



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Código: PL-GTH-01

Versión: 07

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2025

Página: 1 de 26


INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA – IDEAR

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
1. MARCO LEGAL	4
2. ALCANCE	5
3. OBJETIVO GENERAL	6
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4. PROPÓSITO.....	6
5. COMPONENTES.....	6
6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	7
7.1 Disposición de la Información.....	7
7.2 Caracterización de la población	7
7.3 Caracterización de los empleos.....	7
Naturaleza de los empleos por naturaleza	7
Empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico	7
Empleos de Periodo y de Libre Nombramiento y Remoción por nivel jerárquico	8
7. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024	8
8.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.....	8
8.2 Medición Formulario Único Reporte de avances De la gestión – FURAG	9
8.3 Índice de Talento Humano: Resultado 72.1 (puntos) DEL FURAG 2024	9
Tabla Resultados FURAG - 2024	9
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025	10
Ruta de la Felicidad	11
Ruta de la Felicidad	12
Ruta de la Felicidad	13
Ruta del crecimiento	14
Ruta del crecimiento	15
Ruta del servicio	17
10.2 Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional.....	19
a. Plan Anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	19
b. Plan de Bienestar e Incentivos	20
c. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	21
d. Plan Institucional de Capacitación	22

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 07
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29/01/2025
		Página:3 de 26

INTRODUCCIÓN

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 públicos 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.

En 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.

1. 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

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)

2. ALCANCE

En el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR se identifican las necesidades específicas de cada uno de los planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco de este. Por lo tanto, este plan aplica a la población del IDEAR, es decir a los que se encuentran vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, por periodo, provisionales y contratistas.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 07
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29/01/2025
		Página: 6 de 26

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano del Instituto de Desarrollo de Arauca–IDEAR, mediante la implementación de los planes 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.
- 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. PROPÓSITO

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, con el objeto de mejorar las condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando el entorno de trabajo saludable, seguro y dinámico que permita a la población expandir sus habilidades y experiencia en beneficio del Instituto. Esta herramienta no sólo busca contribuir a las estrategias que mediante las normas aplica el Gobierno Nacional, sino también a cuidar y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto y a sus familias.

5. COMPONENTES

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

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

7.1 Disposición de la Información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es importante disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano, teniendo en cuenta que se debe contar con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores públicos y su bienestar.

De acuerdo con lo anterior, el desarrollo de la dimensión del Talento Humano se basa en información actualizada esto incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los servidores públicos y los puestos de trabajo, así mismo como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones realizadas en los periodos entre el 2022 y 2023.

7.2 Caracterización de la población

La encuesta de caracterización de los servidores públicos se encarga de mantener al día los datos relevantes como la antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR. Esta información es importante, ya que es el principal insumo para la gestión eficiente del talento humano en el Instituto.

7.3 Caracterización de los empleos

Esta información se obtiene de la planta global de personal, tal como se demuestra en la siguiente tabla:

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

7. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024
8.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

De acuerdo con el desarrollo del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Gestión del Talento Humano, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 66.0% sobre 100%, ubicándola en el nivel de “TRANSFORMACIÓN”

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora que se deben realizar, con el fin de incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente información, la cual se presenta un comparativo de los autodiagnósticos presentados en las vigencias 2022, 2023 y 2024.

Rutas de creación de valor	Puntaje Matriz 2022	Puntaje Matriz 2023	Puntaje Matriz 2024
RUTA DE LA FELICIDAD:	81	81	70
La felicidad nos hace productivos			
Entornos físicos			
Equilibrio de vida			
Salario emocional			
Innovación con pasión	73	73	60
RUTA DEL CRECIMIENTO:			
Liderando talento			
Cultura del liderazgo			
Liderazgo de valores	86	86	64
Servidores que saben lo que hacen			
RUTA DEL SERVICIO:			
Al servicio de los ciudadanos	86	86	64
Cultura que genera logro y bienestar			

Rutas de creación de valor	Puntaje Matriz 2022	Puntaje Matriz 2023	Puntaje Matriz 2024
RUTA DE LA CALIDAD:			
“Hacer siempre las cosas bien”	84	84	67
Cultura de la calidad y la integridad			
RUTA DE ANALISIS DE DATOS			
Entendiendo personas a través del uso de los datos.	86	86	74

De acuerdo con el análisis de las vigencias, 2022, 2023 y 2024, se visualiza que, en la última vigencia, es decir 2024 el resultado del autodiagnóstico de las rutas es bajo en comparación con las vigencias anteriores, esto debido a que no se estaban aplicando y desarrollando temas nuevos del Departamento Administrativo de la Función Pública

8.2 Medición Formulario Único Reporte de avances De la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, Bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

De acuerdo con lo anterior, se presentan los resultados de la dimensión de talento humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar durante el año 2025.

8.3 Índice de Talento Humano: Resultado 72.1 (puntos) DEL FURAG 2024

Tabla Resultados FURAG - 2024

Política	Brecha	Estratégica/Hito	Acción
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	(se obtuvo un puntaje de 82,8/100)	Fortalecer y ejecutar la estrategia de inducción y reinducción para los servidores y servidoras públicos	Realizar actividades grupales para fomentar la interacción entre los participantes y fortalecer el sentido de pertenencia.
Desarrollo del talento humano en la entidad	(Se obtuvo un puntaje 83,3)	Clima laboral fortalecido	Aplicar la medición del clima laboral según herramienta definida y desarrollar actividades tendientes a fortalecer esta política.
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	(Se obtuvo un puntaje 100,0)	Desvinculación asistida / Retener el conocimiento.	Implementar herramientas para facilitar la transferencia del conocimiento.
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	(Se obtuvo un puntaje 66,7)	Provisión de vacancias definitivas en el Instituto	Ejecutar las fases establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para llevar a cabo el concurso para proveer las vacantes definitivas en la Institución.

Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	(Se obtuvo un puntaje 63,6)	Apropiación del Código de Integridad.	Realizar capacitaciones y actividades que fomenten y fortalezcan entre los servidores y servidoras el conocimiento del código de integridad y lo lleven a la práctica.
Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	(Se obtuvo un puntaje 62,5)	Fortalecer y ejecutar la estrategia de inducción y reinducción para los servidores y servidoras públicos	Realizar capacitaciones y actividades que conlleven al conocimiento de la importancia de tomar acciones preventivas en conflicto de interés.

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

El Plan Estratégico del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se desarrolla a través del 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 es para potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de la MATRIZ GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente plan, como también 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 y avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo Nacional.

Para la creación del valor público, la gestión de talento humano en el Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones de acuerdo con la siguiente información:

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

Ruta de la Felicidad

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación / Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Adelantar inspecciones de puestos de trabajo con énfasis en riesgo biomecánico/ergonómico a los servidores públicos y contratistas.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores públicos y contratistas
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con el apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del IDEAR (según el riesgo)	Planeación / Desarrollo	D2		
		Desarrollar el programa de pausas activas	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores públicos y contratistas

Ruta de la Felicidad

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
Ruta de la Felicidad La felicidad nos hace productivos	Equilibrio de Vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos de vida saludable	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores / contratistas
		Realizar seguimiento a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médico-ocupacionales	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Elaborar e implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica (visual y auditivo)	Planeación /Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Proveer las vacantes en el marco del concurso de méritos.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores

Ruta de la Felicidad

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
Ruta de la Felicidad	Salario Emocional	Difundir e implementar estrategias de salario emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Socializar el programa servimos	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores y contratistas
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la Entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
La felicidad nos hace productivos	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de compensación Familiar COMFIAR, la ARL, entre otras entidades.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes

		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores
--	--	--	--------	--------	--------	------------

Ruta del crecimiento

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios	
Ruta	Variable	Actividades					
Ruta del Crecimiento Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	Planeación	D2, D4	PIC		
		Aplicar el Sistema de Evaluación de Desempeño de la CNSC	Desarrollo	D2, D4	EDL		
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la entidad,	Planeación	D2	PIC		Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se	Planeación	D2, D4	PIC		Servidores

		<p>produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.</p>				
		<p>Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del plan nacional de formación y capacitación e incluirlas en el PIC vigencia 2026</p>	Desarrollo	D2, D3	PIC	Servidores
		<p>Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.</p>	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas

Ruta del crecimiento

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
Ruta del Crecimiento Liderando talento	Liderazgo de valores	Promover actividades y capacitaciones relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
		Diseñar y mantener actualizada la Matriz de Caracterización	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores

	Servidores que saben lo que hacen	de la Planta Global del IDEAR				
		Difundir información y gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación del ciudadano y servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Dar a conocer e Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PICIMPL EMNT	Servidores
		Implementar los mecanismos y herramientas dispuestos por la norma para la transferencia del conocimiento.	Retiro	D2, D6	Retiro	Servidores

Ruta del servicio

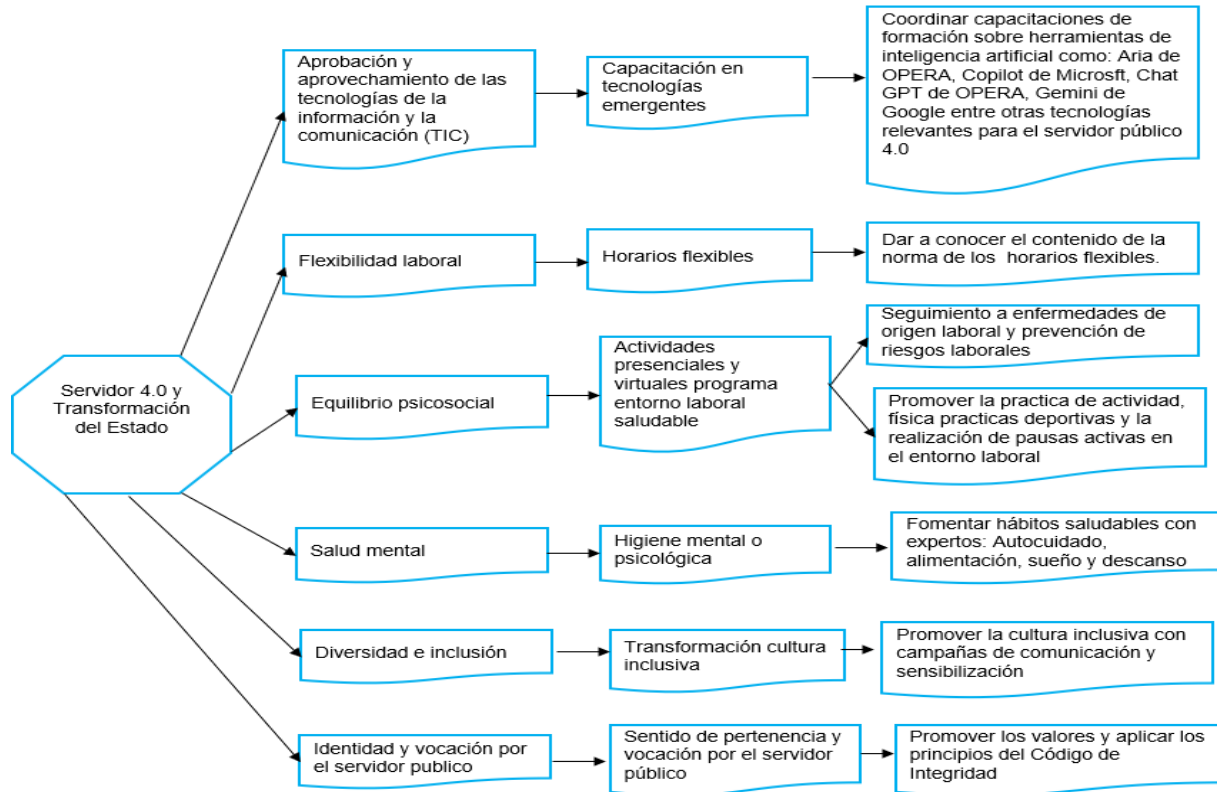
Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
Ruta del Servicio Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Capacitar a los servidores en temas relacionados con el servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano/ Subgerencia Administrativa	Servidores
	Hacer siempre las cosas bien	Liquidar la nómina y llevar los soportes correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme lo permita la norma.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades para que los servidores públicos de la Entidad presente la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y permanencia	Servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	Servidores
		Gestionar la información en el SIGEP respecto	Desarrollo	D2	SIGEP	

Ruta de Análisis de Datos. Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	a lo correspondiente a Talento Humano (normas, directrices sobre procesos, etc.).				
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor público.	Desarrollo	D5	Vinculación y permanencia.	

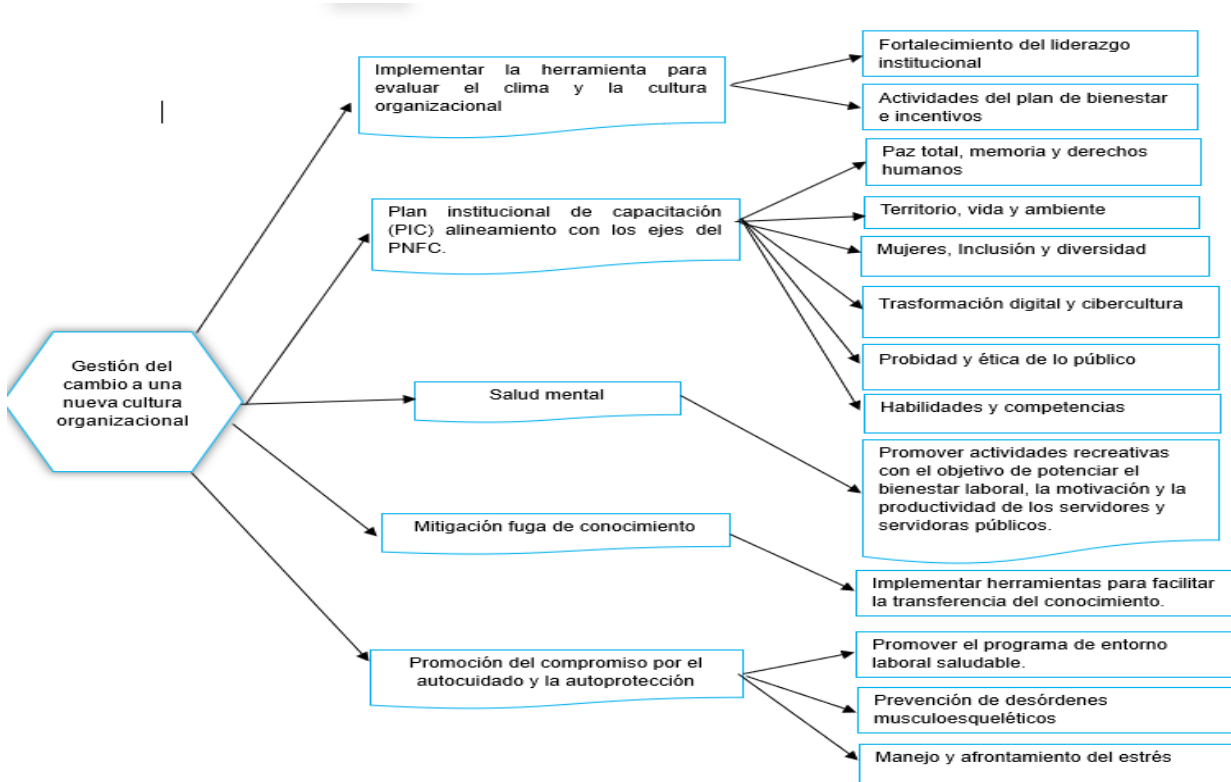
10. Ejes temáticos para el año 2025

10.1 Servidor público 4.0 y Transformación del Estado

Talento Humano propone focalizar los esfuerzos en dos ejes temáticos para la vigencia 2025, así:



10.2 Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional



11. Planes y programas de Talento Humano 2025


Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público, por tal razón, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores públicos las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica del Instituto.

Los planes se desarrollan de la siguiente manera:

a. Plan Anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Objetivo

Estos planes tienen como objeto vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en modalidad abierto y ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde con las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esa manera que se altere el normal funcionamiento de las áreas que conforman el Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 07
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29/01/2025
		Página: 20 de 26

La planta global de personal del Instituto esta conformada por 34 servidores públicos vinculados de la siguiente manera:

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

b. Plan de Bienestar e Incentivos

Objetivo

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal. Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- ✓ Estrategia Salario Emocional
- ✓ Actividades de Convivencia Institucional asociadas al Código de Integridad
- ✓ Estrategia de recreación y deportes
- ✓ Programa entorno laboral saludable
- ✓ Actividades socio – culturales
- ✓ Programa de reconocimiento e incentivos

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 07
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29/01/2025
		Página: 21 de 26

c. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo


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 de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, de tal manera que permita promover ambiente seguro y la productividad de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad.

Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos y contratistas.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo, con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el Plan Anual de Trabajo del SG-SST para la vigencia 2015 por medio del cual se busca mejorar la seguridad y salud de los servidores y contratistas de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán actividades como son: actividad física, equilibrio entre vida laboral y personal, Actividades de P y P en Salud. (PVE Osteomuscular, PVE Psicosocial), Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Semana de estilos de vida saludable, Semana de la Salud (Tamizaje, Charlas prevención cáncer de mama, toma de tensión arterial), Reporte e Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laborales, mejora del entorno físico y medidas preventivas de riesgos (a través de exámenes médicos, intervención en riesgos prioritarios como el psicosocial y el ergonómico-biomecánico), entre otras actividades. El propósito principal es fomentar una cultura entre las servidoras, servidores y contratistas que promueva tanto el bienestar como la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, todo ello basado en el autocuidado y la protección personal.

Los planes y programas establecidos en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tienen como propósito incentivar el compromiso, reducir el estrés y, no menos importante, crear conciencia sobre los riesgos asociados a no adoptar hábitos de vida saludables. Esto contribuirá a mejorar los niveles de productividad y el logro de resultados, enalteciendo así la labor del servidor público.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 07
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29/01/2025
		Página: 22 de 26

d. Plan Institucional de Capacitación

Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.


Con el propósito de alcanzar nuestros objetivos, las capacitaciones programadas para el año 2025, se basan de acuerdo con las necesidades que manifestaron los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR a través de encuesta realizada.

12. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente Plan de acción:

- a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: **Ruta del Crecimiento**
- b. Sub-rutas en las que el resultado del puntaje es más bajo:
 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
 - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.
 - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- c. De las variables encontradas, se identificaron las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas teniendo en cuenta las de menor puntaje:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Fecha de inicio	Fecha fin
Gerencia Pública / Acuerdos de Gestión	Dar a conocer los pilares del Nuevo Modelo de Gerencia Pública y los Acuerdos de Gestión: (Hacia la Gerencia Pública 4.0)- (DAFP)	01/02/2025	31/12/2025
Gerencia Pública /Acuerdos de Gestión	Capacitar a los Directivos sobre la importancia de concertar y cumplir con los objetivos de los Acuerdos de Gestión	10/02/2025	20/02/2025
Gerencia Pública / Acuerdos de Gestión	Capacitar a los Directivos sobre el desarrollo de las cuatro fases de los Acuerdos de Gestión: concertación, formalización, seguimiento y evaluación	25/02/2025	31/12/2025

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-01
		Versión: 07
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29/01/2025
		Página: 23 de 26

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento humano, se identifica un Plan de Acción de acuerdo con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje en el punto de transformación.

13. Evaluación de planeación estratégica de talento humano

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

a- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (MGTH) autodiagnóstico

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b- Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CGI

A través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Planeación para la evaluación por áreas. Este proceso permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativa el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

c- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)

Este instrumento está desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la Dimensión del Talento Humano en el IDEAR, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesaria.

14. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes 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

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	(Vacantes proveídas en la Entidad/Vacantes existentes en la Entidad) *100	100	Porcentaje	Semestral	Plan Anual de Vacantes

CONTROL DE DOCUMENTOS

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
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.

**GESTIÓN TALENTO HUMANO**

Código: PL-GTH-01

Versión: 07

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 29/01/2025

Página: 26 de 26

07	29 de enero de 2025	Actualización del documento Plan Estratégico de Talento Humano, socializado y aprobado en comité institucional de gestión y desempeño mediante Acta No. 01/2025.
----	---------------------	--

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: CLARA EDILIA DIAZ SOLEDAD	Nombre: DANIELA MARIACA MONTES	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, Acta No. 01 del 29 de enero de 2025.
Cargo: PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE TALENTO HUMANO	Cargo: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	Cargo: N/A
Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO	Firma: ORIGINAL FIRMADO
Fecha: 27 de enero de 2025	Fecha: 28 de enero de 2025	Fecha: 29 de enero de 2025
Revisó Aspectos SG: Adriana Sánchez Orjuela / Profesional Apoyo SIG		