



**INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR
IDECESAR**

**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DEL TALENTO
HUMANO**

PEGTH

**TATIANA MARGARITA MENDOZA MAYA
GERENTE ENCARGADA**

VIGENCIA 2025



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GETH.....	5
3.	OBJETIVOS.....	6
3.1	OBJETIVO GENERAL	6
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4.	MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	6
4.1	ALCANCE	6
4.2	OBJETIVO	6
4.3	POLITICA DE INTEGRIDAD.....	7
4.3.1	POLÍTICAS DE CALIDAD DEL TALENTO HUMANO:	7
4.4	MISIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
4.5	VISIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	7
5.	COMPONENTES.....	8
6.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	8
6.1	DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.....	8
6.2	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	8
6.3	RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LA PRESENTE VIGENCIA.....	9
6.3.1	Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.	9
7.	Batería de Riesgo Psicosocial 2025	11
7.1	RESULTADOS CRÍTICOS O CASOS BLANCOS	12
7.2	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025	12
8.	EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2025	19
9.	PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025.....	19
9.1	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	19
9.2	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	22
9.3	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	24



9.4	<i>PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</i>	25
		
10.	EVALUACIÓN DEL PLAN	26
11.	INDICADORES	27
12.	Planeación 2025.....	28



1. INTRODUCCIÓN

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del instituto para el Desarrollo del Cesar - Idecesar y ciudadanos la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2025, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso y las estrategias de la entidad, dando así, estricto cumplimiento al Decreto 612 de 2018.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de talento humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el código de integridad del Instituto para el Desarrollo del Cesar - Idecesar Cabe aclarar, que este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de la satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Por tanto, en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, se encuentra establecida la dimensión del talento humano, la cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en Idecesar., en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, garantizando los derechos y atendiendo las demandas y peticiones de los ciudadanos.



2. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - GETH

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. De este ejercicio se establece la estrategia que la entidad debe seguir para gestionar su talento humano en busca de sus objetivos estratégicos. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación incluye la definición de un sistema de monitoreo basado en indicadores, para determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del talento humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan estratégico está integrado por elementos ya conocidos: misión, misión, objetivos estratégicos y planes de acción, que influyen en la realización del propósito misional y en el logro de los objetivos del Plan estratégico institucional.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión de la empresa, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el plan estratégico institucional y el plan de acción. La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información sobre la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

Permanencia: Incluye los procesos de capacitación, planes de acción y plan de previsión de talento humano.

Retiro: se puede dar por varios motivos, entre otros por: Retiro voluntario, vencimiento del tiempo pactado, o pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable la dimensión del talento humano establecida en el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, así como, al decreto 612 de 2018. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la empresa.



3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la gestión del talento humano en el Instituto para el Desarrollo del Cesar - Idecesar en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formular un plan estratégico para la gestión del talento humano.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan institucional de capacitación para los empleados públicos.
- Administrar la nómina y seguridad social de los empleados de la empresa.
- Administrar de manera eficiente la fase del talento humano, en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los empleados del Instituto para el Desarrollo del Cesar - Idecesar, así como, los requerimientos de los ex empleados de la entidad.

4. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El Modelo Integrado de planeación y gestión - MIPG, en su primera dimensión enfatiza que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de su buen desempeño. Por tanto, el talento humano, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

4.1 ALCANCE

Esta dimensión orienta el 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.

4.2 OBJETIVO

Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de Instituto para el Desarrollo del Cesar – Idecesar



4.3 POLITICA DE INTEGRIDAD

Fortalecer el liderazgo y el talento humano de Instituto para el Desarrollo del Cesar – Idecesar, bajo los principios de integridad y legalidad, que permita garantizar un servicio público eficiente y transparente, logrando cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores que la integran y así brindar un servicio con calidad a la población del Departamento del Cesar.

4.3.1 POLÍTICAS DE CALIDAD DEL TALENTO HUMANO:

- La vinculación del personal de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- Fortalecer los conocimientos y competencias del personal de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Contar con las condiciones de salud, bienestar y seguridad en el trabajo del talento humano para preservar su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados.
- En el ejercicio de sus funciones cumplir con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Equipo directivo enfocado al logro de resultados y al desarrollo de las personas a su cargo.
- Cumplir con el marco normativo constitucional y legal del talento humano.

4.4 MISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Diseñar, definir, coordinar y verificar políticas de operación, procesos y procedimientos en lo relacionado con el talento humano de Instituto para el Desarrollo del Cesar – Idecesar, de manera que se puedan tener cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores que la integran y así brindar un servicio con calidad a la población del Departamento del Cesar.

4.5 VISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El talento humano del Instituto para el Desarrollo del Cesar – Idecesar, servirá como ejemplo de gestión y desarrollo del talento humano para el Departamento del Cesar y sus diferentes entidades, toda vez que cuenta con personal especializado y altamente calificado para la prestación de servicios.



5. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Recurso Humano.
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

6.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el Instituto para el Desarrollo del Cesar – Idecesar cuenta con la información actualizada a través de las herramientas de la Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos.

6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A través del Perfil sociodemográfico, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Instituto para el Desarrollo del Cesar – Idecesar, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

Niveles	Número de servidores
Directivo	1
Asesor	1
Profesional	8
Técnico Administrativo	1
Secretaria Ejecutiva	1
Total	12



Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, Idecasar cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

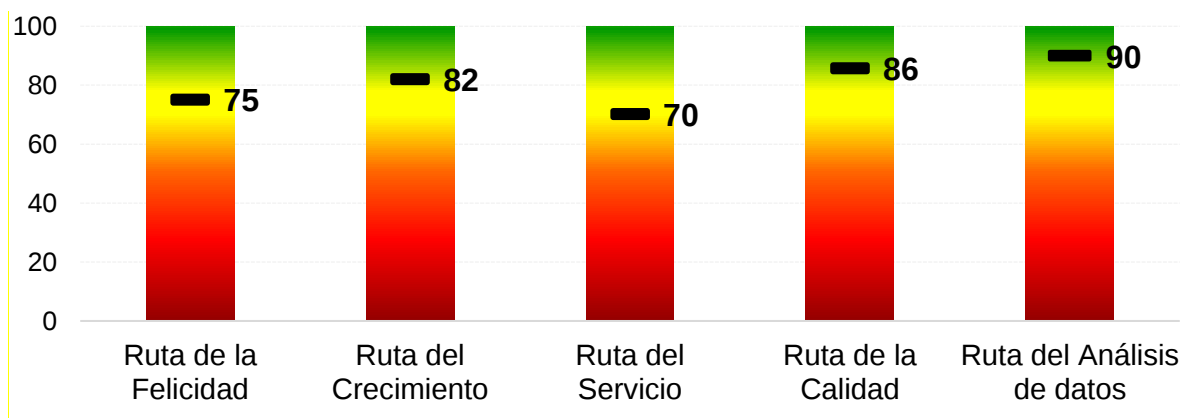
6.3 RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LA PRESENTE VIGENCIA.

6.3.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 47.9 sobre 100, lo cual evidencia que Idecasar debe realizar múltiples esfuerzos en dar cumplimiento a las políticas en donde debemos alinear las prácticas de talento Humano, llevar a cabo un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas y finalmente trabajar por una cultura de la legalidad y la integridad para de esta forma elevar el índice de desempeño Institucional en esta dimensión.

Como primera medida nos toca identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los autodiagnósticos presentado en la vigencia 2024.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en el siguiente detalle.



6.3.1.1 RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos.

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia. La grafica anterior muestra un avance de un 75%.



6.3.1.2 RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento.

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Según la gráfica presenta un avance del 82% - de lo que se deduce que en la gestión del talento humano se requiere continuar por parte de los jefes de cada área continuar con una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento.

6.3.1.3 RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos.

Como se ha mencionado anteriormente, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Presenta un avance del 70%, induciendo a la implementación de una cultura basada en el servicio. La cual se puede reforzar realizando un diagnóstico por medio de encuestas de atención al ciudadano e implementar un protocolo de atención al ciudadano.

6.3.1.4 RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien.

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está ligado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la Gestión estratégica del talento humano – GETH.

Los resultados presentan un avance del 86%, que conlleva a generar una cultura de calidad e integridad. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

6.3.1.5 RUTA DE ANALISIS DE DATOS

Un aspecto de gran relevancia para una Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, permite aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que logren impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, SIGEP.

Es la ruta de mayor avance con un 90%, sin embargo, se debe fortalecer la ruta del servicio desarrollando protocolos de atención al ciudadano.

7. Batería de Riesgo Psicosocial 2025

Para el mes de agosto se tiene programado aplicar la batería de riesgo psicosocial en el Instituto, la cual se realizara con los 12 funcionarios de la planta establecida. Allí se utilizará dos cuestionarios que evalúen los factores de riesgo psicosocial intra-laboral y extra - laboral (formas A y B). La versión denominada forma A está orientada a todos los funcionarios que participen en la segunda encuesta; la segunda versión o forma B aplica para Directivos. A continuación el formato de registro y medición que será aplicado.

Entidad que realiza la aplicación:	Asit aliado en la salud integral del trabajador s.a.s.
Entidad:	Idecesar
Población:	Servidores Públicos
Tamaño de la población total:	12
Encuestas realizadas:	-----
Porcentaje de participación población total:	-----
Tamaño población funcionarios:	-----
Encuestas realizadas funcionarios:	-----
Porcentaje de participación población funcionarios:	-----
Tamaño población contratistas:	0
Encuesta realizadas contratistas:	0
Porcentaje de participación población contratistas:	0%

Tabla 1 Ficha técnica Batería Riesgo Psicosocial.

Posteriormente, se presentan los resultados de los factores de riesgo psicosocial desde una lógica de análisis que va desde lo general hasta lo particular:

1. Se exponen los resultados generales de las condiciones intralaborales A y B.
2. Los dominios correspondientes a las condiciones intralaborales.

3. Las dimensiones correspondientes a los dominios de las condiciones intralaborales.
4. El resultado general de las características extralaborales.
5. Las dimensiones correspondientes a las características extralaborales.
6. Estimación de riesgo psicosocial- cuestionario forma A.

Entidad	Puntaje Transformado	Nivel de Riesgo
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral Forma A y cuestionario de factores de riesgo Extralaboral (23 Personas).	---	-----
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral Forma B y cuestionario de factores de riesgo Extralaboral (23 Personas)	---	-----

Tabla 2 Nivel de riesgo general de la entidad.

7.1 RESULTADOS CRÍTICOS O CASOS BLANCOS

Dando continuidad al ejercicio, se describen también los casos críticos del Instituto, los cuales deben tener una intervención prioritaria. En caso que se encuentren indicadores altos en el factor de riesgo psicosocial intralaboral forma B, asimismo lo correspondiente a las dimensiones de retroalimentación de desempeño, claridad del rol de cada uno y la respectiva capacitación, los casos extralaborales forma B, dimensión extralaboral, características de la vivienda y su entorno, entre otros

7.2 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:



Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Tabla 3 Dimensiones MIPG.

Por lo tanto, la matriz describe actividades a desarrollar desde Talento Humano que hacen referencia a las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores públicos.	Desarrollo	D2		
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del Instituto para el Desarrollo del Cesar - Idecasar (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo	D2		
		Desarrollar el programa de pausas activas.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos.
	Equilibrio de vida	Programar actividades, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar	Servidores Públicos.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores Públicos
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (Osteomuscular)	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores Públicos
		Gestionar la modalidad suplementaria de Trabajo remoto y horario Flexible de acuerdo con la necesidad.	Desarrollo	D3	SGSST/ Bienestar	Servidores Públicos
	Salario emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Generar e implementar el Plan de Bienestar Anual.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores Públicos
	Innovación con pasión	Fomentar actividades recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través Convenios institucionales	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando Insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores Públicos.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	PIC	
		Aplicar planes de acción en las diferentes dependencias.	Desarrollo	D2, D4	Planeación	
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores Públicos
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la Norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores Públicos
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e Incluirlos en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	
		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Identificar en el proceso de desvinculación las causas por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores Públicos

	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores Públicos.
Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global del Instituto para el Desarrollo del Cesar – Idecesar	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores Públicos.
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	
		Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores Públicos
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores públicos que aplique la norma.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos

		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	
Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Actualizar el manual de funciones y Competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores Públicos
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el Respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través del	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
Conociendo el talento	Uso de los datos	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	Servidores y contratistas
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Talento Humano	

Tabla 4 Dimensiones talento humano.



8. EJES TEMÁTICOS PARA EL AÑO 2025

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad, Talento Humano ha presentado la propuesta de trabajar en dos ejes temáticos para la vigencia 2025.

- **PLANEACIÓN -ESTRATEGICA:** Implementar y ejecutar el plan de bienestar vigencia 2025, contando la disponibilidad presupuestal para cada una de las actividades a desarrollar. Plan de bienestar (Decreto 618 de 2018).
- **PLANEACIÓN: BIENESTAR:** Actualizar las baterías de riesgo psicosocial vigencia 2025.
- **DESARROLLO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Continuar con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.
- Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

9. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dirección Administrativa y Financiera es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

9.1 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Vincular a los servidores públicos, desarrollando el procedimiento de vinculación aprobado por la entidad y aplicar el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

La estructura administrativa del Instituto para el Desarrollo del Cesar – Idecesar está conformada por una planta global, compuesta por 12 servidores públicos, distribuidos en nivel Directivo, Asesor, Profesionales, Técnico Administrativo y Secretaria Ejecutiva, tal como lo contempla la resolución **No. 242 del 05 de abril de 2.022**



Con fundamento en la normatividad vigente, específicamente lo establecido en el decreto 785 de marzo 17 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales de los empleos de entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la ley 909 de 2004 y el decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 que derogo el decreto 1785 del 18 de septiembre de 2014, por el cual se expide el decreto único reglamentario de cargos y funciones No.815 de 2018, que actualiza el manual de funciones y competencias laborales; el instituto estructuró el manual de funciones, requisitos mínimos y competencias laborales.



**PLANTA DE PERSONAL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR -
IDECESAR
VIGENCIA 2025.**

CARGOS INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR - IDECESAR			
No.	CODIGO	GRADO	CARGO
1	50	2	GERENTE
2	105	1	ASESOR DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
3	222	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA OFICINA DE PRESUPUESTOS Y CONTABILIDAD
4	222	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA UNIDAD DE PROYECTOS
5	222	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA OFICINA JURIDICA
6	222	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN LA OFICINA GESTION DEL RIESGO
7	222	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE LA DEPENDENCIA DE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO
8	219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA OFICINA DE CRÉDITO Y CARTERA
9	219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO EN TESORERÍA
10	219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO EN LA OFICINA DE LAS TIC'S, SISTEMAS E INFORMATICA
11	314	7	TECNICO ADMINISTRATIVO
12	425	1	SECRETARIA EJECUTIVA



9.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

OBJETIVO

Desarrollar un programa de bienestar social e Incentivos, con acciones que contribuyan al bienestar integral de los servidores, propiciando la mejora de su autoestima, su calidad de vida y la de sus familias, propiciando la satisfacción personal donde se fortalezcan los sentimientos de gratitud hacía sus propios logros lo cual se reflejara en el desempeño de sus funciones con amor, calidad y oportunidad.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades presenciales cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

ACTIVIDADES

Para lograr el éxito del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se trabajarán cuatro (4) áreas que enmarcan las actividades programadas para los servidores públicos y su grupo familiar, las cuales se relacionan a continuación:

- A. Calidad de Vida.
- B. Clima Organizacional.
- C. Cultura y Recreación
- D. Apoyo



PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en Idecesar, a través de la promoción de la salud, la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica del Instituto y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán acciones de prevención de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
ACTIVIDADES DE BIENESTAR	AÑO 2025											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Calidad de Vida	Capacitaciones Preventivas											
Cardiovascular												
Hábitos Alimenticios												
Actividades físicas												
Masajes Corporales												
Estrés Laboral												
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Cultura y Recreación	Celebraciones e Integraciones											
Cumpleaños funcionarios												
Aniversario del Instituto												
Día de la Mujer												
Día del Hombre												
Novena de Aguinaldos												
Fiesta de Fin de Año												

ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al practicar hábitos de vida saludables, que permitan



mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

9.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2025 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2025 de Idecesar estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Eje temático	Descripción (PNFC)
Probidad y Ética de lo Público	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Tabla 5 Actividades PNFC.

Las actividades se desarrollarán a través de la Red Institucional, con las diferentes entidades públicas y privadas e instituciones de educación. Las capacitaciones se desarrollarán según el cronograma definido por la Gerencia y se hará el seguimiento al cronograma de actividades educativas vigencia 2025.

9.4 PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a. Nombre de la Rutas de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Servicio y ruta de la felicidad
 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
 - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.
 - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
- b. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:



Variables resultantes	Alternativas de mejora	Fecha inicio
1. Aplicación de baterías de riesgos psicosocial vigencia 2025.	Se programará actividades en conjunto con el Instituto y entidades externas (ARL y Proveedores) para la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial.	Baterías de riesgo psicosocial aplicadas. Segundo semestre vigencia 2025.
2. Implementación del plan de bienestar vigencia 2025.	Cumplir con las siguientes dimensiones A. Calidad de Vida. B. Clima Organizacional. C. Cultura y Recreación. D. Apoyo.	1. Socialización del programa. 2. Desarrollo del cronograma de actividades.
3.1. Implementar actividades de estilo de vida saludable. 2. Realizar masajes corporales	Solicitar el apoyo con la ARL y la E.P.S. Con programas de prevención muscular.	1. Se realizará en los meses de marzo, junio y octubre de 2025.

Tabla 6 Medición de la matriz estratégica de talento humano.

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de Transformación.

10.EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Idecésar, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

11. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones	Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento.	a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento c: Total de los resultados de la evaluación final de conocimiento. d: Total servidores que aplicaron la evaluación final de conocimiento e: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido entre la evaluación final (f) y la evaluación preliminar (e).	$e = (a/b) * 100$ $f = (c/d) * 100$ $g = f - e$
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de satisfacción de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.	a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción. c: Resultado individual de cada actividad. d: Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar. e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas	$c = (a/b) * 100$ $d = \sum c (d/e) * 100$
Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.	Mitigación y control de los riesgos laborales de los colaboradores. Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad). Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia). Estrategia para el seguimiento al ausentismo.	a: Total de estrategias implementadas b: Total de estrategias programadas	$(a/b) * 100$



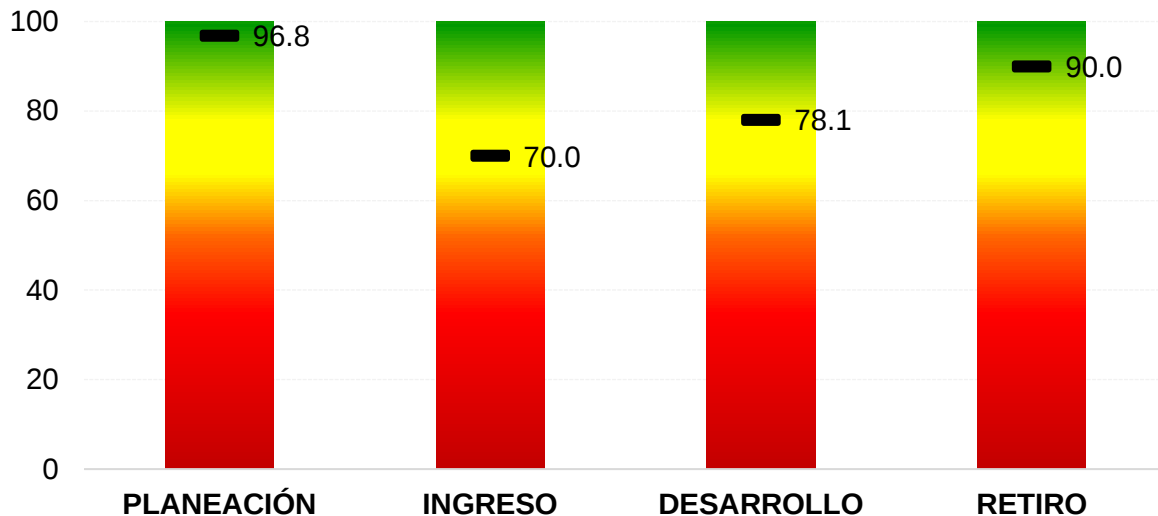
12. Planeación 2025

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades:

Entregable	Actividades Estratégicas
Plan estratégico del Talento Humano ejecutado al 100%	Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano en el portal web del Instituto.
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivo.
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación.
	Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Actividades Operativas
	Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo.
	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y actualización de la información.
	Gestionar las situaciones administrativas que se presenten.
	Recepcionar, consolidar y efectuar seguimiento del plan de acción del área.
	Reportar la ejecución de la nómina.
	Actividades Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
	Ofertar capacitaciones en las siguientes temáticas: Código de Integridad, Transparencia
	Servicio al Ciudadano y conflicto de intereses, para fortalecer los valores en los servidores públicos.
	Socializar piezas gráficas relacionadas con el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos.
	Realizar seguimiento a las personas Expuestas Políticamente – PEP para que diligencien la información en el aplicativo por la integridad, de acuerdo con el Decreto 830 de 2021.
	Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas.

Tabla 7 Plan anual de acción

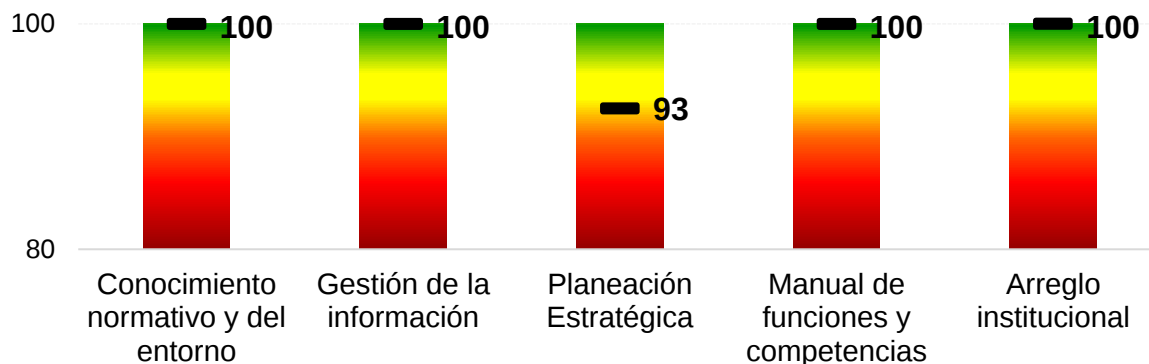
Los resultados por componentes se describen a continuación:



A partir de los resultados obtenidos es necesario plantear la formulación completa del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) para Idecasar, donde se trazaran una serie de acciones y planes que permitan seguir avanzando no solo en la gestión de talento humano sino también en planeación institucional, gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, integrando la transparencia, acceso a la información pública, lucha contra la corrupción, fortalecimiento organizacional, simplificación de procesos, servicio al ciudadano, participación ciudadana en la gestión pública, racionalización de trámites, gestión documental y gobierno en línea, seguridad digital, defensa jurídica, gestión del conocimiento y la innovación, control interno, seguimiento y evaluación del desempeño institucional y mejoras normativas.

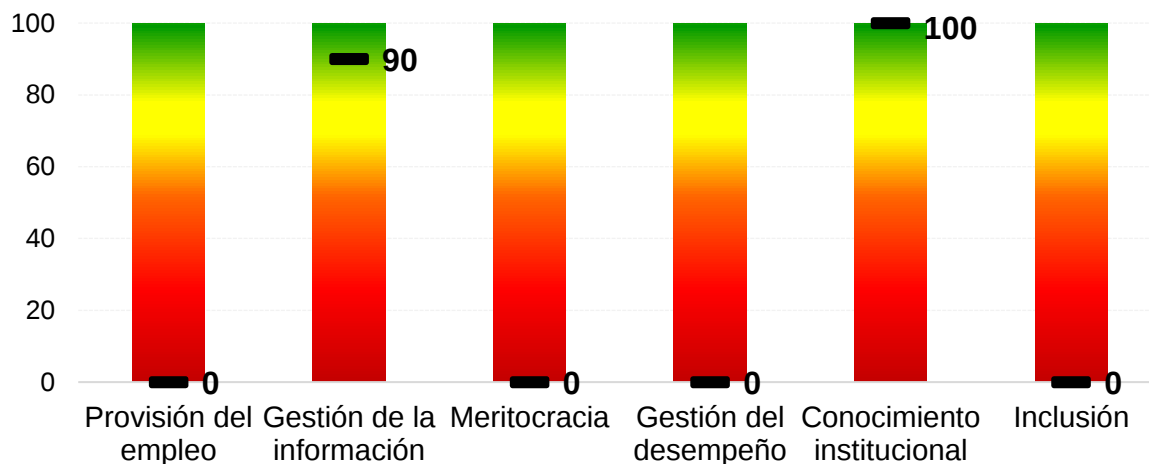
La política de gestión estratégica del talento humano incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el plan de acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano en Idecasar. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión estratégica del talento humano. Los resultados obtenidos por categorías de los componentes son los siguientes:

CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 1: PLANEACIÓN



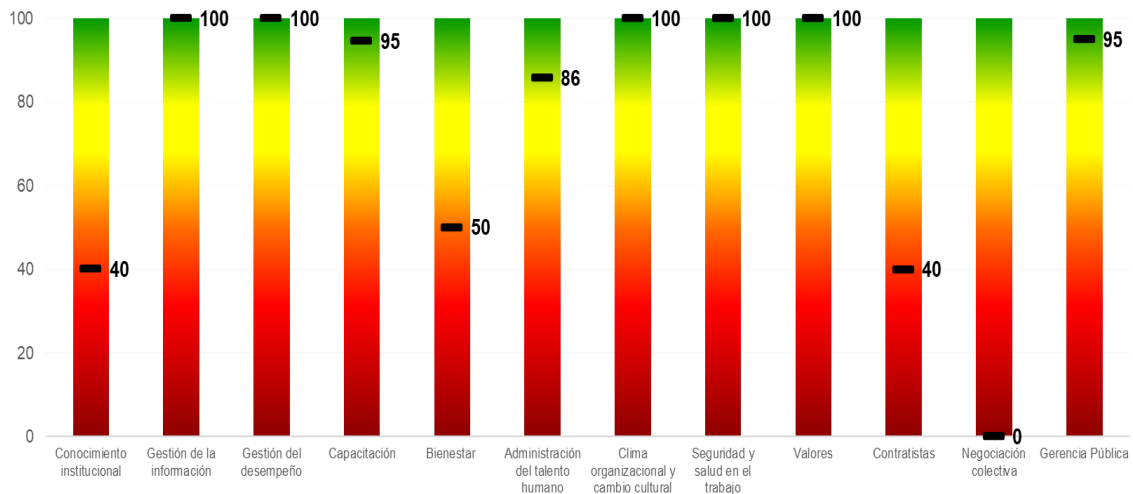
Referente al componente N° 1 en la planeación estratégica, el procedimiento de inducción se encuentra en un avance del 93 % con el propósito de lograr el 100%.

CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 2: INGRESO



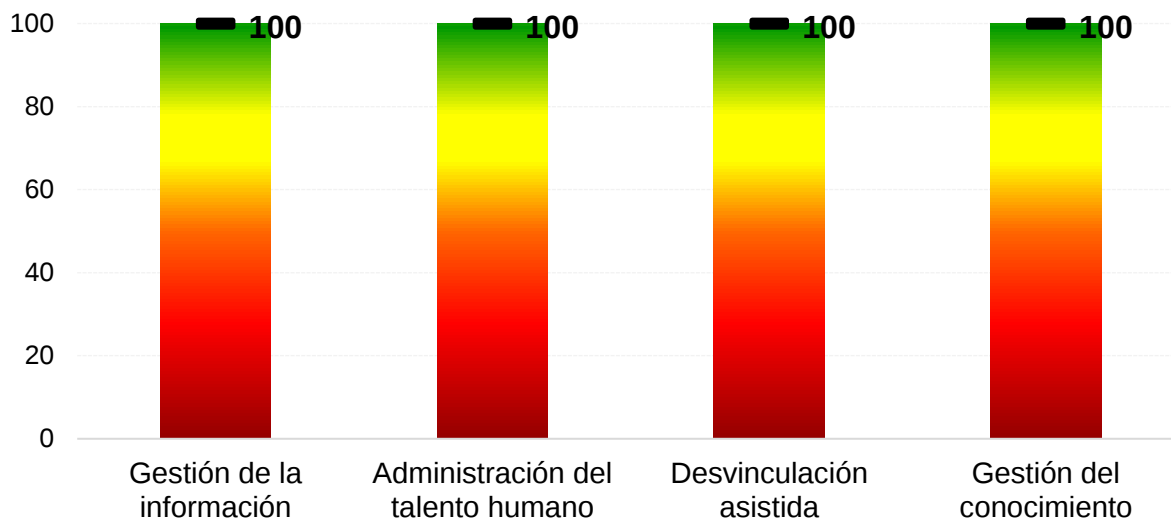
Referente al componente número II, la provisión de empleo, meritocracia, gestión del desempeño son categorías que no aplican al tipo de nombramiento que existen en la entidad, hacen parte de empleados de carrera administrativa y a vacantes definitivas.

CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 3: DESARROLLO



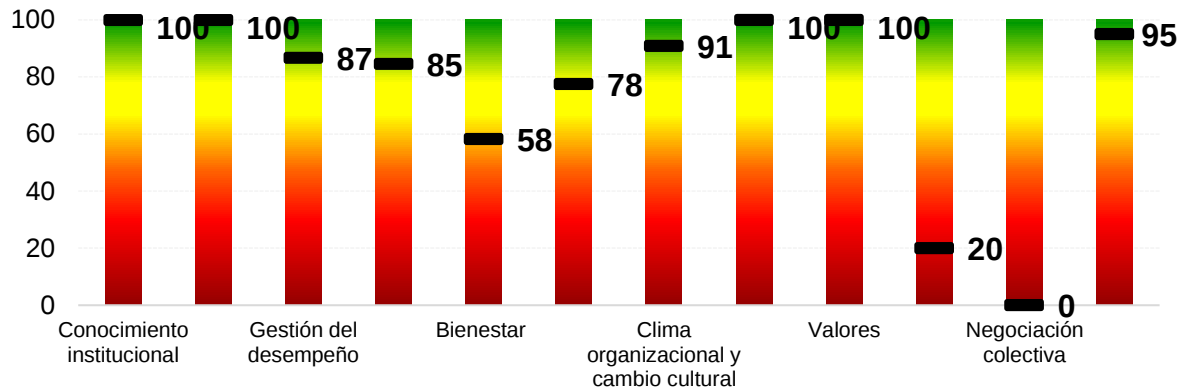
Referente a las categorías del componente N° III, con respecto al conocimiento institucional se debe continuar con el procedimiento de reinducción referente a la socialización del proceso, el plan de bienestar presenta un 50% debido a que en la presente vigencia se pretende implementar y ejecutar el plan de bienestar según la normatividad vigente.

CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 4: RETIRO



Referente al componente 4 de retiro todas las categorías se encuentran en un 100%. Se cuenta con el procedimiento de desvinculación aprobado.

DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR DE LA GETH



Teniendo en cuenta los resultados de la desagregación de las Rutas de Creación de Valor de la GETH la empresa incluyó factores en el plan de acción descrito en el presente documento con el propósito de realizar las acciones de mejora.

TATIANA MARGARITA MENDOZA MAYA
Gerente (E)