

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 1

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO **DEPARTAMENTAL 2019**

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 2

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
1. OBJETIVOS	5
1.1. Objetivo General	5
1.2. Objetivos Específicos.....	5
2. ALCANCE.....	6
3. DESARROLLO	7
3.1. Reseña Histórica	7
3.2. Estructura Orgánica Gobernación De Arauca	9
3.3. Mapa De Procesos.....	9
3.4. Clasificación Según La Naturaleza De Sus Funciones	10
3.5. Área Funcional Procesos Estratégicos.....	11
4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	12
4.1. Visión.....	12
4.2. Misión.....	12
4.3. Principios Corporativos	12
4.4. Valores.....	13
4.5. Objetivos Estratégicos.....	14
5. AUTODIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	14
5.1. Componentes.....	18
5.1.1. Capacitación	19
5.1.2. Plan de Bienestar.....	20
5.1.3. Plan De Incentivos.....	21
5.1.4. Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.....	22
5.1.5. Seguridad Y Salud En El Trabajo	23
5.1.6. Evaluación Del Desempeño Y Valoración Del Desempeño Laboral	24
5.1.7. Inducción Y Re Inducción	25
5.1.8. Clima Organizacional	26
5.1.9. Actualización De La Información En El Sigep.....	27
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	28

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 3

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, tiene como propósito la alineación de la estrategia de la institución, materializada en el Plan Estratégico y el Plan Anual de Gestión, consignadas en los Planes del área de Talento Humano.

Pretende incrementar el impacto de la gestión del empleo público y la efectividad de la política y de los lineamientos que regulan son aspectos fundamentales para cualquier país, dada la importancia que tienen tanto en lo público como la economía y la competitividad. Colombia, dada la relevancia de estos temas, ha venido desarrollando la política los instrumentos en torno al empleo público con el fin de generar parámetros para su estructura, manejo y efectividad. Sin embargo ahora, en la coyuntura actual del posconflicto, y con retos relacionados con la reducción la pobreza y la expectativa del ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Gobierno Nacional debe consolidar su propósito de fortalecer la gestión del empleo público en Colombia y, avancen la política y en las estrategias que orienten a las entidades públicas para alcanzar sus objetivos con base en desarrollo de su talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento estratégico en la Gobernación del Departamento de Arauca, se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

En el Plan se presenta una breve reseña histórica, su planta de personal, su misión, visión, los principios y valores corporativos, los objetivos, lo que permite enmarcar posteriormente el Plan estratégico de Gestión del Talento Humano.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 4

JUSTIFICACIÓN

Las políticas de Modernización del Estado, buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Las entidades públicas deben fundamentar su gestión en la planeación organizacional como elemento articulador de los diferentes procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de sus funciones.

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas el cual tiene la intención de coadyuvar al fortalecimiento de las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido a la vinculación, desarrollo, evaluación, el mejoramiento del clima laboral y proporcionar espacios laborales confortables y seguros en la Entidad.

El componente de planeación de la gestión del talento humano es un elemento fundamental, en el cual se deben enfocar los esfuerzos de la administración. Por lo anterior, la Gobernación del Departamento de Arauca, debe encaminar sus acciones para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión del talento humano, generando condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 5

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Fortalecer las actuaciones de la Gobernación del Departamento de Arauca, y construir estrategias que direccionen el talento humano basada en una cultura apropiada que permita alcanzar los objetivos organizacionales, a través del empoderamiento de los servidores públicos y así generar mejores resultados, favoreciendo con ello un clima laboral favorable que impulse el bienestar, el sentido de pertenencia institucional y principalmente la comprensión de que la Gestión del Talento Humano tiene como primordial interés lograr que su desarrollo sea el centro consciente de todas las actividades de la organización. Específicamente en lo referido al desarrollo, evaluación del personal y además de los esfuerzos porque las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional sean las más óptimas.

1.2. Objetivos Específicos

- Establecer el Plan Operativo de Gestión del Talento Humano de la Gobernación de Arauca
- Generar las condiciones necesarias para que los Servidores Públicos cumplan de manera eficiente con sus compromisos laborales y familiares, generando una relación estrecha entre el trabajo y su vida personal.
- Desarrollar los distintos componentes del talento humano, con el fin de aportar al logro de los objetivos organizacionales.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores de la administración departamental de Arauca, mediante la aplicación de la legislación vigente y los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 6

- Lograr la estabilización del 90% de la planta global de la administración Departamental.
- Formular el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019 de acuerdo con los lineamientos de Ley para el fortalecimiento de habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores públicos del Departamento de Arauca
- Brindar condiciones de seguridad y salud en la Administración Departamental para prevenir incidentes, accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades laborales, que hagan de la institución el mejor lugar para trabajar.
- Elaborar el Plan Anual de Vacantes de la Entidad.
- Elaborar el plan de clima organizacional de la entidad.
- Ejecutar el plan de capacitación aprobado, para fortalecer las competencias de los servidores públicos.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano será aplicado a todos los funcionarios públicos y colaboradores de la Gobernación del Departamento de Arauca de acuerdo con la definición y validación de los componentes que integran el Plan estratégico de talento humano y finaliza con el informe final por vigencia del mencionado plan.

A cierre de la vigencia 2018, la Gobernación del Departamento de Arauca contaba un total de 169 corresponde a personal de planta: 135 de Recursos Propios y 34 del Sistema General de Participaciones.

CENTROS DE TRABAJO	RECURSOS PROPIOS	SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES
CASA DE LA CULTURA	4	0
ALMACEN DEPARTAMENTAL	4	0
PALACIO DEPARTAMENTAL	126	34
CASA FISCAL DE ARAUCA EN BOGOTÁ	1	0
TOTAL EMPLEADOS	135	34

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 7

3. DESARROLLO

3.1. Reseña Histórica.

La zona geográfica que hoy conocemos como departamento de Arauca, durante la Colonia y en la época republicana hasta 1.911, perteneció políticamente a la región de los Llanos (Casanare y Arauca) bajo la Audiencia de Tunja, al Estado Soberano de Boyacá, a la Provincia de Casanare y al Departamento de Boyacá. En el año citado se creó la Comisaría Especial de Arauca, segregándola de Boyacá, vigente hasta 1.953, cuando se creó la Intendencia Nacional de Arauca, que dejó de existir en 1.991 al entrar en vigencia la actual Constitución Política. La ciudad de Arauca es la capital regional desde 1.911.

Hoy en el Departamento queda un grupo autóctono llanero en el área de la sabana: Arauca, Cravo Norte, Puerto Rondón y algo en Tame. En el año 2003 se estimó la población total departamental en 26.488 personas. Seguramente en los últimos veinticinco años llegaron 100 mil personas de todos los rincones de Colombia. En el área rural había 121.320 y en las cabeceras municipales 143.568.

Para el año 1985, el Presidente Belisario Betancur Cuartas aprobó el Presupuesto de Rentas y Gastos para la Intendencia Nacional de Arauca por 360 millones de pesos, expedido por el Consejo Intendencial el año anterior. En el año 2004, la Asamblea Departamental ha aprobado ajustes y adiciones presupuestales hasta completar 325 mil millones de pesos para la vigencia fiscal del año 2004. Comparando los presupuestos podemos decir que hay mil veces más recursos para el día, el año y el futuro.

En mayo de 1985, llegó el primer giro de recursos de participación de las regalías del petróleo y ya se había hecho un trabajo con cargo a las que seguirían llegando: la carretera destapada Arauquita - Arauca, inaugurada el 17 de febrero de ese año.

En el mismo año 1985, se elaboró un Plan Quinquenal que permitió el desarrollo de instalaciones y programas en salud, educación, vías intermunicipales y municipales y dotación de agua potable. Para esa fecha, sin regalías, se había completado la carretera Tame - Casanare y construido el puente en La Cabuya.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 8

Con los recursos de las regalías, el cambio se dio en la red vial, tendido de redes eléctricas y ampliación de la matrícula escolar con la vinculación de centenares de docentes llegados de todo el país, atención médico - odontológica, créditos para estudio, vivienda y empresa pecuaria. En el maremagnum de la inmigración, el gobierno de Arauca tuvo que recibir y proteger, a partir del año 1985, a las gentes que llegaron y luego a sus hijos, que son araucanos y que, como sus padres le deben a este año todo lo que representa organizar una vida.

En el año 2003 el censo poblacional de la capital de Arauca se estimó en 85 mil habitantes, 64 mil en la zona urbano y 21 mil en la rural, y se registra el progreso urbano como en los otros seis municipios. Saravena, que no existía en 1.960, hoy tiene 45.850 habitantes. Una docena de caseríos apareció en el Sarare y los ríos Arauca y Casanare se comunicaron por carretera asfaltada.

La extracción del petróleo comenzó en 1.985 pero el año anterior, el 14 de abril, las incipientes instalaciones sufrieron el primer atentado terrorista. A partir de 1.991, cada Gobernador ha presentado a la Asamblea su plan de desarrollo para tres años. Hoy es para cuatro: todos han tenido su nombre y cada uno es la esperanza de grandes sectores sociales, incluyendo el alto gobierno. Hoy Arauca proyecta su futuro con base en los valores humanos más que en millones de pesos.

Arauca como Comisaría fue creada mediante decreto 306 de marzo 24 de 1.911, Por decreto No. 113 de Enero 2 de 1.955 se eleva la comisaría de Arauca a la categoría de intendencia nacional de la república de Colombia, a partir de la constitución del año 1991 se crearon los nuevos departamentos y se dio el inicio a la elección popular de Gobernadores.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 9

3.2. Estructura Orgánica Gobernación De Arauca



3.3. Mapa De Procesos



	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 10

3.4. Clasificación Según La Naturaleza De Sus Funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015 y de orden departamental se encuentra el Decreto 606 de 2015 por medio del cual se modifica el Decreto No. 403 de 2015 "Por medio del cual se actualiza el manual general de requisitos para los empleos públicos del nivel central de la Gobernación de Arauca y se dictan otras disposiciones" clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 11

3.5. Área Funcional Procesos Estratégicos

Desarrollo de las funciones en el presente Manual Operativo.

Las funciones que se establecen para la Gobernación de Arauca se encuentran desarrolladas en el Presente Manual Operativo, así:

FUNCIÓN	INCLUSIÓN EN EL MANUAL
1. Coordinación	• Elemento Estilo de Dirección • Elemento Procedimientos • Información primaria • Información secundaria • Comunicación informativa
2. Complementariedad de la acción municipal.	• Elemento Estilo de Dirección • Elemento Políticas de Operación • Elemento Información Primaria • Elemento Información Secundaria • Elemento Comunicación Informativa • Componente administración del riesgo
3. Intermediación entre la Nación y los Municipios.	• Subsistema Control de gestión de las áreas misionales y de apoyo de la Gobernación a través del análisis de información de actividades
4. Prestación de los servicios que determinen la Constitución y las leyes.	• Planes y Programas • Elemento Modelo de Operación por Procesos • Componente Administración del riesgo • Componente Actividades de Control • Componente Información • Componente Comunicación Pública

Tabla 1Fuente: manual de operación del sistema de control interno.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 12

4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

4.1. Visión

La Gobernación de Arauca tiene como misión servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, planificar y promover el desarrollo económico, social y sostenible, dentro de su territorio y fortalecer la capacidad de gestión de sus municipios, prestando los servicios que determina la constitución y la ley, con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia eficiencia, celeridad, imparcialidad y publicidad.

4.2. Misión

El Departamento de Arauca, será una Región de frontera que construye la paz, para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y el ordenamiento sostenible de su territorio, a partir de la fortaleza de su institucionalidad, sobre la base de un alto sentido ético de lo público y una fuerte alianza entre los sectores público, privado y académico. Al igual se consolidará como el principal puerto agropecuario de la región nororiental, siendo al 2032 una región productiva, transformadora, incluyente con base en el desarrollo agroindustrial del cadena del cacao, ganadería bovina, plátano, forestal y turística; que se integrará a los mercado nacionales e internacionales y fortalecerá el uso de las TICS para la formación de competencias laborales.

4.3. Principios Corporativos

Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.

Los servidores públicos de la Administración Departamental de Arauca, deberán aplicar los principios éticos en todas las actuaciones administrativas, garantizando una gestión institucional con eficiencia. Se analizó el Manual de Ética amparado en la Resolución No. 3238 de 2008 y se comparó con el Código de Integridad del Servidor Público emitido por el DAFP.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 13

El Código de Integridad del Servidor Público será el documento guía del comportamiento ético de los funcionarios al servicio de la Administración Departamental, quedando así:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **DILIGENCIA:** Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y discriminación.
- **LEALTAD INSTITUCIONAL:** La conducta del servidor público debe fundamentarse en el compromiso con las metas y fines que persigue la entidad

4.4. *Valores*

La Gobernación del Departamento de Arauca para alcanzar su Misión, Visión, Objetivos en beneficio de la población del Departamento de Arauca se regirá por los siguientes valores:

- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad
- Solidaridad
- Ética
- Equidad

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 14

4.5. Objetivos Estratégicos

Objetivos de Calidad de la Gobernación del Departamento de Arauca

- Promover el bienestar social y el mejoramiento de la calidad de vida de los araucanos, prestando un servicio eficaz y ágil, logrando la satisfacción de la comunidad.
- Diseñar e Implementar Instrumentos de planificación y políticas públicas debidamente concertadas.
- Mejorar el índice de desempeño fiscal del departamento.
- Promover la capacitación y asistencia técnica a la ciudadanía que le permita la participación en los diferentes sectores.
- Realizar convenios con entidades para capacitar sobre la participación comunitaria en las instancias de planeación, control y gestión social.
- Mejorar el nivel de desempeño de los funcionarios públicos.
- Garantizar la selección objetiva de proveedores de acuerdo a la ley.
- Cumplir con las metas propuestas para los procesos

5. AUTODIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Área de Gestión del Talento Humano depende directamente de la Secretaria General y Desarrollo institucional, tiene el papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Por ello la definición de los componentes del plan, se realiza mediante el diligenciamiento del Autodiagnóstico de Talento Humano que hace parte del MIPG, dado que la dimensión del talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 15

Por medio del autodiagnóstico se logra la orientación que permite la optimización del ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, una vez se ha validado el autodiagnóstico de talento humano de la administración departamental, arrojó los siguientes resultados:

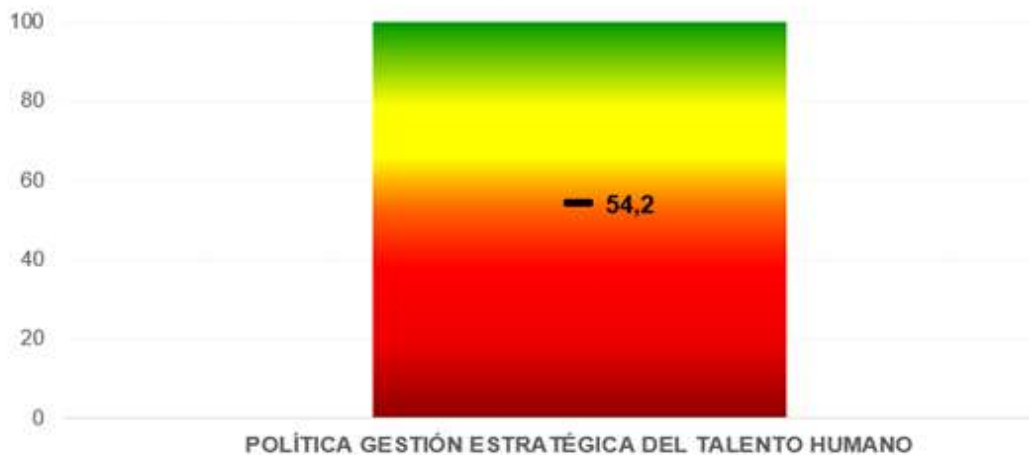


Ilustración 1 Calificación total. Fuente Autodiagnóstico dirección de Talento Humano Administración Departamental Arauca 2019.

Las actividades relacionadas en los procesos de Gestión del Talento Humano, están enfocados a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución en base a los siguientes componentes.

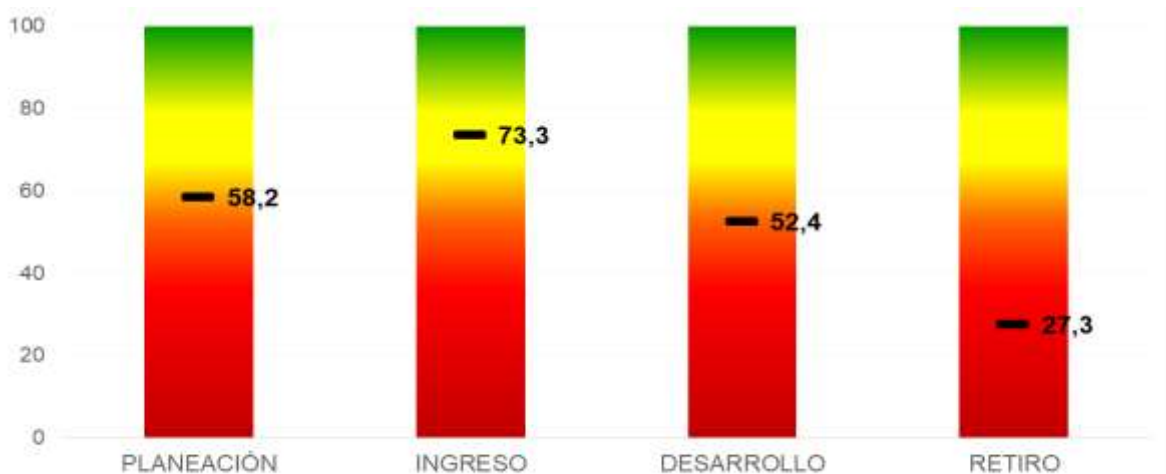


Ilustración 2. Calificación por componentes de GETH, Fuente Autodiagnóstico Administración departamental Arauca2019.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 16

De acuerdo a los resultados arrojados por el auto diagnóstico en el segundo componente **DESARROLLO**, se realizara intervención sobre las categorías de menor calificación como fue, clima organizacional y la información de los contratistas.

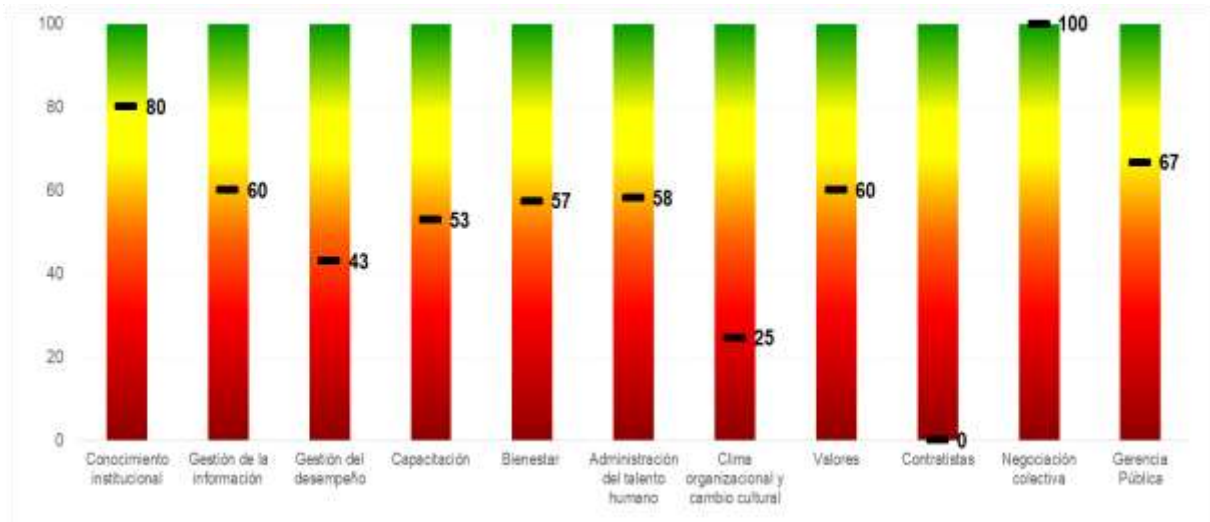


Ilustración 3. Segundo componente DESARROLLO con cada una de sus categorías. Fuente. Autodiagnóstico Administración departamental Arauca 2019.

Para el cuarto componente **RETIRO** se evidencio el puntaje más bajo dentro del autodiagnóstico, el cual se abordaran las categorías de menor porcentaje, como la administración del talento humano, desvinculación asistida y la gestión del conocimiento hacia los funcionarios de la Administración Municipal que se encuentren dentro del plan de presionados.

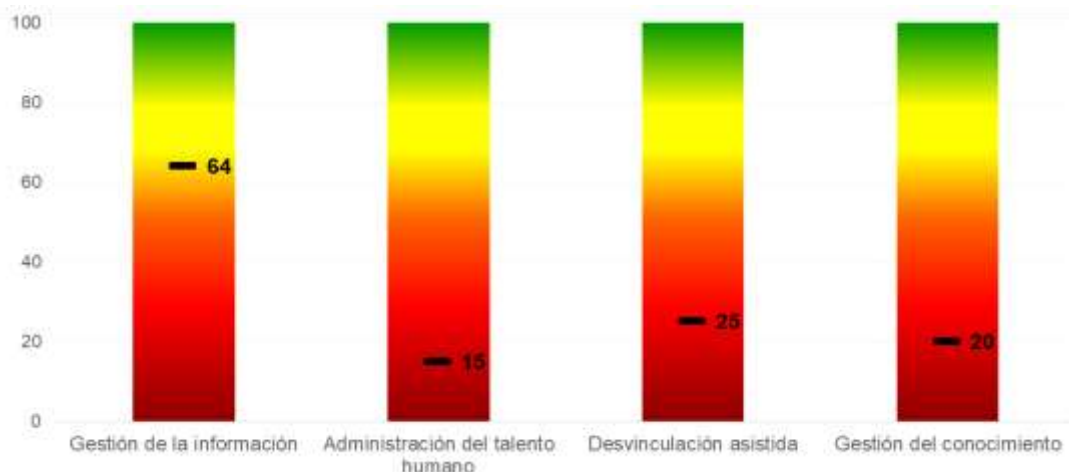


Ilustración 4. Tercer componente RETIRO, con cada una de sus categorías. Fuente, Autodiagnóstico Administración departamental Arauca 2019.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 17

Las actividades contempladas en el presente Plan el área de Talento Humano, deberá llevar a cabo lo siguiente:

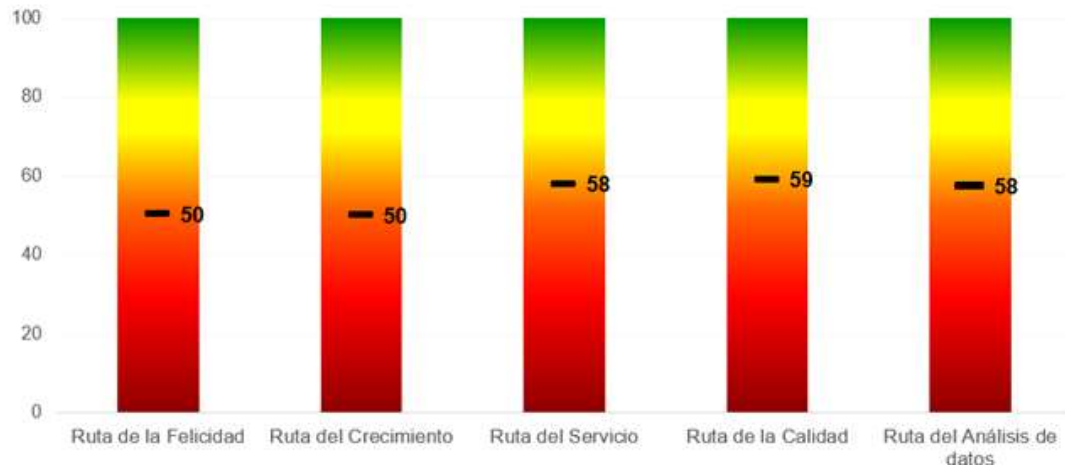


Ilustración 5. Resultado rutas de creación de valor. Fuente: auto diagnóstico dirección de Talento Humano Administración Departamental Arauca 2019

De acuerdo con los resultados mostrados, se concluye que la Dirección de Gestión Humana en la administración Departamental de Arauca debe intervenir prioritariamente la Ruta de la felicidad y la ruta del crecimiento, siendo que evidenciaron los valores más bajos.

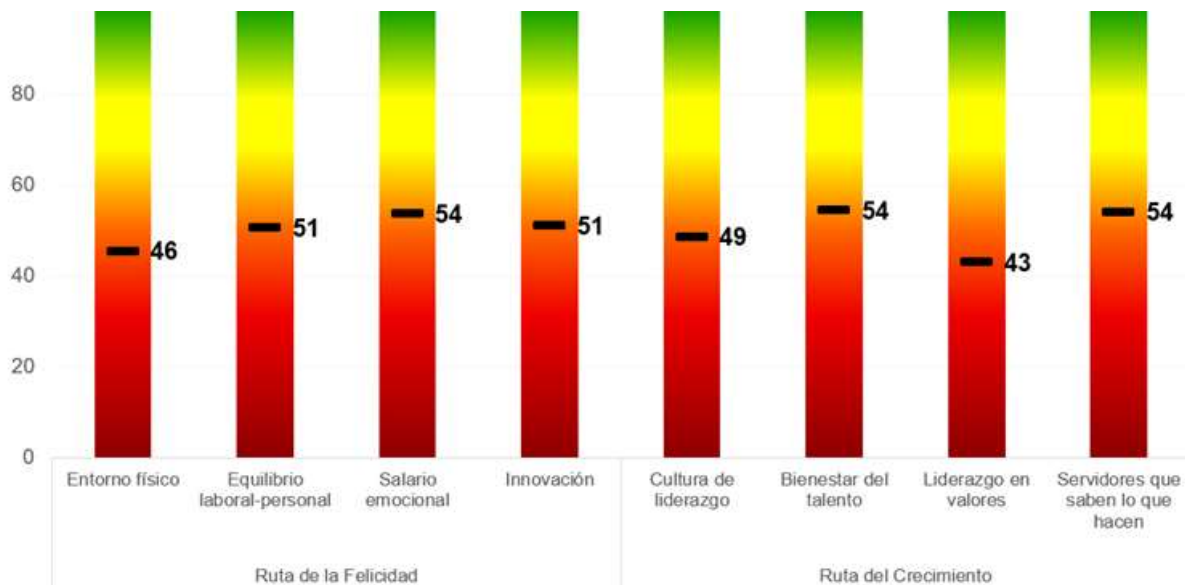


Ilustración 6 Resultados de autodiagnóstico para ruta de la felicidad y ruta de crecimiento. Fuente: Auto diagnóstico dirección de Talento Humano Administración Departamental Arauca 2019

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 18

Ruta de la felicidad siendo que en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo. Abordadas bajo sus cuatro sub-rutas.

- Entorno físico
- Equilibrio laboral y personal
- Salario emocional
- Innovación

Ruta del crecimiento ya que la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano. Abordadas bajo sus tres sub-rutas.

- Cultura de liderazgo.
- bienestar del talento.
- Liderazgo en valores.
- Servidores que saben lo que hacen.

Una vez revisados y analizados los elementos que afectan la mencionada calificación en el diagnóstico, se establece que la prioridad se debe enfocar en el componente de evaluación del desempeño, no significando esto que no se trabajen en los demás, que aplican en el ciclo de vida del servidor público.

5.1. Componentes.

Es pertinente iniciar mencionando que los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano se evalúan al inicio de cada vigencia, con el fin de validar su pertinencia y desarrollo dentro del mismo, dado el carácter dinámico de las necesidades de la administración Departamental de Arauca.

Para la vigencia 2019 el plan se desarrollara con los siguientes componentes y su correspondiente ponderación:

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 19

Componentes del PGTH	Intervención 2019
Capacitación	10%
Bienestar	10%
Incentivos	5%
Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	5%
Seguridad y salud en el trabajo	10%
Evaluación de desempeño	10%
Inducción y re inducción	10%
Clima organizacional	10%
Actualización de la información en el SIGEP	5%
Cultura Organizacional	10%
Competencias	10%
Habilidades Gerenciales	5%
Total	100%

A continuación se relacionan cada uno de los componentes a intervenir desde el área de talento humano.

5.1.1. Capacitación

Partiendo desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, se hace fundamental el desarrollo y profesionalización del servidor público a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción las cuales se encuentran inmersas dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC), por medio del cual se fortalecen las habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes de los servidores, lo que conlleva a la prestación de un servicio con calidad y calidez, compromiso con su propio desarrollo, el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos de la administración departamental de Arauca y los fines del estado.

El desarrollo este componente está directamente ligado con el PIC, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en los siguientes ítems plasmados en el siguiente cuadro:

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 20

I Trimestre 30%	II Trimestre 25%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 20%
Construcción y Formalización del Plan Institucional de Capacitación desde el área de TH	Revisión de componentes del PIC, ejecución y seguimiento del PIC	Ejecución y seguimiento bimestral.	Seguimiento y entrega del Informe final de ejecución

5.1.2. Plan de Bienestar

Dentro del plan estratégico de talento humano las actividades de bienestar tienen como objetivo fundamental el fomento del desarrollo humano integral del servidor público, a través del mejoramiento de su nivel de vida individual, social y familiar, lo que contribuye a elevar sus niveles de satisfacción y efectividad en el campo laboral, tal y como lo establece la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

De igual manera proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios y colaboradores, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

La Gobernación de Arauca y el proceso de gestión de Talento Humano depende directamente de la Secretaria General y Desarrollo Institucional, el cual tiene un papel fundamental dentro de la organización, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales. Para el desarrollo este componente está directamente ligado con el Plan de Bienestar e Incentivos, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base a los siguientes ítems a desarrollar.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 21

I Trimestre 10%	II Trimestre 20%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 45%
Seguimiento y revisión a la construcción del Plan de Bienestar estímulos e incentivos, de acuerdo con los lineamientos dados en Planes de Bienestar Social Realizar y contratar el plan de bienestar social.	Dar inicio con la ejecución las actividades del plan de bienestar (planear, organizar y ejecutar) programadas para el trimestre. Realizar seguimiento a las actividades programadas. Entrega de Informes trimestral de acuerdo a las actividades desarrolladas.	Diseño, análisis y aplicación de encuesta Sociodemográfica para cada secretaria. Diseño de la encuesta de diagnóstico de necesidades- Ejecutar las actividades del plan de bienestar (planear, organizar y ejecutar) programadas para el trimestre. Realizar seguimiento bimestral a cada una de las actividades a desarrollar del plan de bienestar.	De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico de necesidades, se define la estructura del plan de bienestar Distribución de recursos de acuerdo con el presupuesto asignado para la próxima vigencia. Dar a conocer las actividades programadas a cada secretaria. Ejecutar las actividades del plan de bienestar (planear, organizar y ejecutar). Realizar seguimiento. Entrega de Informes e indicadores.

5.1.3. **Plan De Incentivos.**

Dentro de la resolución 151 del 2019, **ARTICULO SEGUNDO**, establece para los funcionarios de la Gobernación del Departamento de Arauca los siguientes estímulos e incentivos, PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS. Los cuales tienen como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos y de carrera administrativa de la Administración Departamental de Arauca, que demuestren niveles de excelencia en su

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 22

desempeño tanto laboral individual como haciendo parte de los equipos de trabajo, con el fin de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Plan de Bienestar e Incentivos, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro.

I Trimestre 20%	II Trimestre 25%	III Trimestre 40%	IV Trimestre 15%
Construcción del proyecto de la resolución del Plan de Incentivos vigencia 2019. Aprobación del Plan de Incentivos del 2019 por el cual se actualiza el plan anual de bienestar social y estímulos de la Gobernación del departamento de Arauca.	Diseño de actividad que permita la participación activa de las diferentes dependencias.	Socialización de la actividad y designación de los equipos por secretarías..	Desarrollo de la actividad reconocimiento a los Mejores Equipos de Trabajo, en el Acto protocolario. Construcción de la Resolución que ordena incentivos.

5.1.4. Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

Dentro de este componente, se manejan la estructuración y actualización de la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 20041 recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Plan Anual de Vacantes, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro:

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 23

I Trimestre 15%	II Trimestre 15%	III Trimestre 40%	IV Trimestre 30%
Publicar el Plan Anual de Vacantes. Identificar perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.	Elaborar base de datos con resultados de calificaciones definitivas de desempeño de servidores de carrera administrativa	Establecer posible población para proveer encargos y/o nombramientos provisionales.	Realizar el Informe del resultado de vacantes provistas mediante encargos y nombramientos provisionales efectuados.

5.1.5. Seguridad Y Salud En El Trabajo

Con el propósito de proteger la salud de los funcionarios y dar cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en la norma y mejorar la productividad en la entidad, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Departamento de Arauca ha sido una herramienta que ha mejorado la calidad de vida laboral y la competitividad de cada uno de los funcionarios.

Es pertinente mencionar que el Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad de Salud en el Trabajo, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y por ello para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, se realizarán diferentes actividades en procura del mejoramiento continuo de la salud y seguridad de los funcionarios desde cada una de las dimensiones del ser, el saber y el hacer mediante la implementación de mejores prácticas ocupacionales y el autocuidado, así mismo se priorizarán las intervenciones en peligro psicosocial y biomecánico apuntando a la mitigación o reducción de los peligros identificados y valorados, con el fin de promover ambientes de trabajo seguros y saludables para los colaboradores a nivel nacional.

En aplicación de la normativa vigente, dentro de los procesos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se incluyó la matriz técnica y formato de entrega de elementos de protección personal, se socializó la Política integrada de seguridad y salud en el trabajo por medio de la política de seguridad y la salud en el trabajo y la política de alcohol, tabaquismo

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 24

y sustancias psicoactivas del no consumo de alcohol y sustancias Psicoactivas, se realizaran campañas de promoción y prevención.

En cuanto a eventos de formación y entrenamiento en temáticas del Subsistema, se enuncian los siguientes: Capacitación a COPASST, funciones y responsabilidades, Capacitación en Investigación de Accidentes de Trabajo al COPASST, Inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema General de Riesgos Laborales, Ley 1010, ¿Qué hacer en caso de una emergencia? ARL, Articulación de la Brigada de Emergencias con el Personal, Cómo actuar en caso de emergencia - Brigada de Emergencias, Primeros Auxilios, Presentación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pausas activas y Simulacros de Emergencia.

Como objetivos específicos se tienen:

- Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2.015.
- Revisión y actualización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.
- Continuar con las actividades de socialización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.
- Realizar eventos de capacitación y promoción y prevención en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer los estándares de seguridad que ayuden a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como proteger la salud de los trabajadores mediante la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.

5.1.6. Evaluación del Desempeño y Valoración del Desempeño Laboral

Para el periodo de evaluación de la vigencia 2019 - 2020 los funcionarios con derechos de Carrera deben ser evaluados de conformidad con lo establecido por el Acuerdo 617 de

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 25

2018; en base a la resolución 059 de 2019 por la cual se establece la Directriz Evaluación del desempeño Laboral para los servidores públicos de la planta de personal de la administración Central de la Gobernación del Departamento de Arauca.

El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los funcionarios, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

El desarrollo de este componente y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro:

I Trimestre 35%	II Trimestre 35%	III Trimestre 15%	IV Trimestre 15%
Capacitar a evaluadores y evaluados sobre la nueva metodología dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil: Aplicativo SEDEL y aplicación del Acuerdo 617 del 2018 expedido por la CNSC.	Realizar el informe anual de los resultados de la evaluación y de valoración del desempeño para el periodo 2018-2019.	Realizar capacitaciones respecto de la primera calificación parcial semestral - Acuerdo 617 de 2018 y Valoración semestral para servidores públicos de carrera administrativa.	Verificar el estado de evaluación de los funcionarios públicos de carrera administrativa con corte a 31 de diciembre de 2019. Informe final de evaluación y resultados.

5.1.7. Inducción y Reinducción

Estos programas de aprendizaje apoyan la gestión del talento humano durante el ciclo de vida del colaborador que inicia con la inducción y se fortalece permanentemente con la reinducción. De igual manera los programas facilitan la integración con la Cultura Organizacional, además le permite al funcionario mantenerse actualizado en saber de la

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 26

función pública, de la Entidad y de la dependencia donde trabaja; estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional. Para esto se definen las siguientes actividades por cada uno de los programas:

I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
40%	20%	20%	20%
Elaborar documento con orientaciones inducción	Diseñar propuesta de inducción.	Desarrollar el evento de Inducción y reinducción.	Revisión de personal faltante por inducción.
Estratégica de la administración Departamental	Desarrollar el evento de Inducción de conformidad con las necesidades de la Entidad.		Desarrollar el evento de reinducción complementaria.
Solicitar a las distintas Dependencias los contenidos de Inducción y hacer estudio.			

5.1.8. Clima Organizacional

De conformidad con el Artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

El componente de Clima Laboral apoya toda la misión que realiza la Dirección de Gestión Humana con relación a la gestión del talento humano. Además, es una de las iniciativas estratégicas de la administración Departamental de Arauca y una de las temáticas de la Ruta de la Felicidad de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que promueve el MIPG.

Lo anterior alineado con la responsabilidad que tienen las entidades del Estado de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral (Artículo 2.2.10.7. Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral). En el siguiente cuadro, se reflejan las acciones a realizar en la vigencia en este componente:

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 27

I Trimestre 20%	II Trimestre 20%	III Trimestre 30%	IV Trimestre 30%
Analizar resultados del cruce mediciones clima y riesgo psicosocial. Diseñar la estrategia nacional para el mejoramiento de Clima Laboral y de los requerimientos para su abordaje.	Asesorar y realizar seguimiento a la ejecución de las actividades del clima laboral.	Asesorar y realizar seguimiento a las actividades.	Asesorar y realizar seguimiento a la ejecución de las actividades.

5.1.9. Actualización de la Información en el SIGEP

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

El SIGEP es a su vez, una herramienta para las instituciones públicas, que permite adelantar con base en la información que allí se consigna, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño y programas de bienestar social e incentivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, encontramos que todo servidor público tiene la obligatoriedad de realizar la actualización anual de la “Declaración de Bienes y Rentas” y la “Hoja de Vida de la Función Pública”, en la plataforma llamada SIGEP, definida en el Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 numeral 2.2.5.1.9 y la Circular 017 de noviembre de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación.

Por lo anterior, se realizará el plan definido para el SIGEP, así:

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019	PL1.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Pagina 28

I Trimestre 25%	II Trimestre 25%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 25%
Actualización de la Estructura de la Planta Global en la plataforma SIGEP Campaña de actualización de documentación e información de la Hoja de Vida del SIGEP. Campaña de actualización y registro de la información requerida en la declaración de bienes y rentas del SIGEP.	Campaña de actualización de documentación e información de la Hoja de Vida del SIGEP. Seguimiento y control de la actualización de la declaración de bienes y rentas y la hoja de vida del SIGEP.	Actualización de la Estructura de la Planta Global en la plataforma SIGEP Campaña de actualización de documentación e información de la Hoja de Vida del SIGEP. Campaña de actualización y registro de la información requerida en la declaración de bienes y rentas del SIGEP.	Campaña de actualización de documentación e información de la Hoja de Vida del SIGEP. Seguimiento y control de la actualización de la declaración de bienes y rentas y la hoja de vida del SIGEP

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y ANEXOS

Guía de gestión estratégica del talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública.

PL1.GTH PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2019

PL2.GTH PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2019

PL3.GTH PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2019

PL4.GTH PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019

PL5.GTH PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019

PL6.GTH PLAN ANUAL DE SGSST VIGENCIA 2019

PL7.GTH PLAN DE PREPENSIÓN VIGENCIA 2019

PL8.GTH PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2019