



RESOLUCIÓN No. 1271 -- DE 2021

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA PARA LA VIGENCIA 2021”

GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA

En ejercicio de sus Competencias Constitucionales y Legales en especial las conferidas por los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004; el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2 y 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el numeral 1° del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015 y demás normas concordantes, y;

CONSIDERANDO:

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo

Integrado de Planeación y Gestión, las entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia de Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.



RESOLUCIÓN No. 1271 - - DE 2021

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA PARA LA VIGENCIA 2021”

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo referente al Plan de Bienestar Social de Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005 compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media y de educación superior.

Que en lo referente al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST, el cual debe identificar claramente las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST, y el numeral 2° del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismo para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST a los trabadores y contratistas.

Que se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2021, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del Talento Humano de la Gobernación del Departamento de Arauca.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2021, el cual hace parte integrante del presente acto administrativo.



RESOLUCIÓN No. **271** - DE 2021

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA PARA LA VIGENCIA 2021”

ARTICULO SEGUNDO: La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado por la Gobernación del Departamento de Arauca en el presente acto administrativo, será responsabilidad de la Secretaría General y Desarrollo Institucional.

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Arauca, a los **29** **ENE** 2021

JOSE FACUNDO CASTILLO CISNEROS
Gobernador del Departamento de Arauca


Revisó:

Dra. Betty Xiomara Quenza Valderrama, Secretaria General y Desarrollo Institucional

Elaboró:

Ruth F. Murillo Parra, Profesional Especializado

3

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEPARTAMENTAL 2021

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				

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. <i>Valores</i>	13
4.5. Objetivos Estratégicos	14
5. AUTODIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	14
5.1. Componentes.....	20
5.1.1. Capacitación	20
5.1.2. Plan de Bienestar	21
5.1.3. Plan De Incentivos.....	22
5.1.4. Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.....	23
5.1.5. Seguridad Y Salud En El Trabajo.....	24
5.1.6. Evaluación Del Desempeño Y Valoración Del Desempeño Laboral.....	25
5.1.7. Inducción Y Re Inducción.....	26
5.1.8. Clima Organizacional	27
5.1.9. Actualización De La Información En El Sigep	28
6. ANEXOS	30
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	30

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISION		
		15	01	2021
VERSION 02				

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.

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: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISION		
		15	01	2021
VERSION 02				


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.

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: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				


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: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				

- Lograr la estabilización del 90% de la planta global de la administración Departamental.
- Formular el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 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 2020, 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: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 02		

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.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				


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. Hoy Arauca proyecta su futuro con base en los valores humanos más que en millones de pesos.

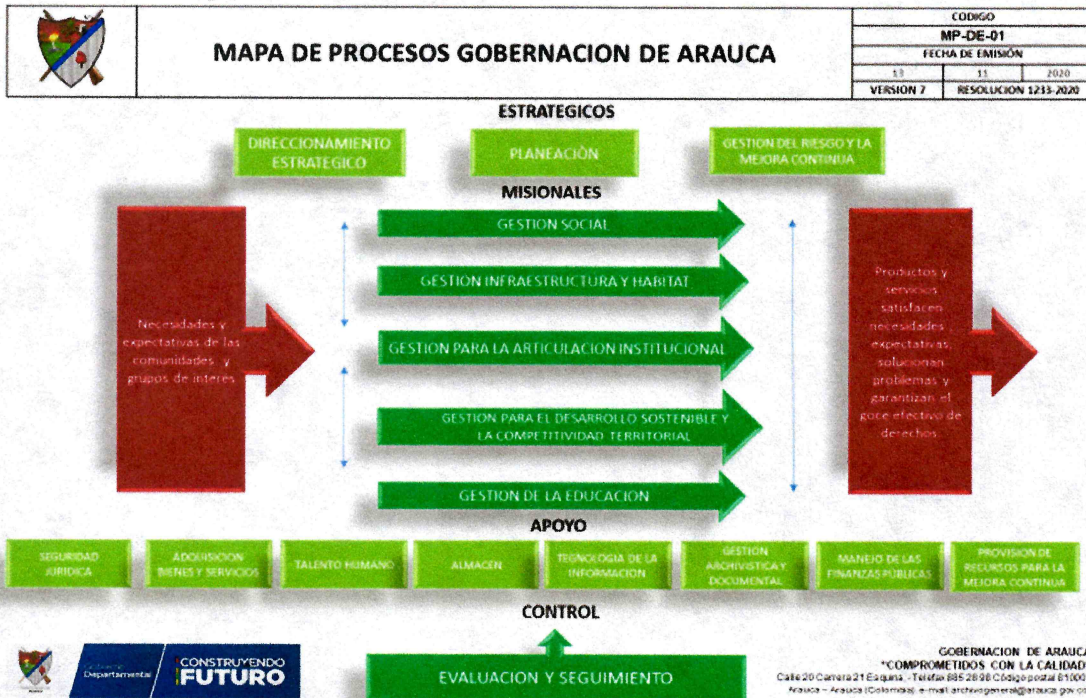
Arauca como Comisaría fue creada mediante decreto 306 de marzo 24 de 1.911, Por decreto No. 113 de Enero 2 de 1.955 se elevada la comisaría de Arauca a la categoría de intendencia nacional de la república de Colombia, a partir de la constitución del año 1991 se crearon los nuevos departamentos y se dio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


	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISION		
		15	01	2021
		VERSION 02		

3.2. Estructura Orgánica Gobernación de Arauca



3.3. Mapa de Procesos




	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 02		

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 790 de 2019 "Por el cual se compila y se efectúan ajustes al Manual de funciones y de competencias laborales de empleos del nivel central de la Gobernación del Departamento de Arauca" 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: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISION		
		15	01	2021
		VERSION 02		


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	<ul style="list-style-type: none"> • Elemento Estilo de Dirección • Elemento Procedimientos • Información primaria • Información secundaria • Comunicación informativa
2. Complementariedad de la acción municipal.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Planes y Programas • Elemento Modelo de Operación por Procesos • Componente Administración del riesgo • Componente Actividades de Control • Componente Información • Componente Comunicación Pública

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

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				

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 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.

4.3. 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: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 02		

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:** Cumplo 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 | • Solidaridad |
| • Responsabilidad | • Ética |
| • Honestidad | • Equidad |

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				

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: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				

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:

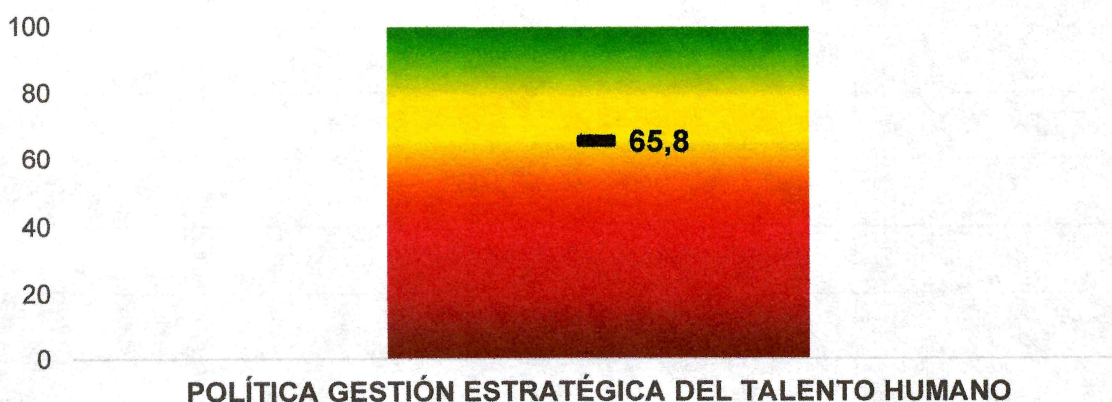


Ilustración 1. Calificación por componentes de GETH, Fuente Autodiagnóstico Administración departamental Arauca 2020.

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

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021		
	FECHA DE EMISIÓN 15 01 2021			
	VERSION 02			

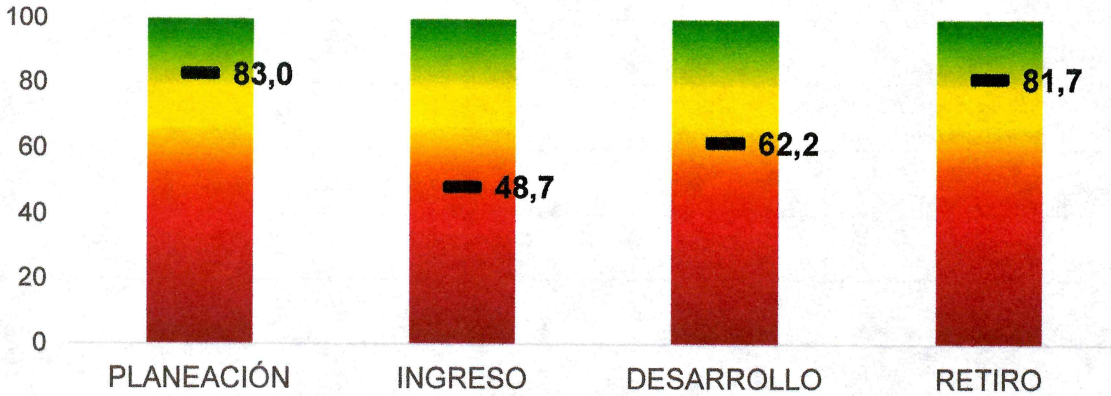


Ilustración 1. Calificación por componentes de GETH, Fuente Autodiagnóstico Administración departamental Arauca 2020.

**Categorías del Componente 1:
PLANEACIÓN**

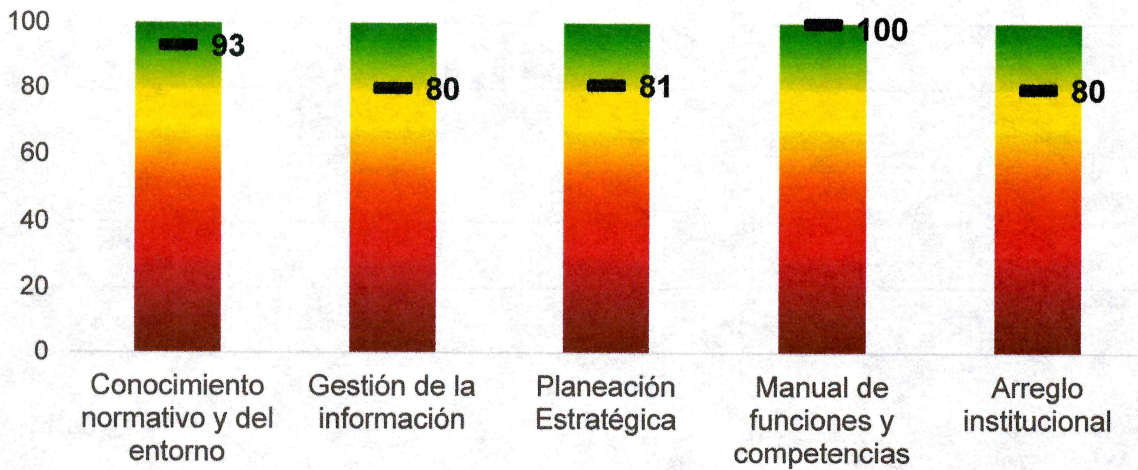


Ilustración 3. Calificación por componentes de GETH, Fuente Autodiagnóstico Administración departamental Arauca 2020.

**Categorías del Componente 2:
INGRESO**

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021		
	FECHA DE EMISION			
	15	01	2021	VERSION 02

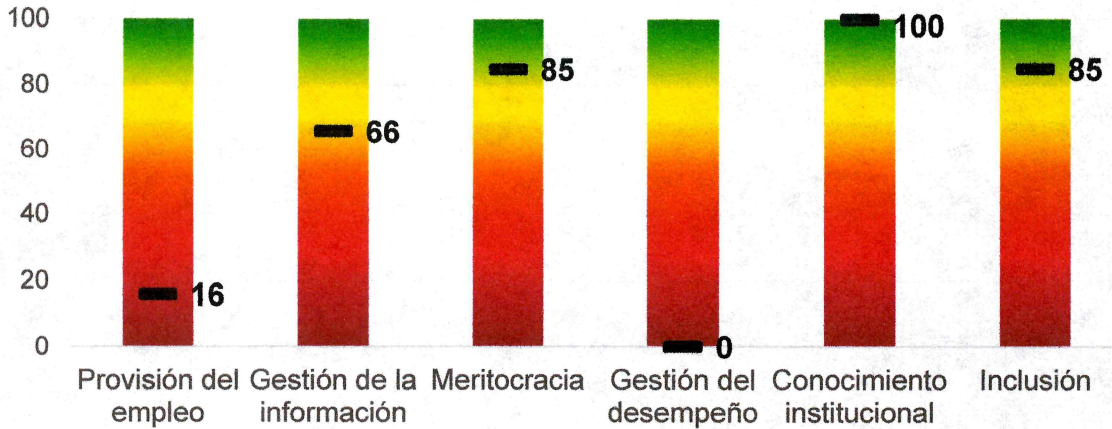


Ilustración 4. Calificación por componentes de GETH, Fuente Autodiagnóstico Administración departamental Arauca 2020.

De acuerdo a los resultados arrojados por el autodiagnóstico en el componente **INGRESO**, se aclara que la baja calificación correspondiente a la Provisión del empleo (16), se debe al tiempo extenso de la provisionalidad y está sujeta a la Convocatoria de la CNSC. La Gestión del Desempeño (0) se debe a la falta de procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para acceder a empleos gerenciales. Vale la pena aclarar que la entidad no cuenta con empleos gerenciales

**Categorías del Componente 3:
DESARROLLO**

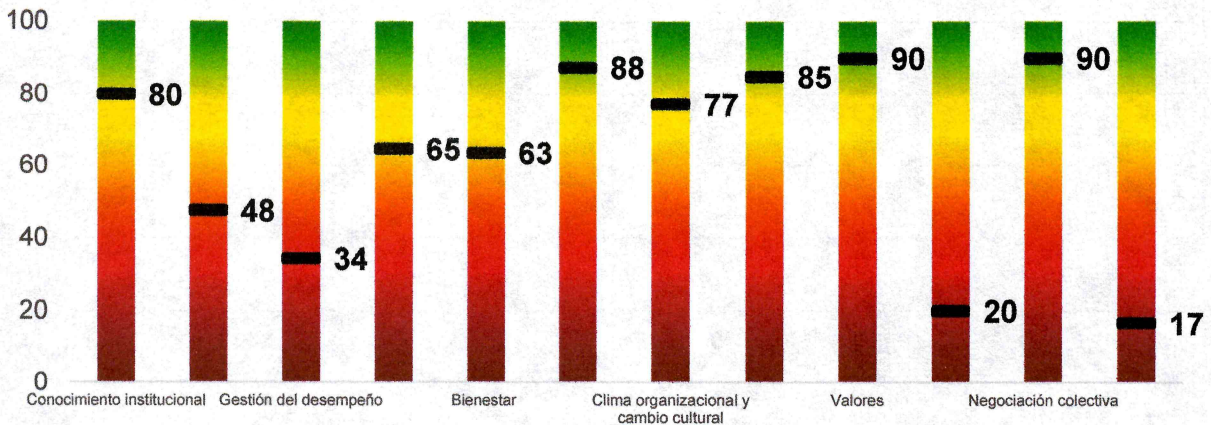



Ilustración 5. Calificación por componentes de GETH, Fuente Autodiagnóstico Administración departamental Arauca 2020.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021		
	FECHA DE EMISION			
	15	01	2021	VERSION 02

De acuerdo a los resultados arrojados por el auto diagnostico en el componente **DESARROLLO**, se realizará intervención sobre las categorías de menor calificación como fue: Gerencia Pública (17); Información de Contratistas (20) y Gestión del Desempeño (34).

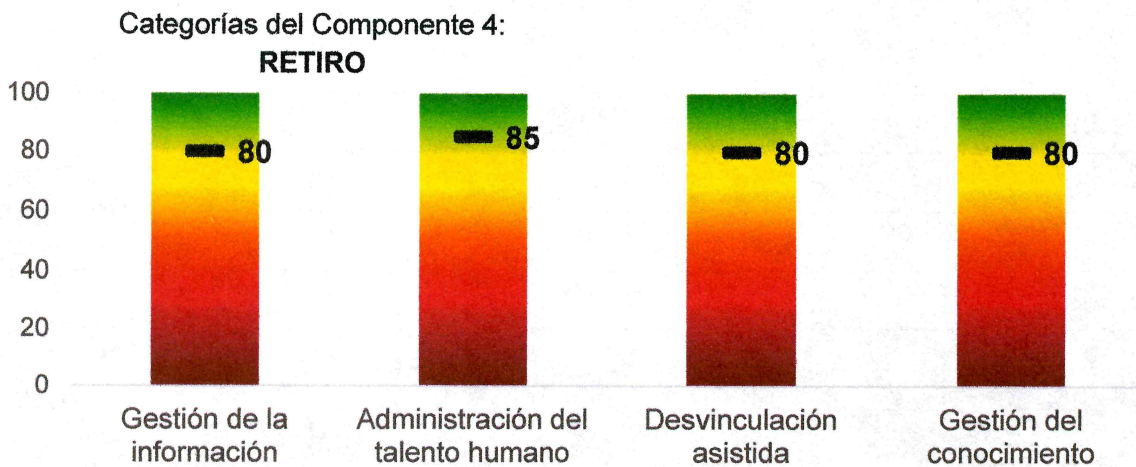



Ilustración 6. Calificación por componentes de GETH, Fuente Autodiagnóstico Administración departamental Arauca 2020.

Para el cuarto componente **RETIRO** se evidenció que la Administración Departamental en comparación con la vigencia 2019 mejoró en las categorías de la administración del talento humano, desvinculación asistida y la gestión del conocimiento hacia los funcionarios que se encuentren dentro del plan de pensionados.

Se llevarán a cabo Talleres de Sensibilización y ejercer el bienestar tanto físico como mental, en la forma como se relacionan con el medio en el que se vive y se trabaja; dar pautas para manejo y liberación de estrés; Brindar Educación Financiera y práctica a los funcionarios próximos al retiro, entre otros.

El FURAG de la vigencia 2020 arrojó los siguientes resultados:

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISION		
		15	01	2021
VERSION 02				

D1 Talento Humano	D6 Gestión del Conocimiento	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	POLÍTICA 2 Integridad	POLÍTICA 15 Gestión del Conocimiento	I01TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano
79,7	74,1	77,8	81,8	74,1	94,2

I02TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	I03TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	I04TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	I05INTEGRIDAD Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	I06INTEGRIDAD Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas
59,2	68,3	71,9	86,1	71,7

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 DEL SERVICIO** y **RUTA DE LA CALIDAD**, siendo que evidenciaron los valores más bajos.

La Ruta del Servicio abordará las siguientes sub rutas:

- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

La Ruta de la Calidad, abordará las siguientes sub rutas:

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "Hacer siempre las cosas bien"
- Ruta para generar una cultura de calidad y la integridad

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 Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISION		
		15	01	2021
VERSION 02				

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 2021 el plan se desarrollará con los siguientes componentes y su correspondiente ponderación:

Componentes del PGTH	Intervención 2021
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

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
		FECHA DE EMISIÓN		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	15	01	2021
		VERSION 02		

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:

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, evaluación 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

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				

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.

I Trimestre 10%	II Trimestre 20%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 45%
Distribución de recursos de acuerdo con el presupuesto asignado para la presente vigencia. Dar a conocer las actividades programadas a los Servidores Públicos de la Gobernación. Dar inicio con la ejecución de las actividades del plan de bienestar programadas para el trimestre.	Ejecución y seguimiento de las actividades programadas para el trimestre. Entrega de Informes trimestral de acuerdo a las actividades desarrolladas.	Ejecución y seguimiento de las actividades programadas para el trimestre.	Ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades programadas y desarrolladas en la vigencia. Entrega de Informes e indicadores. Proyectar el Plan de Bienestar e Incentivos para la próxima vigencia

5.1.3. Plan de Incentivos.

Para los funcionarios de la Gobernación del Departamento de Arauca los siguientes estímulos e incentivos, PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS 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 desempeño tanto laboral individual como haciendo parte de los equipos de trabajo, con el fin de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISION		
		15	01	2021
VERSION 02				

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%
Aprobación del Plan de Incentivos de la vigencia 2021 por el cual se actualiza el plan anual de bienestar social y estímulos de la Gobernación del departamento de Arauca.	Diseño de actividades que permitan la participación de las diferentes dependencias.	Socialización de la actividad y designación de equipos por secretarías.	Desarrollo y evaluación de la actividad reconocimiento a los Mejores Equipos de Trabajo, en Acto protocolario.

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:

I Trimestre 15%	II Trimestre 15%	III Trimestre 40%	IV Trimestre 30%
------------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				

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 trabajadores, de nivel de sus 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 las Políticas Integradas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad Vial, Alcohol, Tabaquismo y Sustancias Sicoactivas y de Acoso Labora, Adoptada mediante Resolución No. 1860 del 20 de octubre de 2020.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISION		
		15	01	2021
VERSION 02				

En cuanto a eventos de formación y entrenamiento en temáticas del Subsistema, se enuncian los siguientes: Capacitación a COPASST, y al Comité de Convivencia Laboral, 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 2015.
- 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 2020 - 2021 los funcionarios con derechos de Carrera deben ser evaluados de conformidad con lo establecido por el Acuerdo 617 de 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.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				


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 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 2020-2021.	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 2020. 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 el saber de la función pública, de la Entidad y de la dependencia donde trabaja; estimulando el aprendizaje

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				

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 Estratégica de la administración Departamental Solicitar a las distintas Dependencias los contenidos de Inducción y hacer estudio.

Desarrollar el evento de Inducción de conformidad con las necesidades de la Entidad.

Desarrollar el evento de reintucción.


Revisión de personal faltante por inducción. Desarrollar y evaluar el evento de reintucción complementaria para la vigencia.

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: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO PL-DI-GTH- 01		
		PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021		
	FECHA DE EMISIÓN			
	15	01	2021	VERSION 02

I Trimestre 20%	II Trimestre 20%	III Trimestre 30%	IV Trimestre 30%
----------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------

Diseñar mediciones de clima y riesgo psicosocial.

Diseñar la estrategia 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 evaluar el 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.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		PL-DI-GTH- 01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	FECHA DE EMISION		
		15	01	2021
		VERSION 02		

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

I Trimestre 25%	II Trimestre 25%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 25%
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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</p>
<p>Campaña de actualización y registro de la información requerida en la declaración de bienes y rentas del SIGEP.</p>			

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021	PL-DI-GTH- 01		
		FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
VERSION 02				



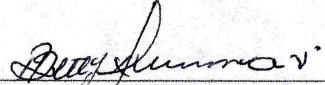
6. ANEXOS

Se utilizó como referencia la Guía de gestión estratégica del talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública.

N°	NOMBRE	CODIGO
1	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021	PL-DI-GTH-02
2	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2021	PL-DI-GTH-03
3	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	PL-DI-GTH-04
4	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021	PL-DI-GTH-05
5	PLAN ANUAL DE SGSST 2021	PL-GC-SST-01
6	PLAN DE PREPENSIÓN 2021	PL-DI-GTH-06
7	PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021	PL-DI-GTH-07

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN Y FECHA	DESCRIPCION Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO
Versión 1 31-01-2019	se crea el plan estratégico de talento humano vigencia 2019.
Versión 2 15-01-2021	Se realiza la actualización al plan estratégico de talento humano vigencia 2021 y ajustes a los puntos. 6. anexos 7. control de cambios

REVISÓ	REVISÓ	APROBÓ
		
Nombre completo: Mauricio Reyes Castillo	Nombre completo: Ruth Fabiola Murillo Parra	Nombre completo: Betty Xiomara Quenza Valderrama
Cargo: Coordinador Área de Calidad	Cargo: Profesional Esp. Talento Humano	Cargo: Representante de la Dirección
Fecha: 15 enero 2021	Fecha: 15 enero 2021	Fecha: 15 enero 2021