

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026 del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca – ITTDAR se formula en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004, que regulan la gestión del empleo público y el desarrollo del talento humano en las entidades del Estado.

Este Plan constituye el instrumento articulador de la gestión del talento humano de la Entidad y orienta de manera estratégica las políticas, planes, programas y acciones relacionadas con el ciclo de vida del servidor público, desde la planeación del recurso humano, la vinculación, el desarrollo, el bienestar, la evaluación del desempeño y el retiro.

El PETH 2026 integra de manera coherente los planes institucionales de talento humano vigentes para la vigencia, tales como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y Vacantes, el Plan Anual de Vacaciones y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando una planeación estratégica alineada con los objetivos institucionales, el fortalecimiento de las competencias laborales, el bienestar integral, la motivación, la estabilidad laboral y el desempeño de los servidores públicos.

En concordancia con la Dimensión de Talento Humano del MIPG, el Plan prioriza la Ruta de la Felicidad y la Ruta del Crecimiento, reconociendo al talento humano como el principal activo estratégico del ITTDAR y como factor determinante para la generación de valor público, la mejora del clima laboral y el cumplimiento efectivo de la misión institucional.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
ALCANCE	3
MARCO NORMATIVO	3
1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	4
2. AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
3. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	10
4. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	11
5. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO	12
5.1 Plan de Capacitación	12
5.2 Plan de previsión de recursos humanos y vacantes de la entidad	12
5.3 Plan de bienestar e incentivos	13
5.4 Plan anual de vacaciones de la entidad	14
5.5 Seguridad y salud en el trabajo	15
ANEXOS	15

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano del ITTDAR durante la vigencia 2026, mediante la planeación, articulación y ejecución de políticas, planes y programas orientados al desarrollo de competencias, el bienestar integral, la motivación, el desempeño y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los objetivos estratégicos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la adecuada planeación del recurso humano conforme a las necesidades actuales y futuras de la Entidad.
- Fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos.
- Promover el bienestar social, laboral y emocional de los funcionarios.
- Incentivar el desempeño, el compromiso y la cultura organizacional.
- Asegurar el disfrute oportuno de las vacaciones y el equilibrio vida–trabajo.
- Articular la gestión del talento humano con los lineamientos del MIPG.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos de planta del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca – ITTDAR y orienta la gestión del talento humano durante la vigencia 2026, abarcando todas las etapas del ciclo de vida del servidor público, desde la planeación del recurso humano hasta el retiro, promoviendo su desarrollo integral y el fortalecimiento institucional.

MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del ITTDAR se soporta, entre otras, en las siguientes disposiciones normativas:

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 122, 123 y 125.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- **Decreto 1499 de 2017**, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Ley 1952 de 2019**, Código General Disciplinario.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

- **Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP** sobre la Dimensión de Talento Humano del MIPG.

1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

POLÍTICA

La Política de Gestión del Talento Humano del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca – ITTDAR se enmarca en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto Ley 1567 de 1998, y se fundamenta en los principios de mérito, igualdad, transparencia, equidad, eficiencia, calidad, diligencia y efectividad.

El ITTDAR reconoce al talento humano como su principal activo estratégico y orienta su gestión al fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, al mejoramiento continuo del clima laboral, al bienestar integral y al desempeño institucional, garantizando condiciones de trabajo dignas, ambientes laborales saludables y oportunidades de desarrollo personal y profesional.

La Entidad promueve relaciones laborales basadas en el respeto, la confianza y la comunicación efectiva entre directivos y colaboradores, asegurando procesos transparentes de provisión de empleos, evaluación del desempeño y reconocimiento, conforme a los principios de la carrera administrativa y demás formas de vinculación legalmente establecidas.

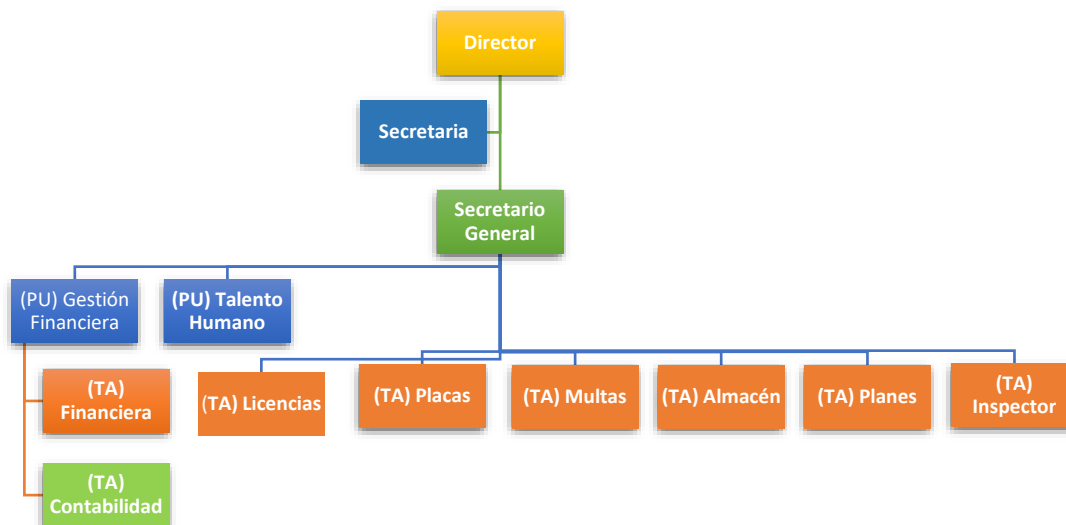
Así mismo, el ITTDAR implementa estrategias transversales de gestión del conocimiento, bienestar social, incentivos, recreación, capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, orientadas a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

La presente política será divulgada y socializada a través de los canales institucionales, incluyendo la cartelera informativa, la página web oficial www.transitoarauca.gov.co y las instalaciones del Instituto, garantizando su apropiación y cumplimiento por parte de todos los servidores públicos.

ESTRUCTURA DEL ITTDAR

Estructura Organizacional según Resolución 110 de 2020 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DEL INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA ITTDAR”

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025



Abreviaturas

(PU) Profesional Universitario

(TA) Técnico Administrativo

NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES.

A las dependencias establecidas en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

- Nivel Directivo o estratégico y de evaluación:** funciones acordes al direccionamiento estratégico, coordinación, supervisión, evaluación y monitoreo del Instituto en la formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos desde la Dirección y la Secretaría General del Instituto.
- 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 Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

La planta de personal aprobada para el Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca está conformada por un total de 13 empleos.

Tabla 1 Planta de empleos I.T.T.D.A.R

NRO DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
Uno (1)	Director	Directivo	050	06
Uno (1)	Secretario General	Directivo	054	04
Dos (2)	Profesional Universitario	Profesional	219	03
Uno (1)	Inspector de Tránsito	Técnico	312	05
Cinco (5)	Técnico Administrativo	Técnico	367	04
Dos (2)	Técnico Administrativo	Técnico	367	02
Uno (1)	Secretaria	Asistencial	440	04

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El código de integridad hace parte de la razón de ser de todas las empresas y/o organizaciones, es por ello que el Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca adopta los valores que ayudarán a lograr que se sigan formando servidores públicos íntegros comprometidos con la buena ejecución de sus actos, percepciones y comportamientos como una de las maneras en que se avanzaría hacia el fomento de la integridad pública, logrando un gran respaldo hacia las políticas públicas formales, técnicas y normativas con una gran comunicación entre todos.

El Código reúne los siguientes valores:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con todas 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 sin discriminación.

El Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca quiere generar con la implementación del presente código conductas positivas a favor de la legalidad, vocación del servicio y privilegiar al bien general antes que el bien particular logrando la integridad pública.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha: 09/01/2025

El presente Código estará divulgado y expuesto en la cartelera informativa, página oficial www.transitoarauca.gov.co e instalaciones del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca.

2. AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

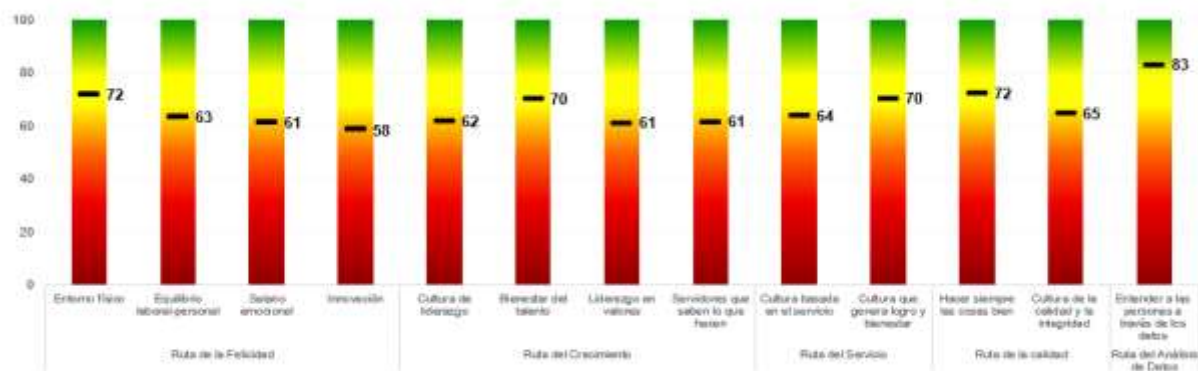
Se utiliza como herramienta el diligenciamiento de la matriz de auto diagnóstico para Talento Humano proporcionada por la función pública, permite desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

En la aplicación general de la herramienta se dan los siguientes resultados:

- Calificación total



Desagregación de rutas



	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	64	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	72
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	63
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	61
		- Ruta para generar innovación con pasión	58
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	64	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	62
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	70
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	61
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	61
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	67	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	64
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	70
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	68	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	72
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	65
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

De acuerdo con los resultados mostrados, se concluye que la Gestión de Talento Humano del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca tiene como prioridad la **RUTA DE LA FELICIDAD**, seguido de la **RUTA DE CRECIMIENTO**

● Ruta de la Felicidad (Ruta prioritaria)

La Ruta de la Felicidad se orienta a generar condiciones laborales que favorezcan el bienestar integral, la satisfacción, la motivación y la calidad de vida de los servidores públicos. Esta ruta reconoce que un servidor feliz es más productivo, comprometido y alineado con los objetivos institucionales. Incluye acciones relacionadas con el entorno físico de trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, los incentivos basados en salario emocional y la promoción de la innovación con sentido y pasión por el servicio público.

● Ruta de Crecimiento (Ruta complementaria prioritaria)

La Ruta de Crecimiento busca fortalecer las capacidades, competencias y habilidades de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo profesional y personal. Esta ruta está asociada al liderazgo, la capacitación continua, la apropiación de valores institucionales y el

	PROCESO Talento Humano		PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano		Versión: 01
			Fecha:09/01/2025

fortalecimiento del talento humano como motor de mejora del desempeño institucional y generación de valor público.

RUTA	SUBRUTAS	EJECUCIÓN	RESULTADO ESPERADO
Ruta de la Felicidad	Mejorar el entorno físico del trabajo	• Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo • Implementación del Plan de Emergencias • Identificación, evaluación y control de peligros y riesgos laborales	Ambientes de trabajo seguros, saludables y adecuados que incrementan la satisfacción laboral y reducen riesgos ocupacionales
	Equilibrio vida laboral, personal y familiar	• Pausas activas y jornadas de bienestar • Actividades de integración con las familias • Celebración de fechas especiales • Aplicación de incentivos no pecuniarios	Mejora del equilibrio vida–trabajo, reducción del estrés laboral y fortalecimiento del clima organizacional
	Incentivos basados en salario emocional	• Reconocimiento institucional al servidor público • Permiso remunerado por cumpleaños conforme al acuerdo sindical	Incremento de la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional
	Innovación con pasión	• Capacitación en seguridad digital y uso responsable de tecnologías	Servidores más innovadores, comprometidos y preparados para los retos de la gestión pública moderna
Ruta de Crecimiento	Bienestar del talento humano	• Implementación del Plan Institucional de Capacitación • Formación en competencias funcionales y comportamentales	Fortalecimiento de capacidades técnicas y mejora del desempeño individual y colectivo
	Liderazgo y valores	• Capacitación en liderazgo y ética pública • Apropiación del Código de Integridad	Liderazgos más efectivos, coherentes con los valores institucionales y orientados al servicio

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

	Desarrollo de competencias	Jornadas de formación continua alineadas al MIPG y necesidades institucionales	Servidores con mayores habilidades para cumplir metas institucionales y generar valor público
--	----------------------------	--	---

3. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, se presenta la conclusión Final del comparativo de las dos vigencias (2024 y 2025).

La entidad ha logrado mejorar significativamente la percepción en áreas como la **Capacitación** y el **Liderazgo del Director**. Sin embargo, estos avances se ven opacados por el **agravamiento** del problema de **Reconocimiento** y la **persistencia** de problemas estructurales en el **Liderazgo de la Secretaría General** y la **Comunicación Oficial**.

Para lograr una mejora integral en el clima laboral, la Dirección debe priorizar la implementación de un sistema de reconocimientos justo y transparente y abordar las preocupaciones de liderazgo en la Secretaría General.

RECOMENDACIONES

Se sugiere implementar las siguientes acciones para mejorar el clima laboral:

Área Crítica	Acción Sugerida
Reconocimiento y Motivación	Implementar un Sistema de Reconocimientos. Establecer criterios claros, justos y públicos para el otorgamiento de incentivos y reconocimientos, enfocándose en la meritocracia y la visibilidad de los logros.
Comunicación Oficial y Orientación	Lanzar una Campaña de Inducción y Comunicación Estratégica. Asegurar la difusión de la Misión, Visión y Valores. Implementar canales de comunicación formales claros, frecuentes y confiables para reducir la dependencia de información informal.
Liderazgo (Secretaría General)	Implementar un Plan de Fortalecimiento de Liderazgo. Desarrollar programas de coaching y capacitación en habilidades gerenciales (ej. toma de decisiones, comunicación efectiva, planificación estratégica) para la Secretaría General.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

Área Crítica	Acción Sugerida
Capacitación	Priorizar la Capacitación Continua. Diseñar e implementar un Plan Anual de Capacitación alineado a las necesidades de los funcionarios, garantizando un entrenamiento adecuado desde la vinculación.
Medio Ambiente Físico	Realizar Mantenimiento Preventivo. Atender las sugerencias relacionadas con la iluminación, ventilación (ej. aires acondicionados) y controlar las fuentes de ruido en las áreas de trabajo.
Mejora del Clima	Crear un Comité de Clima Laboral. Integrado por la Alta Dirección y representantes del personal para monitorear el progreso y dar visibilidad a las acciones concretas realizadas para mejorar el ambiente de trabajo.

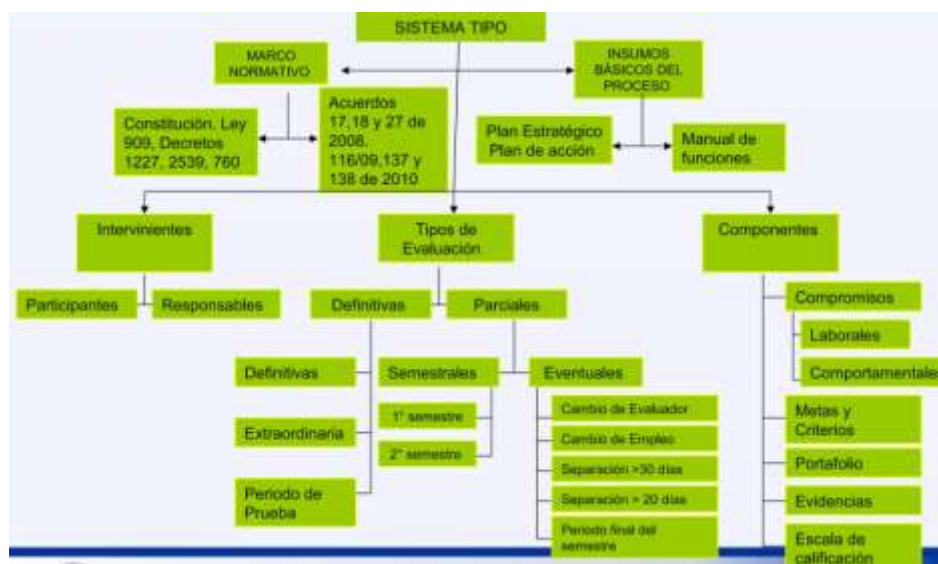
4. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales.

La evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales y del resultado de la misma, depende la permanencia de los servidores públicos de carrera, en tanto que la evaluación en período de prueba abarca el tiempo que dura el mismo, contados a partir de la posesión del servidor, y del resultado obtenido depende si el servidor adquiere los derechos de carrera en el cargo que fue posesionado o no.

La evaluación extraordinaria se realiza cuando el jefe de la entidad la ordena por escrito, con base en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado, respecto a los compromisos concertados o fijados.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025



Tomado de: <https://es.slideshare.net/yesiliceth12/evaluacion-del-desempeno-16496129>

Desde el área de Talento Humano se hace seguimiento a las diferentes etapas con el fin de que se dé una evaluación de acuerdo a la norma.

5. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO

5.1 Plan de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación 2026 del ITTDAR tiene como propósito fortalecer las competencias funcionales, comportamentales y digitales de los servidores públicos, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.

El Plan prioriza cuatro ejes estratégicos: gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público, orientados a mejorar el desempeño institucional, la gestión del conocimiento y la calidad del servicio a la ciudadanía. Su implementación contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, la modernización de la gestión pública y el logro de los objetivos estratégicos del ITTDAR.

El presupuesto asignado para capacitación es de Seis millones de pesos (\$6.000.000) M/Cte.

5.2 Plan de previsión de recursos humanos y vacantes de la entidad

El Plan de Previsión de Recursos Humanos y Vacantes 2026 constituye el instrumento técnico mediante el cual el ITTDAR planifica la provisión de los empleos requeridos para el cumplimiento de su misión institucional, garantizando la continuidad del servicio público y el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia y legalidad.

	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

El Plan identifica la situación actual de la planta de personal, las vacantes definitivas existentes y las estrategias de provisión conforme a la normatividad vigente, permitiendo una toma de decisiones oportuna y articulada con la planeación institucional, financiera y presupuestal de la Entidad.

Empleos del I.T.T.D.A.R en vacancia definitiva con corte a enero 31 de 2025

NRO DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	ÁREA	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
Uno (1)	Técnico Administrativo	Placas y Matriculas	Técnico	367	04
Uno (1)	Técnico	Inspección de Tránsito	Técnico	312	05
Uno (1)	Secretaria	Secretaria	Asistencias	440	04

5.3 Plan de bienestar e incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 busca mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos del ITTDAR mediante la implementación de acciones orientadas al bienestar integral, la motivación, el reconocimiento al desempeño y el fortalecimiento del clima organizacional.

El Plan se formula a partir del diagnóstico de clima laboral 2025 y prioriza estrategias de salario emocional, reconocimiento institucional, salud mental, equilibrio vida laboral–personal, identidad organizacional y vocación de servicio público. Su ejecución contribuye a fortalecer el compromiso institucional, la satisfacción laboral y la productividad, en cumplimiento del Sistema de Estímulos y los lineamientos del MIPG.

No.	Eje Estratégico	Actividad Propuesta	Descripción
1	Bienestar Social	Cumpleaños (permiso remunerado)	Otorgamiento de un (1) día de permiso remunerado al servidor público con ocasión de su cumpleaños, el cual podrá ser disfrutado dentro del mes de cumpleaños, conforme al artículo 22 del acuerdo sindical vigente.
2	Bienestar Social	Permisos sindicales	Otorgamiento de permisos remunerados hasta por tres (3) días para atender deberes de protección y acompañamiento a familiares enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad, primero civil o primero de afinidad, así como permisos para capacitación y asistencia a asambleas, conforme a la normatividad vigente y previa autorización de la Dirección.

	PROCESO Talento Humano		PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano		Versión: 01
			Fecha:09/01/2025

3	Comunicación Institucional y Cultura	Jornadas de Apropiación Institucional	Espacios participativos orientados a la socialización de la misión, visión, valores, Plan Estratégico Institucional y logros de la entidad, con el fin de fortalecer la comunicación oficial y la cultura organizacional.
4	Equilibrio Psicosocial	Jornada de Integración y Bienestar Laboral	Actividad recreativa e integradora que promueve el trabajo en equipo, el bienestar emocional y la cohesión institucional, mediante dinámicas grupales, pausas activas y recreación dirigida.
5	Equilibrio Psicosocial	Horario Flexible	Implementación de horarios flexibles, previa justificación y aprobación del jefe inmediato y la Dirección General, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, sin afectar la prestación del servicio.
6	Equilibrio Psicosocial	Puente más Largo	Beneficio de salario emocional que consiste en la reducción de la jornada laboral en viernes o martes asociados a un puente festivo, trabajando en jornada continua. Este beneficio podrá otorgarse hasta una vez al año, sujeto a las necesidades del servicio y autorización del líder del área.
7	Identidad y Vocación de Servicio Público	Celebración Día del Servidor Público	Actividad institucional de reconocimiento a la labor del servidor público, orientada al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la vocación de servicio y los valores del Código de Integridad.
8	Reconocimiento e Incentivos	Programa Servidor Destacado ITTDAR	Reconocimiento semestral no pecuniario dirigido a servidores con desempeño destacado, mediante acto público interno, diploma, mención en canales institucionales y detalle simbólico, bajo criterios objetivos y transparentes.
9	Salud Mental	Taller de Manejo del Estrés y Riesgo Psicosocial	Taller práctico orientado al autocuidado emocional, manejo del estrés laboral y fortalecimiento de habilidades socioemocionales, en el marco de la prevención del riesgo psicosocial.

El presupuesto asignado para capacitación **SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000) M/CTE.**

5.4 Plan anual de vacaciones de la entidad

El Plan Anual de Vacaciones 2026 tiene como finalidad garantizar el disfrute oportuno y programado del descanso remunerado de los servidores públicos del ITTDAR, contribuyendo a la recuperación física y mental del talento humano y a la mejora del desempeño laboral.

Este Plan permite organizar de manera anticipada los periodos de vacaciones, asegurando la continuidad del servicio, el cumplimiento de la normatividad vigente y el equilibrio entre las necesidades institucionales y los derechos laborales de los servidores públicos.

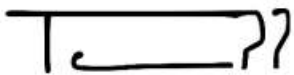
	PROCESO Talento Humano	PL-TH-01
	PLAN: Estratégico de Talento Humano	Versión: 01
		Fecha:09/01/2025

5.5 Seguridad y salud en el trabajo

El cronograma se entregará tan pronto sea contratado el profesional en Seguridad y salud en el trabajo

ANEXOS

- Informe de resultados medición de clima laboral 2025
- Plan institucional de formación y capacitación de la entidad
- Plan de previsión recursos humanos y vacantes de la entidad
- Plan anual de vacaciones de la entidad
- Plan de bienestar e incentivos de la entidad

Elaboró:

Tania Rangel Pardo
Profesional de Talento Humano