



## Contenido

1. INTRODUCCION.....	2
2. OBJETIVOS .....	2
2.1. General .....	2
2.2. Específicos.....	2
3. Misión del Talento Humano .....	3
4. Visión del Talento Humano .....	3
5. Marco Legal .....	3
6. Disposición de la información.....	4
6.1. Caracterización de los Empleos.....	4
6.2. Institucionalidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.....	5
6.3. Diagnóstico de la Gestión del Talento Humano.....	6
6.4. Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano.....	7
7. Seguimiento.....	7
8. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano.....	7
8.1. Estrategias de Talento Humano .....	11
8.1.1. Estrategia de Talento Humano 2019 .....	11
8.1.2. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	11
8.1.3. Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos .....	12
8.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación .....	12
8.1.5. Estrategia de Gestión de la Información.....	12
8.1.6. Estrategia para Situaciones Administrativas del proceso de Talento Humano .....	12
9. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	13
10. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	17
11. PLANEACIÓN 2019 .....	17



## 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, orientado a fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los servidores de la Entidad.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, tiene como propósito concretar 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 (DAFP), 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.

Se define la misión y visión del talento humano, al igual que se establecen las estrategias de los diferentes procesos en el tema de la capacitación, bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y plan de vacantes, que alineadas con las de la entidad, definen un plan operativo en dichos temas, permitiendo el logro de los objetivos tanto institucionales como el de talento humano.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. General

Fortalecer al Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, en el desarrollo y evaluación del Proceso de Talento Humano, con el fin de contribuir al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, capacidades y competencias, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente laboral y del clima organizacional.

### 2.2. Específicos

- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos para fortalecer la calidad de vida de los servidores del Instituto.
- Desarrollar y ejecutar el Plan de Capacitación Institucional, para coadyuvar a mejorar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos del Instituto.
- Desarrollar, ejecutar y hacer seguimiento a las actividades del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para contribuir al fortalecimiento de la cultura de la prevención y manejo de riesgos.
- Fomentar los valores contenidos en el Código de Integridad del Instituto.
- Implementar y actualizar el Plan de Vacantes, identificando las vacancias definitivas, requisitos y forma de provisión.

- Implementar y actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el objeto de racionalizar y planear técnica y presupuestalmente los procesos de selección.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del Instituto.

### 3. Misión del Talento Humano

Mediante el diseño e implementación de estrategias, fortalecer 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, en concordancia con el Plan Estratégico de la Entidad.

### 4. Visión del Talento Humano

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

### 5. Marco Legal

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)

## 6. Disposición de la información

### 6.1. Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos de la planta global del Instituto de Desarrollo de Arauca –IDEAR, se analiza a continuación:

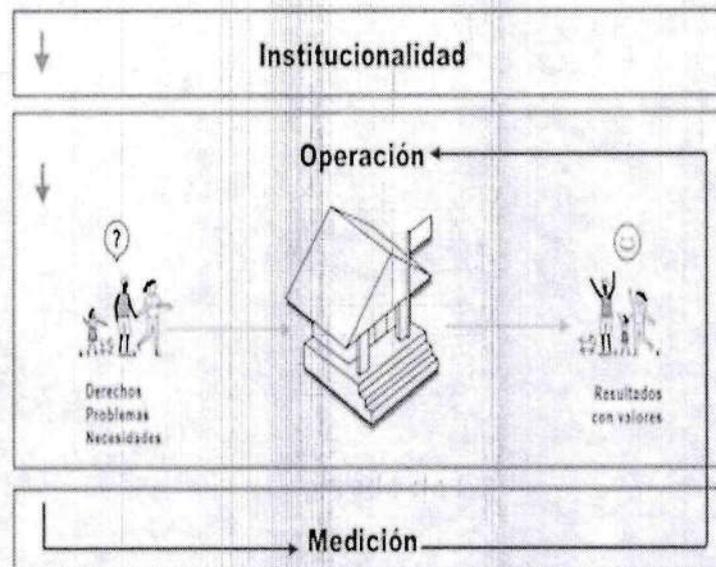
Nivel Jerárquico	Planta Global
Directivo	5
Asesor	2
Profesional	15
Técnico	10

Asistencial	2
Total	34

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres
Directivo	5	0
Asesor	2	0
Profesional	7	8
Técnico	6	4
Asistencial	2	0

## 6.2. Institucionalidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se encuentra en el proceso de implementación del modelo – 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.



Fuente: Función Pública, 20



### 6.3. Diagnóstico de la Gestión del Talento Humano

La aplicación del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, se realizó a través de las variables contenidas en la Matriz GETH, diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, con la cual 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, cuyos resultados se detallan a continuación:

<b>RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO - IDEAR</b>			
<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	41	-Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	42
		-Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	45
		-Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	42
		- Ruta para generar innovación con pasión	36
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	37	-Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	40
		-Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	36
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	37
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	35
<b>RUTA DEL SERVICIOS</b> Al servicio de los ciudadanos	42	-Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	41
		-Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	44
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	46	-Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	45
		-Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	47
<b>RUTA DEL ANALISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	54	-Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	54

#### 6.4. Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano

En el Plan Estratégico de Talento Humano se identifican, planean y desarrollan las actividades programadas para satisfacer las necesidades de los servidores del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, se fortalecen las rutas de creación de valor para la conformación de un proceso eficaz y efectivo del Talento Humano.

Por ello, se diseñan e implementan diferentes actividades programadas en los siguientes planes:

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

#### 7. Seguimiento

El seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, se llevará a cabo mediante indicadores que se encuentran definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento.

#### 8. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDEAR, se direcciona para potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH.

Teniendo en cuenta lo anterior, en los diferentes planes institucionales, los cuales hacen parte integral de este documento, se establecieron actividades y/o acciones que tienen relación con la dimensión de talento humano plasmadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Por esta razón, se fortalecerán las variables con menor puntaje, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia 2019.

A continuación se analizan las actividades y/o acciones a desarrollar, teniendo en cuenta cada una de las rutas:

- ✚ Ruta de la Felicidad
- ✚ Ruta del Crecimiento
- ✚ Ruta del Servicio
- ✚ Ruta de la calidad
- ✚ Ruta del Análisis de Datos

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PROCESO
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	-Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	-Simulacros de evacuación. -Inspecciones de seguridad. -Actividades programadas en el Plan de Emergencia. -Estudios de iluminación en los puestos de trabajo. -Capacitaciones en torno a la materia de seguridad y salud en el trabajo. -Seguimiento mensual de comportamientos AUTOREPORTES.	<b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
	-Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	-Día de la Familia IDEAR -Torneo Deportivo: modalidades deportivas en voleibol, rana, mini tejo, Baloncesto, entre otras. -Día de la Mujer. -Día del Hombre -Celebración mes del Amor y la amistad. -Celebración Día del Profesional. -Celebración Fin de año. -Cumpleaños funcionarios públicos del IDEAR -Salida fuera de la ciudad de Arauca. -Actividad de natación. -Día del Niño	<b>Plan de Bienestar Social</b>
	-Ruta para implementar Incentivos basados en salario emocional	-Semana Santa -Navidad -Año nuevo -Día del Llanero -Fiestas patronales de Santa Bárbara de Arauca.	<b>Plan de Bienestar Social</b>
	-Ruta para generar innovación con pasión	-Ejercicios para identificar los valores y principios de la entidad.  -Capacitación a los funcionarios en temas relacionados con la innovación, incluidos en el Plan de Capacitación institucional.  -Vinculación de estudiantes mediante el Programa Estado Joven.	<b>Plan de Bienestar Social</b>  <b>Plan de Capacitación</b>  <b>Programa Estado Joven</b>

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PROCESO
	-Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	-Desarrollar capacitaciones orientadas al liderazgo para los funcionarios, Jefes de Oficinas, Asesores, Subgerentes y Gerente.  -Desarrollar capacitaciones y actividades	<b>Plan de Capacitación.</b>  <b>Plan de</b>

<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando el crecimiento		enfocadas a mejorar el clima laboral y trabajo en equipo.  -Impulsar las competencias gerenciales a través del desarrollo de los acuerdos de gestión.	<b>Capacitación y Plan de Bienestar Social</b>
	-Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.	-Fomentar el entrenamiento en los puestos de trabajo y gestión del conocimiento.  -Implementar Estrategias de inducción y reinducción a los funcionarios del IDEAR, con actualización en la información.	<b>Plan de Capacitación.</b>
	-Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	-Desarrollar capacitaciones dirigidas a los funcionarios sobre temáticas del Buen Gobierno.  -Promover el Código del Integridad a través de capacitaciones y actividades.	<b>Código de Integridad</b>
	-Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.	-Capacitar a los servidores en el puesto de trabajo.  -Desarrollar capacitaciones enfocadas a las necesidades que presenten los funcionarios según el área, en la cual se desempeñan.  -Fomentar la participación de los funcionarios para que transfieran sus conocimientos de las capacitaciones a las cuales asisten, dictando charlas o capacitaciones internas a los demás funcionarios de la entidad. (Gestionar el Conocimiento).	<b>Plan de Capacitación.</b>  <b>Gestión del Conocimiento</b>

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PRROCESO
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	-Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	-implementar los temas del servicio al ciudadano en las capacitación que se establezcan en el Programa de Capacitación Institucional.	<b>-Plan de Capacitación</b>
	-Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.	-Desarrollar actividades de inducción y reinducción que contribuyan a la adaptación laboral institucional.  -Fomentar acciones que contribuyan a fortalecer la comunicación organizacional, relaciones laborales, liderazgo, trabajo en equipo y el clima laboral.	<b>-Plan de Capacitación</b>  <b>-Plan de Bienestar Social.</b>

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PRROCESO
------	----------	---------------------------	----------





**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO  
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

CÓDIGO: D-04

VERSIÓN: 01

FECHA: 07-03-2019

PÁGINA: 10 DE 18

<p><b>RUTA DE ANALISIS DE DATOS</b></p> <p>Conociendo el talento</p>	<p>-Ruta para entender las personas a través del uso de los datos</p>	<p>-Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.</p> <p>-Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.</p>	<p>-Talento Humano /SIGEP</p>
--	---	--	-------------------------------

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PRROCESO
<p><b>RUTA DE LA CALIDAD</b></p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p>	<p>-Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"</p>	<p>-Aplicar las evaluaciones de desempeño a los funcionarios públicos de carrera administrativa, utilizando los registros según disponga CNSC.</p> <p>-Se enviará a los correos institucionales de cada funcionario público de la entidad, las modificaciones que se realicen a los manuales de funciones según las disposiciones que demande la normatividad.</p>	<p>-Evaluación del Desempeño</p>
	<p>-Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.</p>	<p>-Fomentar capacitaciones, actividades y acciones que contribuyan a divulgar el Código de Integridad del IDEAR.</p> <p>-Desarrollar capacitaciones para la implementación de la Gestión del Conocimiento en la Institución.</p> <p>-Realizar capacitaciones internas tendientes a fomentar la cultura de la calidad en la prestación de los servicios al cliente externo e interno, mediante intervenciones de la Asesora de Control Interno, Responsable del Área de planeación y Jefe de la Oficina Riesgos.</p>	<p>-Plan de Capacitación</p> <p>-Jefes Control Interno, Planeación y Jefe Oficina de Riesgos.</p>

## 8.1. Estrategias de Talento Humano

El Responsable del proceso de Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, direccionará los planes de acuerdo a 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 2019
2. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
3. Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos
4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
5. Estrategia de Gestión de la Información
6. Estrategia Situaciones Administrativas

### 8.1.1. Estrategia de Talento Humano 2019

El compromiso del proceso de Talento Humano y la Dimensión del Talento Humano del MIPG, son claves para fortalecer y crear valor público, Por tal razón se crean estrategias que contribuyan a fortalecer a los funcionarios públicos del IDEAR, para lograr alcanzar las metas de la Entidad, las cuales se definen así:

### 8.1.2. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los Programas del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el año 2019, 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. Estudio de iluminación de puestos de trabajo
- f. Simulacros en primeros auxilios y manejo de extintores
- g. Inspecciones a puestos de trabajo, botiquines y extintores
- h. Charlas sobre temas de riesgos de no practicar hábitos de vida saludable
- i. Seguimiento de acciones correctivas
- j. Capacitaciones, entre otras



### 8.1.3. Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, está conformado por las áreas: educativa, deportiva, cultural, recreativa, social, promoción y prevención de la salud, los cuales serán ejecutados de acuerdo al plan de trabajo para la vigencia 2019.

En este Plan se encuentran los programas institucionales como: el auxilio estudiantil para los hijos de los servidores que se encuentran vinculados a través de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de igual manera se desarrolla actividades deportivas, recreativas y acciones para la promoción y prevención.

A través de los programas del presente plan, se busca fortalecer el clima laboral, la comunicación interna, el trabajo en equipo y el liderazgo. Asimismo, con las actividades del área social, se pretende rescatar la historia, 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.

Además, como parte del salario emocional este se ejecutará mediante descanso por tiempo compensado en la Semana Santa, Navidad, Año Nuevo, Día del Llanero y Fiestas Patronales de Santa Bárbara de Arauca. Así mismo, los funcionarios de la Entidad son merecedores de reconocimientos a la antigüedad laboral y a la labor meritoria, este último reconocimiento hace referencia a los funcionarios y equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia por realizar aportes destacados que hayan contribuido al mejoramiento institucional.

### 8.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

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 del Instituto de Desarrollo de Arauca - DEAR, 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.

### 8.1.5. Estrategia de Gestión de la Información

Esta 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.

### 8.1.6. Estrategia para Situaciones Administrativas del proceso de Talento Humano

Consolidar la programación de vacaciones, que permita prever situaciones administrativas que afecten a los servidores y la prestación continua del servicio, 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.

## 9. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

- a. Nombre de la ruta de creación de valor con menor puntaje:
  - ✓ Ruta de la Felicidad – La felicidad nos hace productivos
  - ✓ Ruta del Crecimiento - Liderando Talento
- b. Subrutas en las que obtuvo puntajes más bajos.
  - ✓ Ruta para generar innovación con pasión / 36 puntos
  - ✓ Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro. / 36
  - ✓ Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen. / 35
- c. De las variables resultantes, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se optó por la siguiente:

“Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones”.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta el siguiente plan de acción para la mejora de la variable resultante, la cual tiene como objetivo que los valores y principios institucionales sean implementados y conocidos al interior de la entidad y garantizar el cumplimiento de los mismos en el ejercicio de las labores que desarrollan los servidores en la Entidad.

PLAN DE ACCION PARA LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD						
Variables resultantes	Componentes	Categorías	Actividades de Gestión	Diseño Alternativas de Mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la Implementación)	Evaluación de la Eficacia de las Acciones Implementadas
Promover ejercicios participativos para la identificación de	Condiciones	Plan para la implementación del Código de Integridad. Punto1. Generar espacios que	-Establecer estrategias de implementación del Código de Integridad con actividades	-Conformar grupo de trabajo para ejecutar las actividades de	Marzo/ 2019	Acta

los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.	institucionales idóneas para la implementación y mejora del Código de Integridad	permitan la socialización y/o implementación del Código de Integridad	concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	la caja de herramientas y otras actividades para la implementación del Código de Integridad.		
			- Definir el Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Responsable de Talento Humano.	-Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Responsable de Talento Humano.	Marzo/2019	Acta
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad: Punto 2: Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	-Definir las actividades para la implementación del Código de Integridad.	-Definir las actividades para la implementación del Código de Integridad (Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Responsable de Talento Humano).	Marzo/2019	Acta y Cronograma de Actividades
			-Definir los canales y las metodologías que se utilizarán para la convocatoria de la implementación y el desarrollo de las actividades del Código de Integridad.	-Desarrollar actividades para la implementación del Código de Integridad.	Abril /2019	Correos electrónicos corporativos y Circulares Internas
			-Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	-Realizar la divulgación de las actividades del Código de Integridad por distintos canales, fomentando la participación activa de los servidores públicos.	Abril / 2019	Soportes de la divulgaciones de las actividades

			<p>- Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>- Realizar encuesta para hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>Junio / 2019</p>	<p>Encuesta</p>
			<p>-Definir las actividades que se implementarán en el afianzamiento de la implementación del Código de Integridad. Para la vigencia 2020.</p>	<p>-Definir las actividades que se implementarán en el afianzamiento de la implementación del Código de Integridad para la vigencia 2020.</p> <p>(Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Responsable de Talento Humano)</p>	<p>TERCER TRIMESTRE 2019</p>	<p>Acta y actividades a desarrollar</p>
			<p>-Establecer el cronograma de ejecución de las actividades para el afianzamiento de la implementación del Código de Integridad para la vigencia 2020.</p>	<p>-Establecer el cronograma de ejecución de las actividades para el afianzamiento de la implementación del Código de Integridad para la vigencia 2020.</p>	<p>TERCER TRIMESTRE 2019</p>	<p>Cronograma de Actividades</p>
			<p>-Definir el presupuesto para el desarrollo de las actividades que se</p>	<p>-Elaborar el presupuesto de las actividades del plan de</p>	<p>TERCER TRIMESTRE 2019</p>	<p>Asignación Presupuestal</p>

			implementaran en la Entidad para promover el afianzamiento del Código de Integridad para la vigencia 2020.	acción para el afianzamiento del Código de Integridad, para la vigencia 2020		
			-Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el fin de afianzar las temáticas del Código de Integridad para la vigencia 2020	-Al inicio de cada vigencia se realizará la inducción o reinducción a los servidores, con el fin de afianzar los temas del Código de Integridad para la vigencia 2020	PRIMER TRIMESTRE VIGENCIA 2020	Soporte de comunicados y planillas de asistencia
	Promoción de la gestión del Código de Integridad	Evaluación de resultados de la implementación del Código de Integridad	- Analizar y socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad al finalizar la vigencia 2019.	-Socializar los resultados de la consolidación de las actividades que se realizaron durante la vigencia 2019 del Código de Integridad a través de reuniones o correos electrónicos corporativos.	AL FINALIZAR EL CUARTO TRIMESTRE 2019	Informe presentado al Comité Institucional de Gestión - IDEAR
			-Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código de Integridad.	-Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	AL FINALIZAR EL CUARTO TRIMESTRE DE 2019	Documento de buenas practicas

El presente Plan de Acción se elabora siguiendo las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), por lo tanto, se identifican las rutas de creación de valor que resultaron con menor puntaje después de realizado el autodiagnóstico DE LA Matriz MGTH. Se analizaron las cuatro variables resultantes en el Plan de Acción de esta matriz, se identificó la siguiente variable en la que es pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo:

“Promover ejercicios participativos para la identificación de valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar el cumplimiento en el ejercicio de sus funciones”.

Por consiguiente, el presente Plan de Acción contiene las actividades de mejora que permitirán generar mayor impacto y contribuir a una mejor calificación de la Matriz GETH para la vigencia 2020.

## 10. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

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, mediante informe final y encuestas que se realizarán a los funcionarios del Instituto, las que permitirán evaluar las actividades desarrolladas.

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

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Estrategia del Proceso de Talento Humano del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, a la eficacia y a los niveles de madurez, para el mejoramiento continuo en la Gestión. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

## 11. PLANEACIÓN 2019

La matriz que se muestra a continuación, sirve como instrumento para consolidar el plan Estratégico de Talento Humano del IDEAR, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana del Instituto, en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO  
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

CÓDIGO: D-04

VERSIÓN: 01

FECHA: 07-03-2019

PÁGINA: 18 DE 18

Nombre Hito	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
Plan Estratégico del Talento Humano	Documentar el plan Estratégico de Talento humano a través del Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Capacitación y Plan Anual de Vacantes	15/01/2019	05/03/2019
	Presentar al Comité Institucional de Gestión el Plan Estratégico de Talento Humano	06/03/2019	13/03/2019
Plan Estratégico de Talento Humano publicado	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano	13/03/2019	05/04/2019
Plan Estratégico del Talento Humano Divulgado	Desarrollar una campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Vacantes)	06/04/2019	30/04/2019
Plan estratégico del Talento Humano Implementado	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Vacantes)	01/05/2019	27/12/2019
	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Vacantes)		

**CONTROL DE CAMBIOS**

FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	MODIFICADO POR
07 de marzo de 2019	Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Acta 03/2019	01	Profesional Universitario de Talento Humano