



SECRETARÍA  
GENERAL Y DE  
DESARROLLO  
INSTITUCIONAL



# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



## 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, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano, se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

De otra parte, se elabora el Plan Anual de Vacantes, en el cual se identifican las vacancias tanto definitivas como las temporales.



## 1. 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.

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.

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 de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, para generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional.

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos relacionados con la administración de personal, se elabora el presente Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, 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.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Fortalecer las actuaciones de la Gobernación del Departamento de Arauca, 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

#### 2.1.1. Objetivos Específicos

- Diseñar la misión, visión y política de Gestión Humana.
- Establecer el Plan Operativo de Gestión del Talento Humano de la



## Gobernación de Arauca

- Elaborar el Plan Anual de Vacantes de la Entidad
- Ejecutar el plan de capacitación aprobado, para fortalecer las competencias de los servidores públicos.
- Dar cumplimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, fortaleciendo la cultura de prevención y manejo de riesgos laborales.

### 3. 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.

### 4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

#### 4.1. 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.

El origen del poblamiento indígena es difícil de precisar. Se ha establecido que hacia 1.530 los Guahibos, Achaguas, Sálibas, Tunebos, Betoyes, Giraras y otros grupos habitaban las sabanas y las estribaciones de la cordillera. Algunos pertenecían a la nación Arawak. Esta palabra se tiene como gentilicio de lugares, el río, una tribu y un ave.

En 1.536 pasó por la región Jorge Spira y en 1.538 Nicolás de Federmán, ambos alemanes al mando de grupos de conquista.

En 1.628 en Tame empieza la colonización española que se prolonga hasta la fundación de la República. Durante esta dominación trajeron esclavos negros para el trabajo de las haciendas. Las tres étnias se mezclaron dando origen al criollo de la sabana, el llanero, el hombre de a caballo.

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.

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.

Sin el petróleo, probablemente Arauca estaría cuarenta años atrás. Cravo Norte, Puerto Rondón, Arauquita y Tame no habrían despertado a las salas de computadores en sus colegios, aunque no tendrían tampoco las cicatrices de otra guerra más despiadada e injusta que la de los años que no se contaron. Sin embargo los acontecimientos los determinan múltiples factores: son el resultado de procesos históricos. Hoy Arauca proyecta su futuro con base en los valores humanos más que en millones de pesos.

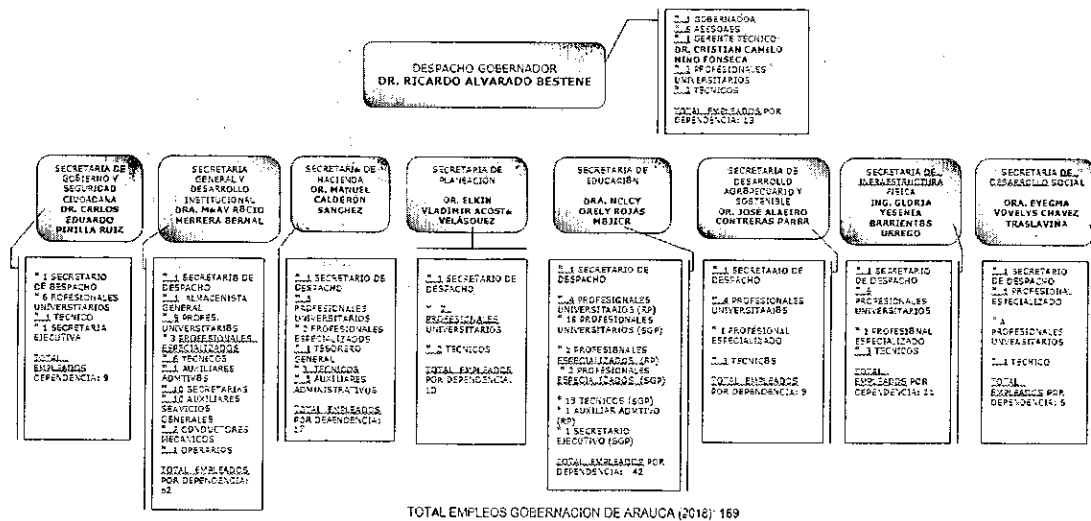
Arauca como Comisaría fue creada mediante decreto 306 de marzo 24 de 1.911, Por decreto No. 113 de Enero 2 de 1.955 se elevada la comisaría de Arauca a la categoría de intendencia



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.

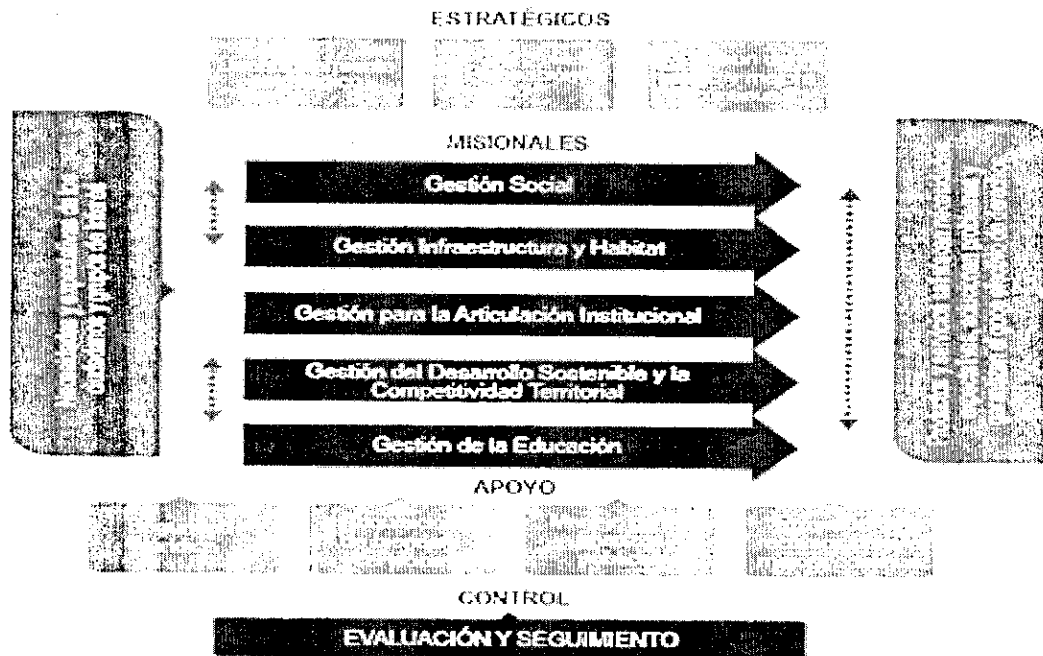
## ESTRUCTURA ORGANICA GOBERNACIÓN DE ARAUCA

### ESTRUCTURA ORGANICA GOBERNACIÓN DE ARAUCA VIGENCIA 2018



### 4.3 MAPA DE PROCESOS

#### MAPA DE PROCESOS GOBERNACIÓN DE ARAUCA



### 4.4 CLASIFICACION 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.

## 4.5 ÁREA FUNCIONAL PROCESOS ESTRATEGICOS

### 4.5.1 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	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elemento Estilo de Dirección</li><li>• Elemento Procedimientos</li><li>• Información primaria</li><li>• Información secundaria</li><li>• Comunicación informativa</li></ul>
2. Complementariedad de la acción municipal.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elemento Estilo de Dirección</li><li>• Elemento Políticas de Operación</li><li>• Elemento Información Primaria</li><li>• Elemento Información Secundaria</li><li>• Elemento Comunicación Informativa</li><li>• Componente administración del riesgo</li></ul>
3. Intermediación entre la Nación y los Municipios.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Subsistema Control de gestión de las áreas misionales y de apoyo de la Gobernación a través</li></ul>



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

*(1) FRAGMENTO TOMADO DEL MANUAL DE OPERACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO*

## **4.6 PLATAFORMA ESTRATEGICA**

### **4.6.1. 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.

### **4.6.2. 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 de la cadena del cacao, ganadería bovina, plátano, forestal y turística; que se integrará a los mercados nacionales e internacionales y fortalecerá el uso de las TICs para la formación de competencias laborales.

### **4.6.3. 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.

---

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:** Cumpló 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.

#### 4.6.4. 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

#### 4.6.5. 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. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Área de Gestión del Talento Humano depende directamente de la Secretaría 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.

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.

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

- ✓ Proceso de Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios o colaboradores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad.
- ✓ Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar a los funcionarios y colaboradores de la Gobernación del Departamento de Arauca, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.
- ✓ Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, 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.
- ✓ Proceso de Evaluación del Desempeño: 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.

- ✓ Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

## 5.1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

### 5.1.1. Población Objeto

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.

SEDES	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

### 5.1.2. Fortalecimiento de Competencias

De acuerdo al diagnóstico de capacitaciones y de conformidad con los resultados obtenidos, se puede concluir, que se debe de fortalecer el proceso de inducción y reinducción del personal administrativo. Así mismo el personal requiere capacitaciones, cursos en temas de salud, administración o ciencias económicas, gestión ambiental y atención al usuario para fortalecer sus conocimientos y competencias laborales. Por otro lado, es de gran motivación para los colaboradores y funcionarios que la entidad realice convenios con instituciones educativas que brinden formación complementaria y/o titulada en temas relacionados con las áreas, procesos y procedimientos de la entidad.

En el Plan de Capacitación la entidad cuenta con un Plan de Bienestar Social e Incentivos, en el cual esta incluidas las actividades a desarrollar en temas de capacitación dirigido al personal del área administrativa de la entidad.

## 5.2. 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.

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.

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 Resolución 231 de 2018 cual se integran la política de seguridad y la salud en el trabajo, la política de seguridad vial y la política de alcohol, tabaquismo y sustancias psicoactivas del no consumo de alcohol y sustancias Psicoactivas, se realizaron 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.

### 5.2.1 Matriz DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personal altamente calificado y competente.</li> <li>✓ Procesos y procedimientos definidos</li> <li>✓ Uso de planes estratégicos.</li> <li>✓ Compromiso de la Alta Dirección con el cumplimiento de la normativa que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>✓ Avance en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No existe una cultura organizacional definida.</li> <li>✓ regulares canales de comunicación internos</li> <li>✓ Riesgo psicosocial alto.</li> <li>✓ Poca capacidad de trabajo en equipo.</li> <li>✓ Falta de compromiso de algunos Directivos en diferentes procesos.</li> <li>✓ Poca participación de los funcionarios en las actividades programadas.</li> <li>✓ Falta de personal de apoyo que desarrolle actividades operativas y de registro dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>✓ Poca disponibilidad de recursos.</li> </ul>



OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La normativa ofrece estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso a los funcionarios.</li> <li>✓ Facilidad de acceso a las tecnologías.</li> <li>✓ Estandarización del proceso de nómina con lo establecido en los documentos de procesos y procedimientos.</li> <li>✓ Procesos definidos.</li> <li>✓ Contar con aliados estratégicos (ARL, EPS, Caja de Compensación) para la ejecución de las actividades programadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Austeridad en el gasto público</li> <li>✓ Comunicaciones deficientes con los usuarios y vigilados</li> <li>✓ Percepción desfavorable por parte de la ciudadanía de los funcionarios.</li> <li>✓ Cambios normativos en materia del talento humano.</li> <li>✓ Incumplimiento por parte de los aliados estratégicos, que afectarían la ejecución de las actividades programadas.</li> </ul>

## 6. PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOSHUMANOS

La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos funcionarios, la capacitación, la calidad de vida laboral, y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

La Gobernación de Arauca y el proceso de gestión de Talento Humano depende directamente de la Secretaría 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.

### 6.1. MARCOLEGAL

Constitución Política de Colombia	Artículo 48, 54, 123, 125
Decreto 2400 de 1968	"Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones"
Decreto 614 de 1984	"por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país"



Decreto Ley 1295 de 2004	"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"
Resolución 2346 de 2007	"Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales"
NTCGP 1000: 2009	Norma Técnica de Calidad
Ley 1562 de 2012	Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional
Decreto 1072 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"
Norma Técnica Colombiana – NTC 18001-2007	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

## 6.2. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Gobernación del Departamento de Arauca, se compromete a gestionar el desarrollo laboral integral de los colaboradores, a través de la implementación de procesos que promuevan el bienestar social y organizacional, fortaleciendo las competencias laborales, brindando condiciones óptimas de salud y seguridad en el trabajo y mejorando su desempeño; contribuyendo a fomentar la transformación de la cultura organizacional basados en los principios y valores institucionales, mejorando la comunicación efectiva y diálogo permanente, la humanización y calidad en la prestación de servicios y el desarrollo institucional.

### 6.2.1. Objetivos

- ✓ Promover el bienestar organizacional y mejorar la comunicación efectiva y diálogo permanente.
- ✓ Fortalecer las competencias de los colaboradores/as de la institución a través de procesos de inducción, entrenamiento y capacitación.
- ✓ Brindar condiciones óptimas de salud y seguridad en el trabajo para todos los colaboradores/as.
- ✓ Mejorar el desempeño de los colaboradores/as.
- ✓ Fomentar la transformación de la cultura organizacional, basados en los principios y valores institucionales, la humanización y calidad en la prestación de servicios y el desarrollo institucional.



---

### **6.3. MISIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios y colaboradores de la Gobernación de Arauca, al clima laboral y al mejoramiento de su calidad de vida de manera sostenible, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **6.4. VISIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Ser reconocida como una institución que promueve los procesos que buscan el mejoramiento de la calidad de vida laboral y eficiencia administrativa, mediante la formulación e implementación de estrategias innovadoras y prácticas de gerencia fundadas en el mérito y profesionalización de los funcionarios y colaboradores.

### **6.5. ESTRATEGIAS**

Se entiende por estrategia de Recursos Humanos como el "conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa". Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico del Talento Humanos corresponde a: Fortalecer la capacidad institucional de la Gobernación de Arauca mediante definición de política, gestión de los recursos, la asesoría jurídica, la administración de TIC, la operación interna de la entidad, así como la aplicación de mecanismos de evaluación y control para incrementar los niveles de productividad institucional y asegurar la prestación del servicio a los usuarios.

Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (Oportunidades y amenazas) son:

1. Establecer los estándares requeridos para la vinculación y permanencia de los funcionarios y colaboradores de la Gobernación de Arauca, mediante un proceso documentado que facilite al aspirante su vinculación a la entidad. Así mismo, promover dentro del área de talento humano herramientas tecnológicas y documentales que eviten duplicidad en información al momento de llevar a cabo el proceso de construcción y actualización de la historia laboral del funcionario o contratista de la Gobernación de Arauca.





Para el logro de la estrategia se cuenta con el presupuesto requerido para la ocupación del total de los empleos de la planta y el apoyo requerido por prestación de servicio

2. Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias Laborales con el fin de contar con un recurso humano altamente calificado, que permita a la entidad prestar servicios de calidad y que esto se vea reflejado en el alcance de los logros institucionales planteados.

*logro*  
Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan de bienestar social, capacitaciones e incentivos, en temas relacionados de capacitación, que tiene como objetivo "Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Gobernación de Arauca, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad".

En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo al cronograma definido en el Plan de Bienestar Social, Capacitaciones e Incentivos.

3. Fortalecer el Proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los funcionarios y colaboradores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general "Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de la Gobernación de Arauca, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales".

Como objetivos específicos se tienen:

- a) 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.
- b) Revisión y actualización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.
- c) 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.
- d) Realizar eventos de capacitación y promoción y prevención en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) 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.

## Preparación y atención de emergencias



- ✓ Actualización del Plan de Emergencias
- ✓ Simulacro de Evacuación
- ✓ Formación a la Brigada de Emergencia

### **Promoción y prevención de la Salud**

- ✓ Exámenes de ingreso, periódicos y de retiro
- ✓ Intervención del Riesgo Psicosocial a través de actividades
- ✓ Capacitación Comité de Convivencia
- ✓ Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables

### **AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

En esta área se busca desarrollar los niveles de participación de los empleados, al implementar estrategias que mejoren el clima laboral y favorezcan el desarrollo personal social, educativo de cada empleado, para lograr que estos puedan elevar su nivel de participación y puedan identificarse con su trabajo y con el logro de la misión.

Los propósitos en esta área son:

- Lograr la participación de todos los funcionarios en el desarrollo organizacional.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, pluralismo.

### **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto No. 1567 de 1998 "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", en su artículo 23. *Área de Protección y Servicios Sociales*, se define que "en esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"

En esta área se incorpora:



---

## PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante planes y programas, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

**Estos programas son ofrecidos por:** Empresa promotoras de salud, Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Profesionales, Cajas de compensación Familia, las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

La Gobernación de Arauca, cuenta con el área de salud ocupacional el cual tiene las siguientes responsabilidades.

- Vigilar el cumplimiento del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Promover y divulgar actividades de medicina, higiene y seguridad ocupacional.
- Colaborar con el análisis del accidente de trabajo e indicar las medidas correctivas.
- Proponer la adopción de medida y desarrollado de actividades que procuren y mantenga la salud en los lugares de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.

### ESTRATEGIAS:

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación sobre los servicios para los trabajadores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

## PROGRAMAS DE RECREACIÓN

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Se tendrá un enfoque a actividades artísticas, educativas, artesanales, culturales y deportivas, para los empleados, para que así logren alternativas de solución y responda a las necesidades de integración con la entidad, el objetivo es dedicar su energía y potencialidad, para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.



## **ESTRATEGIAS:**

- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- ✓ Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.
- ✓ Motivar y orientar a los funcionarios a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

## **PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

De acuerdo a la normativa vigente, la Entidad debe implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

## **PLAN DE VACANTES DE LA GOBERNACION DE ARAUCA**

El Plan de vacantes es el instrumento que le permite a la Entidad la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

El plan de previsión del recurso humano es la herramienta que permite realizar el análisis de necesidades de personal de las dependencias de la Entidad en relación a la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, se encuentra en la matriz que maneja el área de Talento Humano, en la cual se cuenta con la información correspondiente a los empleos que se encuentran provistos ya sea en encargo, de libre nombramiento y remoción, con nombramiento provisional, en titularidad del empleo y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.