

|                                                                                  |                                                      |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01         |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01      |
|                                                                                  |                                                      | Fecha:09/01/2025 |

## INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano se ha consolidado como un pilar fundamental en la Administración. La guía GETH del sector público destaca su rol estratégico para lograr una gobernanza productiva, enfatizando la planeación, el desarrollo de competencias y la vinculación de servidores públicos idóneos.

En línea con esto, la Política de Talento Humano de nuestro Instituto reconoce a nuestros trabajadores como su mayor potencial. Buscamos enaltecer sus cualidades, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades, a la vez que promovemos programas de bienestar, recreación e incentivos que impulsen su desarrollo integral y el de sus familias.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) reafirma la centralidad del Talento Humano. Por ello, la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano es crucial para alinear nuestros objetivos con la política institucional, promoviendo el reconocimiento, el bienestar y la motivación de todos nuestros servidores públicos, y fortaleciendo su liderazgo.

Tiene como limitante que la dirección del ITTDAR no proporcionó la planeación estratégica para la vigencia 2025 y los recursos asignados en el presupuesto.

|                                                                                  |                                                      |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01         |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01      |
|                                                                                  |                                                      | Fecha:09/01/2025 |

## Contenido

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN.....                                                        | 1  |
| OBJETIVO GENERAL.....                                                    | 3  |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....                                              | 3  |
| ALCANCE .....                                                            | 3  |
| 1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO .....                                       | 3  |
| POLÍTICA.....                                                            | 3  |
| ESTRUCTURA DEL ITTDAR .....                                              | 4  |
| CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....                                                | 5  |
| 2. AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....                 | 6  |
| Sub Rutas de la felicidad .....                                          | 8  |
| 3. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL .....             | 9  |
| 4. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO .....                                | 11 |
| 4.1 Plan de Capacitación .....                                           | 11 |
| 4.2 Plan de previsión de recursos humanos y vacantes de la entidad ..... | 12 |
| 4.3 Plan de incentivos .....                                             | 13 |
| 4.4 Plan anual de vacaciones de la entidad .....                         | 14 |
| 4.5 Seguridad y salud en el trabajo.....                                 | 14 |
| ANEXOS.....                                                              | 14 |

|                                                                                  |                                                      |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01          |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01       |
|                                                                                  |                                                      | Fecha: 09/01/2025 |

## OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca a través de la implementación de la política de Gestión del Talento Humano, con el fin de acercarlo un poco más a la institución.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formular el Plan institucional de formación y capacitación de la entidad
- Elaborar el Plan de previsión recursos humanos y vacantes de la entidad
- Elaborar el Plan anual de vacaciones de la entidad
- Elaborar el Plan de bienestar e incentivos de la entidad
- Realizar la medición del clima laboral y mostrar su implicación en la realización de actividades.
- Brindar condiciones de seguridad y salud con el objetivo de prevenir accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades laborales.

## ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano será aplicado a todos los funcionarios públicos que para la vigencia 2025 se compone de 13 personas.

## 1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### POLÍTICA

La Gestión del Talento Humano en las empresas ha llegado a ser reconocida como una parte inherente dentro de la Administración. La presente política está enmarcada dentro de los principios de Justicia, Equidad, Calidad, Diligencia y Efectividad, orientada hacia el desarrollo y protección del Talento humano. Para ello el Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca tiene como finalidad el mantenimiento y mejoramiento de las relaciones personales entre los directivos y sus colaboradores en cada una de sus áreas. Se tiene en cuenta la implementación de acciones como la provisión de cargos de carrera u otras formas de vinculación, garantizando los derechos de los servidores públicos con transparencia absoluta en los procesos de evaluación de desempeño de los funcionarios.

El Talento Humano en el Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca es el potencial y uno de los pilares más importantes. Se enaltecen las cualidades y aptitudes de todos los trabajadores, implementando y fomentando el desarrollo de competencias y habilidades de los servidores públicos, teniendo en cuenta las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar social, recreación, incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo, con los cuales se genera un avance promoviendo la adecuada

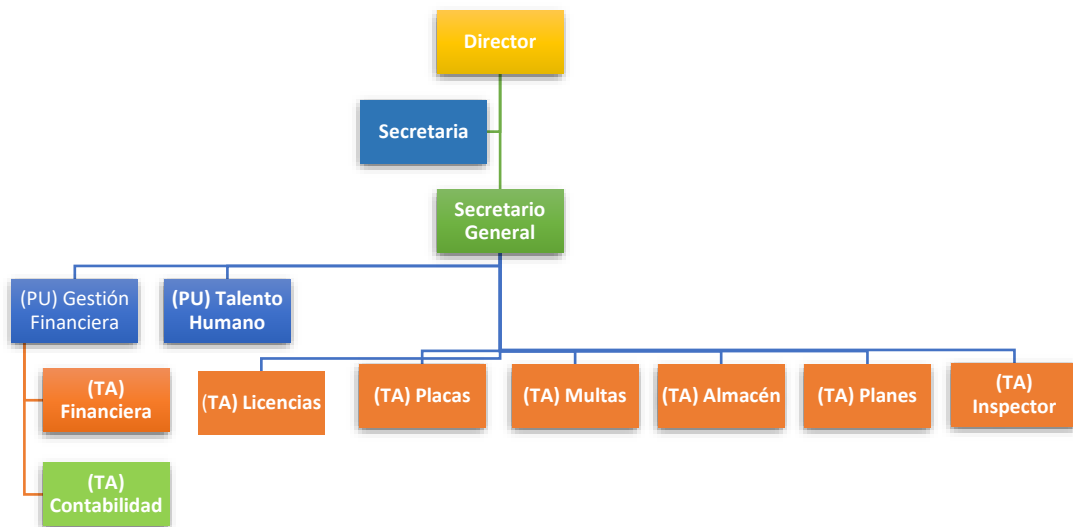
|                                                                                  |                                                      |                         |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | <b>PL-TH-01</b>         |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | <b>Versión: 01</b>      |
|                                                                                  |                                                      | <b>Fecha:09/01/2025</b> |

subsistencia y desarrollo familiar de los funcionarios que forman parte del gran equipo de trabajo del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca.

Esta política estará divulgada y expuesta en la cartelera informativa, página oficial [www.transitoarauca.gov.co](http://www.transitoarauca.gov.co) e instalaciones del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca.

## 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”



## 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

|                                                                                  |                                                      |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01          |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01       |
|                                                                                  |                                                      | Fecha: 09/01/2025 |

formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos desde la Dirección y la Secretaría General del Instituto.

- b. **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.
- c. **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.
- d. **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.

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.

|                                                                                  |                                                      |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | <b>PL-TH-01</b>          |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | <b>Versión: 01</b>       |
|                                                                                  |                                                      | <b>Fecha: 09/01/2025</b> |

- **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.

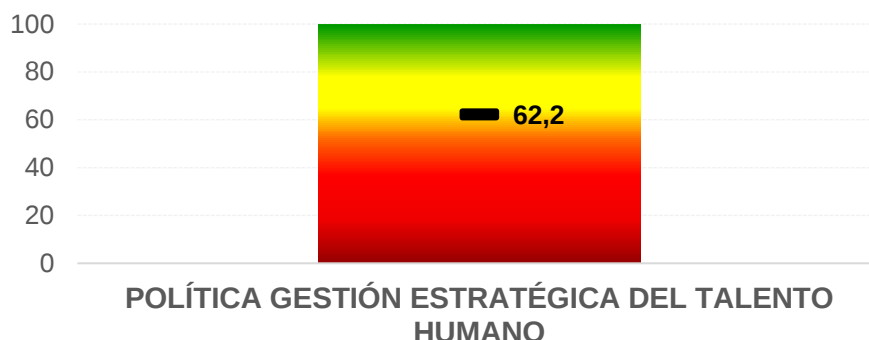
El presente Código estará divulgado y expuesto en la cartelera informativa, página oficial [www.transitoarauca.gov.co](http://www.transitoarauca.gov.co) e instalaciones del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca.

## 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.

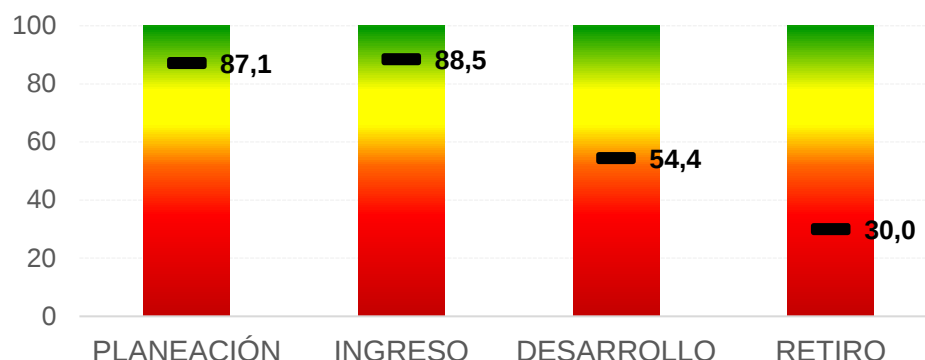
En la aplicación general de la herramienta se dan los siguientes resultados:

- Calificación total

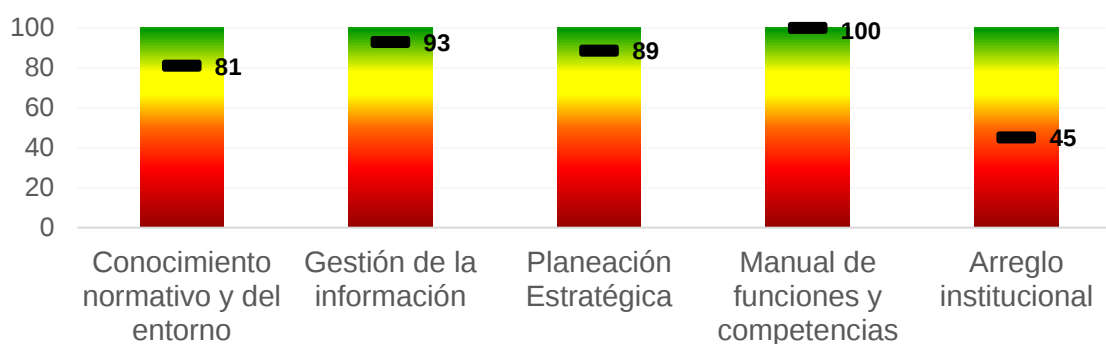


- Calificación de los componentes

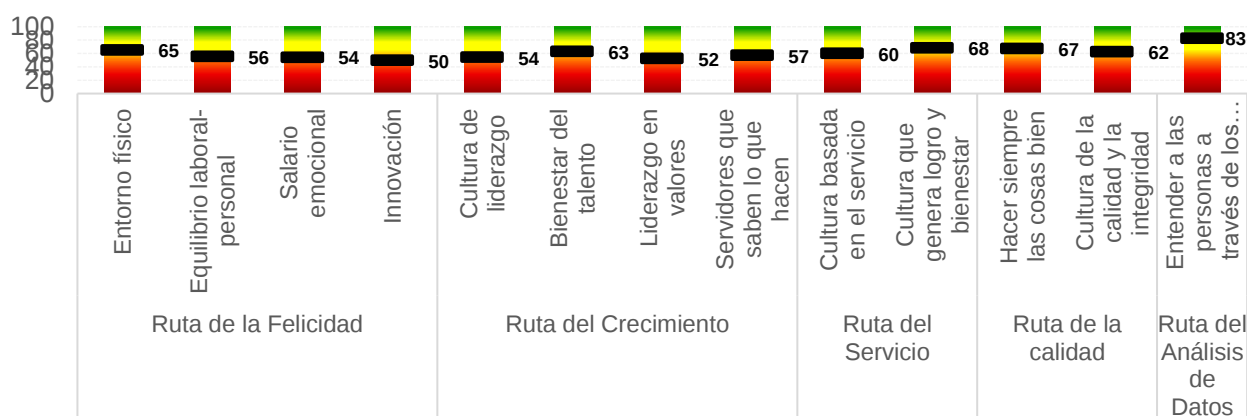
|                                                                                  |                                        |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------|
|  | PROCESO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



#### Calificación de categorías



#### Desagregación de rutas



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**

|                                                                                  |                                                      |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01         |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01      |
|                                                                                  |                                                      | Fecha:09/01/2025 |

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR                                           |           |                                                                                                                                     |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>RUTA DE LA FELICIDAD</b><br><br>La felicidad nos hace productivos | <b>56</b> | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto                                    | <b>65</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | <b>56</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional                                                                     | <b>54</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para generar innovación con pasión                                                                                           | <b>50</b> |
| <b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b><br><br>Liderando talento                 | <b>56</b> | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento                                         | <b>54</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro     | <b>63</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores                                                                              | <b>52</b> |
|                                                                      |           | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen                                                                | <b>57</b> |
| <b>RUTA DEL SERVICIO</b><br><br>Al servicio de los ciudadanos        | <b>64</b> | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio                                                                           | <b>60</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar                                                 | <b>68</b> |
| <b>RUTA DE LA CALIDAD</b><br><br>La cultura de hacer las cosas bien  | <b>65</b> | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"                                                    | <b>67</b> |
|                                                                      |           | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad                                                                       | <b>62</b> |
| <b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b><br><br>Conociendo el talento       | <b>83</b> | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos                                                                   | <b>83</b> |

### Sub Rutas de la felicidad

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
- Ruta para generar innovación con pasión

| RUTA                 | SUBRUTAS                                                                                       | EJECUCIÓN                                                                                                                                                                                                                    | RESULTADO                                     |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Ruta de la felicidad | Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacitaciones en materia de Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>•Plan de emergencia</li> <li>•Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos.</li> </ul> | Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo |
|                      | Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida           | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Pausas Activas, rumbaterapias,</li> <li>•Integración con la familia</li> </ul>                                                                                                       | Plan de Bienestar e Incentivos                |

|                                                                                  |                                                      |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01         |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01      |
|                                                                                  |                                                      | Fecha:09/01/2025 |

|  |                                                               |                                                                                                                                                                |                                    |
|--|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  | equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Celebraciones de fechas especiales</li> <li>•Planes específicos de incentivos no pecuniarios</li> </ul>                |                                    |
|  | Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Reconocimiento a los empleados públicos</li> <li>•Permiso remunerado de un (1) día en ocasión al cumpleaños</li> </ul> | Plan de Bienestar e Incentivos     |
|  | Ruta para generar innovación con pasión                       | Capacitación a los empleados públicos en seguridad digital.                                                                                                    | Plan Institucional de Capacitación |

### 3. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

En relación con los resultados de la encuesta, me permito presentar las siguientes observaciones y recomendaciones:

- **Procesos y Funciones:** Aunque los procesos están definidos y las funciones son claras, es posible optimizarlos y mejorar la eficiencia a través de un análisis detallado e implementación de acciones específicas.
- **Sentido de Pertenencia:** El alto nivel de identificación con el ITTDAR es positivo y debe fortalecerse con un enfoque proactivo.
- **Capacitación:** Es urgente mejorar los programas de capacitación para fomentar el desarrollo del talento y la productividad.
- **Liderazgo:** Es necesario atender las preocupaciones sobre las capacidades de los líderes, mejorando la comunicación y el liderazgo para crear un ambiente de trabajo más positivo.
- **Relaciones Interpersonales:** Se destaca el trato respetuoso del director y la disposición del superior a escuchar sugerencias, lo cual contribuye a la satisfacción de los funcionarios.
- **Programas de Bienestar:** Deben continuar evaluándose y mejorándose para asegurar su relevancia y atractivo.
- **Reconocimientos:** Es fundamental mejorar el sistema de reconocimientos para aumentar la motivación y el compromiso de los empleados.
- **Comunicación:** Se requiere mejorar los canales de comunicación formales para optimizar la colaboración y la toma de decisiones.
- **Carga Laboral:** A pesar de que los funcionarios pueden manejar su carga laboral, es importante ofrecer apoyo y recursos para mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal.
- **Compromiso:** Se resalta el alto nivel de compromiso y disposición de los funcionarios para contribuir a la mejora de los procesos.

|                                                                                  |                                                      |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01         |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01      |
|                                                                                  |                                                      | Fecha:09/01/2025 |

- **Ruido:** Es necesario atender las preocupaciones de un grupo significativo de empleados que experimentan problemas relacionados con el ruido en su lugar de trabajo.

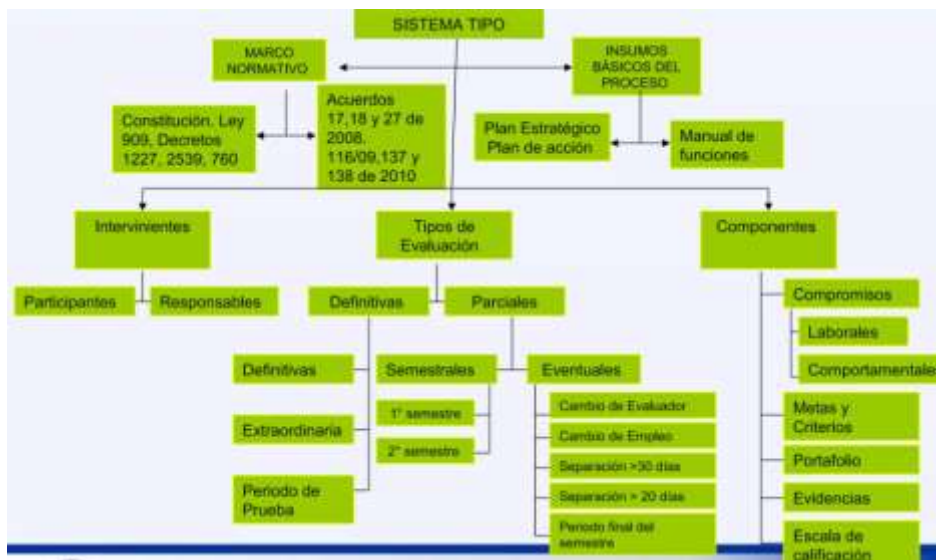
Para implementar estas estrategias, es crucial la participación de todas las áreas y el liderazgo de la Dirección y la Secretaría General.

#### 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.



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 de una evaluación de acuerdo a la norma.

|                                                                                  |                                                      |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01          |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01       |
|                                                                                  |                                                      | Fecha: 09/01/2025 |

## 5. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO

### 5.1 Plan de Capacitación

En el dinámico entorno laboral actual, el desarrollo profesional continuo se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito tanto de los individuos como de las organizaciones. En Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca reconocemos que nuestros funcionarios son nuestro activo más valioso, y su crecimiento y desarrollo son esenciales para alcanzar nuestros objetivos estratégicos y seguir siendo competitivos, además según lo evaluado por el personal en el clima laboral y cultura institucional existe la necesidad urgente de mejorar los programas de capacitación del ITTDAR.

Se dará inicio a **PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO**. En el marco de esta iniciativa, se realizarán convocatorias con el propósito de identificar a aquellos gestores del conocimiento que estén interesados en transferir su conocimiento, siempre que esté alineado con los ejes temáticos del PIC.

El objetivo de estos proyectos es fomentar el desarrollo de espacios de aprendizaje colaborativo que permitan gestionar el conocimiento explícito de los servidores públicos de la Entidad. De esta manera, se espera promover procesos de innovación que fortalezcan y faciliten las metodologías y herramientas de trabajo, contribuyendo así al cumplimiento de las metas institucionales.

Se incentivará la **capacitación virtual**, los estudios han demostrado que la capacitación virtual puede mejorar la retención de conocimiento en comparación con la capacitación presencial, ya que los participantes pueden repasar el material y acceder a él cuando lo necesiten, además de la reducción de costos y mayor accesibilidad a la educación.

|                                                                                  |                                                      |  |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--|------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              |  | PL-TH-01         |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> |  | Versión: 01      |
|                                                                                  |                                                      |  | Fecha:09/01/2025 |

| No. | EJE                                      | ACTIVIDAD A REALIZAR                                                                                                             | ABR. | MAY. | JUN. | JUL. | AGO. | SEP. | OCT. | NOV. | DIC. |
|-----|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1   | Gestión del conocimiento y la innovación | Redacción de documentos                                                                                                          |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 2   | Gestión del conocimiento y la innovación | Expresión oral                                                                                                                   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 3   | Gestión del conocimiento y la innovación | Gestión de riesgos                                                                                                               |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 4   | Gestión del conocimiento y la innovación | Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 5   | Creación de valor público                | Inducción a los Gerentes Públicos de la administración colombiana                                                                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 6   | Creación de valor público                | Innovación en el sector público                                                                                                  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 7   | Creación de valor público                | Fortaleciendo el control interno para la lucha contra la corrupción                                                              |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 8   | Transformación digital                   | Servidor público 4.0                                                                                                             |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 9   | Transformación digital                   | Inteligencia artificial aplicada a la gestión pública                                                                            |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 10  | Probidad y ética de lo público           | Integridad de la función pública                                                                                                 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |

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

Tiene como objetivo, planear la provisión de los cargos vacantes de la planta de personal del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca para la vigencia del 2025, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta la planta de cargos con corte a diciembre 31 de 2024 y acorde con la distribución de la planta determinada.

El plan de visión y recursos humanos y vacantes hace parte integral del Plan estratégico de Talento Humano.

Empleos del I.T.T.D.A.R en vacancia definitiva con corte a enero 31 de 2024

|                                                                                  |                                                      |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01         |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01      |
|                                                                                  |                                                      | Fecha:09/01/2025 |

| 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 incentivos

Se busca que el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca, esté soportado en una óptima utilización de los recursos de acuerdo al presupuesto, que permita implementar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, mediante una adecuada salud mental y física en un ambiente de trabajo seguro que proporcione bienestar.

Es importante incorporar el **salario emocional**, este se refiere a aquellos beneficios no monetarios que un empleado recibe y que contribuyen a su bienestar y satisfacción laboral. Estos beneficios pueden ser tan valiosos o más que el salario económico, ya que impactan directamente en la calidad de vida y el equilibrio personal-profesional del trabajador.

El plan de Bienestar e incentivos forma parte integral del Plan estratégico de Talento Humano

| No. | EJE                                          | ACTIVIDAD A REALIZAR                     | MAR. | ABR. | MAY. | JUN. | JUL. | AGO. | SEP. | OCT. | NOV. | DIC. |
|-----|----------------------------------------------|------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1   | Equilibrio Psicosocial                       | Torneo deportivo                         |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 2   | Equilibrio Psicosocial                       | Cumpleaños                               |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 3   | Equilibrio Psicosocial                       | Licencia mujeres menstruantes            |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 4   | Equilibrio Psicosocial                       | Incentivo uso de la bicicleta            |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 5   | Equilibrio Psicosocial                       | Permisos sindicales                      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 6   | Salud Mental                                 | Horario flexible                         |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 7   | Salud Mental                                 | Puente más largo                         |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 8   | Identidad y Vocación por el Servicio Público | Celebración del día del servidor público |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |

|                                                                                  |                                                      |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------|
|  | <b>PROCESO</b><br><b>Talento Humano</b>              | PL-TH-01         |
|                                                                                  | <b>PLAN:</b><br><b>Estratégico de Talento Humano</b> | Versión: 01      |
|                                                                                  |                                                      | Fecha:09/01/2025 |

#### 5.4 Plan anual de vacaciones de la entidad

La finalidad primordial del Plan anual de vacaciones, es procurar por medio del descanso, la recuperación mental de todos los servidores públicos del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca, para que regresen a sus labores en la plenitud de sus capacidades y pueda contribuir eficazmente al cumplimiento de las metas de la entidad.

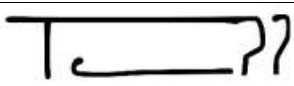
El plan anual de vacaciones forma parte integral del Plan estratégico de Talento Humano.

#### 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 2024
- 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

|                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elaboró:</b>                                                                     |
|  |
| Tania Rangel Pardo                                                                  |
| Profesional de Talento Humano                                                       |