) Divulgación de resultados de riesgo psicosocial
- e) Simulación de simulacros, primeros auxilios y manejo de extintores
- f) Inspecciones
- g) Riesgos de no practicar hábitos de vida saludable
- h) Seguimiento de acciones correctivas
- i) Capacitaciones, entre otras


18.3 Objetivo del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Garantizar un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de acciones en promoción a la prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente, planeado actividades para fortalecer el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo SG -SST del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, de tal manera que permita promover ambiente seguro y la productividad de la entidad.

18.4 Estrategia del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, está compuesto por las áreas educativa, deportiva, recreativa, social, promoción y prevención de la salud, capacitación, plan de incentivos, reconocimiento y estímulos. Las actividades según las áreas contenidas en este documento serán ejecutadas según el cronograma aprobado para la vigencia 2024.

A través de los programas del presente plan, se busca fortalecer el clima laboral, la comunicación interna, el trabajo en equipo y el liderazgo. Así mismo, con las actividades del área social, se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, afianzando las relaciones interpersonales, la confianza, participación y la integración de los servidores públicos del Instituto.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 23 de 28

Se enaltecerá mediante reconocimientos públicos a los servidores públicos y equipos de trabajo por la labor meritoria, por la antigüedad laboral a quien cumpla un año consecutivo en la Entidad se le otorgará un día de descanso remunerado y por cumpleaños de haber cumplido un año de vida se otorgará un día de descanso remunerado como incentivo.

Además de los anteriores incentivos se tendrá descansos laborales por tiempo compensado en las siguientes fechas especiales: Semana Santa, Navidad, Año Nuevo, Día del Llanero y Fiestas Patronales de Santa Bárbara de Arauca.

Adicional a los beneficios nombrados anteriormente, el Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, según el Acuerdo Sindical No. 001 de fecha 15 de mayo de 2023, la Entidad otorga 2 días adicionales de descanso remunerado a los servidores públicos que disfruten el periodo vacacional por haber cumplido un año al servicio de la Entidad.

18.5 Objetivo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos


Formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencia, habilidades de los servidores públicos, y contribuir a su bienes y motivación, de tal modo que se refleje en el desempeño institucional al ejecutar sus funciones con mayor eficiencia y eficacia.

18.6 Estrategia del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Mediante esta herramienta se fortalecerán los conocimientos, teniendo en cuenta las acciones formativas solicitadas a través de la encuesta realizada. El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, se orienta a mejorar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas, competencias y conocimientos de los servidores, a fin de promover el desarrollo institucional, personal e integral.

18.7 Estrategia de Gestión de la Información

La estrategia consiste en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Proceso del Talento Humano, que permitan agilidad en suministrar reportes de las actividades y seguimientos de los planes generados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de la información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 24 de 28

18.8 Estrategia Situaciones Administrativas

Consolidar la programación de vacaciones, que permita prever situaciones administrativas que afecten a los servidores públicos, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos. Como también a la notificación oportuna de los mismos, con esta estrategia se busca generar bienestar, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad y el bienestar.


Igualmente, se fortalecerá la herramienta de permisos y control de horarios, con el propósito de obtener información estadística sobre estas situaciones.

19. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2023 PARA EL 2024

Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar un liderazgo basado en valores Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Plan de bienestar	Ejecución del plan de bienestar	Durante toda la vigencia del año 2024	Indicador: número servidores públicos beneficiados del plan de bienestar / números de servidores públicos de la entidad
3	Identifique en la hoja "Ruta Filtro" las Subrutas seleccionadas en los pasos anteriores	Trabajo en equipo	capacitaciones y actividades	Segundo semestre de 2024	Indicador: número de capacitaciones ejecutadas / número de capacitaciones planeadas.
4	En la hoja "Ruta Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en el rotario, e identifique las variables que van a mejorar	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Realizar la medición de clima laboral e implementar o ejecutar el plan de acción resultante.	Segundo semestre de 2024	Indicador: ejecución de medición de clima laboral / número de mediciones de clima laboral programadas
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que se requiere el apoyo de la Dirección de Empleo Público DAEP	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus	capacitaciones y actividades	Durante toda la vigencia del año 2024	Indicador: número de actividades y capacitaciones ejecutadas / número de actividades y capacitaciones programadas
6	Dado el resultado de la identificación de las variables, seleccione la alternativa de mejora en la variable identificada (Revise de Idear). Si no es necesaria, realice apoyo de la DAEP				
7	De las alternativas encontradas, identifique las que va a implementar en su plan de acción				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Esto se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de estadísticas y actualice el nivel del mejoramiento efectuado				

Efectuada la calificación de la Matriz de Gestión de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

La ruta del crecimiento después de realizar el autodiagnóstico a través de la matriz GETH diseñada por la Función Pública, es la ruta que presenta menor puntaje frente a las demás, por lo anterior y con el fin de diseñar el plan de acción, el cual pretende fortalecer la mencionada ruta, fueron identificadas las siguientes tres sub rutas; Ruta para implementar un liderazgo basado en valores, Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento, Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 06
		Fecha: 31/05/2024
		Página: 25 de 28

a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje:

✓ **Ruta del crecimiento**

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	73	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	70
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	77
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	80
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	66

De las variables resultantes, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se optó por las siguientes:

1. Plan de bienestar
2. Trabajo en equipo
3. Realizar mediciones del clima laboral (cada dos años máximo) y la correspondiente intervención de mejoramiento de los resultados negativos que se obtengan del mismo.
4. Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales: avanzar en su divulgación e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

Con estas actividades se busca que al finalizar la vigencia 2024, se obtengan resultados óptimos de mejora en las variables que resultaron con los puntajes más bajos en el autodiagnóstico, según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. De esta forma, se establecen estas oportunidades de mejora que permitirán generar mayor impacto y contribuir a una mejor calificación de la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) al concluir la vigencia 2024.

20. EVALUACIÓN DEL PLAN


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

a. Matriz de seguimiento

Para el seguimiento del Plan Estratégico, se ha diseñado un mecanismo por Talento Humano, a través de una herramienta denominada (Matriz de seguimiento), la cual permitirá el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR.

b. Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

A través de este comité, se realizará el seguimiento de la ejecución de los diferentes planes que integran el Plan Estratégico del Proceso de Talento Humano.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 26 de 28

c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión)

d. Matriz de autodiagnóstico Matriz GETH – Función Pública

La Matriz GETH es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite periódicamente a la entidad valorar el estado de la implementación de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. De esta manera la matriz permitirá saber y conocer constantemente ver el estado actual de las rutas de valor, orientar y priorizar la planeación y las acciones en pro de fortalecer la dimensión de Talento Humano.

La Matriz GETH puede ser utilizada cada vez que la entidad considere que debe revisar su estado de la GETH, de manera que permita orientar la gestión y enfocar los esfuerzos hacia objetivos relevantes para la entidad y para el desarrollo de su talento humano.

e. Indicadores

Plan Anual de Capacitación Institucional (PIC)


Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea de Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	Actividad
Desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan liderar las transformaciones en la Institución.	Porcentaje de avance del Plan Institucional de Capacitación	(Actividades ejecutadas en el plan institucional de capacitación / Actividades programadas) *100)	100	Porcentaje	Trimestral	Plan De Capacitación Institucional (PIC)

Plan del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea de Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	Actividad
Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano.	Porcentaje de avance del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	(Actividades ejecutadas del Plan anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Actividades programadas) *100	100	Porcentaje	Trimestral	Plan de Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)

Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea de Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	Actividad
Favorecer el entorno laboral de los servidores públicos del Instituto que promueva el aumento de la efectividad y así mismo, el logro misional.	Porcentaje de avance del Programa de Bienestar Social e Incentivos	(Actividades ejecutadas del Programa de Bienestar Social, Estímulos e incentivos/ Actividades programadas) *100	100	Porcentaje	Trimestral	Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

	GESTIÓN TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-01
			Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 31/05/2024
			Página: 27 de 28

Plan Anual de Vacantes


Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea de Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	Actividad
Diseñar estrategias de planeación anual para la previsión del talento humano en el Instituto, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional	Porcentaje de avance del Plan Anual de Empleos Vacantes	(Actividades ejecutadas en el Plan Anual de Empleos Vacantes/ Actividades programadas) *100	100	Porcentaje	Semestral	Plan Anual de Previsión

Plan de Previsión

Objetivo	Nombre del Indicador	Fórmula	Línea de Base	Unidad de Medida	Periodicidad de medición	Actividad
Establecer la disponibilidad del recurso humano, y evidenciar y analizar las necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción	Porcentaje de avance del Plan de Previsión	(Actividades ejecutadas del Plan de previsión/ Actividades programada s) *100	100	Porcentaje	Semestral	Plan Anual de Vacantes

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación (D/M/A)	Descripción del cambio
01	21 de mayo de 2020	Adopción del Plan Estratégico de Talento Humano, en Comité Institucional de Gestión y Desempeño, mediante Acta No. 03
02	17 de febrero de 2021	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano, en Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante Acta No. 02
03	06 de abril 2023	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano, en Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta mediante No. 03

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 06
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/05/2024
		Página: 28 de 28

04	30 de enero de 2024	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano, en Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta mediante No. 01
05	26 de abril de 2024	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano, en Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta mediante No. 07
06	04 de junio de 2024	Actualización de la codificación del proceso y de los documentos en cumplimiento de la norma ISO9001:2015.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: CLARA EDILIA DIAZ SOLEDAD	Nombre: DANIELA MARIACA MONTES	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta No. 07 del 26 abril 2024
Cargo: PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE TALENTO HUMANO	Cargo: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	Cargo: N/A
Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO
Fecha: 22 de abril de 2024	Fecha: 24 de abril de 2024	Fecha: 26 de abril de 2024
Revisó Aspectos SG: Adriana Sánchez Orjuela Profesional Apoyo SG-CTO 016-2024		