



El ambiente
es de todos

Minambiente

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2022

Grupo de Administración y
Desarrollo de Talento Humano



Instituto de Hidrología,
Meteorología y
Estudios Ambientales

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 2 de 63

CONTENIDO

Contenido

1. Introducción	4
2. Objetivos	5
2.1 Objetivo general.....	5
2.2 Objetivos específicos.....	5
3. Conocimiento normativo y del entorno - direccionamiento estratégico del instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales –ideam –.....	5
3.1 Misión	5
3.2 Visión.....	6
3.3 Objetivos misionales del ideam	6
3.4 Objetivos estratégicos del ideam.....	6
4. Reseña histórica ideam del instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales – ideam –	6
5. Funciones del instituto de hidrología, meteorología y estudios ambientales – ideam.....	7
6. Estructura organizacional ideam – organigrama.....	8
7. Marco legal aplicable al proceso de gestión de desarrollo de talento humano	9
8. Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano.....	28
8.1 Misión del grupo de administración y desarrollo del talento humano	28
8.2 Visión del grupo de administración y desarrollo del talento humano	28
8.3 Política de talento humano	28
8.4 Funciones del grupo de administración y desarrollo del talento humano	29
8.5 Planta de personal.....	30
9. Acuerdos sindicales vigencias 2020 – 2021	32
- Acuerdos sindicales.....	34
10. Manual de funciones y competencias laborales.....	37
11. Diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano	37
11.1 Resultados del furag 2020.....	37
11.2 Necesidades de bienestar	40

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 3 de 63

a)	Diagnóstico de la encuesta de necesidades del plan de bienestar 2022	40
b)	Ruta de análisis de datos	40
c)	Medición de clima laboral 2020	49
d)	Puntos a considerar.....	51
e)	Resultados del plan anual de seguridad y salud en el trabajo 2021.....	52
f)	Monitoreo y seguimiento del sigep 2021	54
12.	Planeación de la gestión estratégica del talento humano	55
12.1	Estructura del plan estratégico del talento humano.....	56
12.2	Estrategias de planeación para la gestión estratégica de talento humano.....	57
12.3	Resultados de la auto evaluación de la dimensión de talento humano	58
13.	Seguimiento de la gestión estratégica de talento humano.....	60
13.1	Herramientas de seguimiento.....	62
14.	Historial de cambios.....	62

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 4 de 63

1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas políticas de modernización del Estado buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde no sólo se dé cumplimiento a la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea estratégica del Instituto, es decir, la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, los programas y los proyectos que permiten la gestión del desarrollo del talento humano del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Con esta orientación, el IDEAM elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por el MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales del Instituto, con la satisfacción y el bienestar de sus funcionarios durante el ciclo de permanencia en la entidad (ingreso, desarrollo y retiro). Para lo anterior, se toman como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando también su historia, su misión, su visión, sus objetivos y permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva. Además, se desarrollan las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano, elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción y evaluar la gestión).

Vale la pena mencionar que en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la dimensión principal es el Talento Humano. Por esta razón, cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH. De igual forma, es fundamental la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública. De ahí el reconocimiento de que el corazón del modelo es el talento humano, conformado por los servidores públicos¹.

¹ Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 5 de 63

La importancia de la Gestión del Talento Humano no sólo es una necesidad organizacional, es también un mandato de la Constitución (Capítulo 2 del Título V). Por lo tanto, las entidades públicas deben fundamentar su gestión en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos relacionados con la administración de personal, se elabora el presente Plan Estratégico de Recursos Humanos, el cual tiene la intención de coadyuvar al fortalecimiento de las actuaciones, específicamente en el ingreso, desarrollo y retiro del personal del IDEAM, además de los esfuerzos por que las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional sean las óptimas.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano para contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados del Instituto.
- II. Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.
- III. Desarrollar el Plan de Bienestar Social – PBS - para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.
- IV. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- V. Proporcionar información para la oportuna toma de decisiones que permita mejorar la gestión del proceso de Gestión del Desarrollo del Talento Humano.
- VI. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios del Instituto.

3. CONOCIMIENTO NORMATIVO Y DEL ENTORNO - DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES –IDEAM –

3.1 MISIÓN

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 6 de 63

El IDEAM es una institución pública de apoyo técnico y científico al Sistema Nacional Ambiental, que genera conocimiento, produce información confiable, consistente y oportuna sobre el estado y las dinámicas de los recursos naturales y del medio ambiente, que facilite la definición y ajustes de las políticas ambientales y la toma de decisiones por parte de los sectores público, privado y la ciudadanía en general.

3.2 VISIÓN

En el 2026 el IDEAM será el instituto modelo por excelencia, reconocido nacional e internacionalmente como la Entidad que genera y suministra información hidrológica, meteorológica y ambiental para la definición de políticas públicas y toma de decisiones relacionadas con el desarrollo sostenible y la prevención de los efectos de cambio climático.

3.3 OBJETIVOS MISIONALES DEL IDEAM

- I. Generar información y conocimiento sobre los Recursos Naturales Renovables-Indicadores ambientales.
- II. Sistema de información ambiental.
- III. Hacer monitoreo y seguimiento de los Recursos Naturales Renovables.
- IV. Servicios: Meteorología Aeronáutica, Redes hidrometeorológicas, Laboratorio físico químico ambiental, pronósticos y alertas.

3.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL IDEAM

- I. Fortalecer la capacidad, administrativa y financiera del Instituto, para cumplir de manera efectiva con los objetivos previstos en la Ley 99/93, y los Decretos 1277/94 - 291 de 2004 y demás normas relacionadas.
- II. Fortalecer los sistemas de información ambiental que tiene a cargo el Instituto.
- III. Fortalecer el monitoreo y seguimiento de las condiciones climáticas, hidrometeorológicas y ambiental.
- IV. Fortalecer los mecanismos y tecnologías para la producción científica y la investigación ambiental en el IDEAM.
- V. Fortalecer el aseguramiento de la calidad de los datos e información ambiental generados por las organizaciones e Instituciones públicas y privadas.
- VI. Establecer programas de colaboración e intercambio de información con entidades pares internacionales, orientados especialmente a la investigación y modelamiento de los procesos de cambio global y cambio climático.

4. RESEÑA HISTÓRICA IDEAM DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – IDEAM –

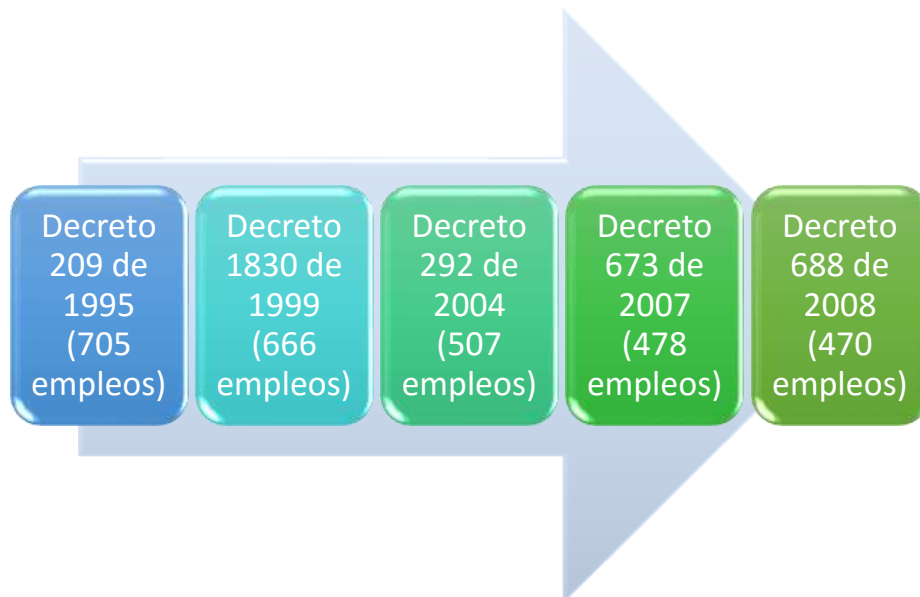
Para dar apoyo técnico-científico a los organismos que forman el Sistema Nacional Ambiental (SINA), la Ley 99 de 1993 creó el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) como establecimiento público, adscrito al Ministerio del Medio

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 7 de 63

Ambiente. Inició sus labores el 1o. de marzo de 1995, integrando algunas de las funciones del Instituto Colombiano de Hidrología, Meteorología y Adecuación de Tierra –HIMAT–, del Instituto de Investigaciones en Geociencias, Minería y Química –INGEOMINAS–, del Instituto Geográfico Agustín Codazzi –IGAC– y del Instituto Nacional de los Recursos Naturales y del Ambiente –INDERENA–.

Luego de su creación, el Instituto se organizó y estableció a través del Decreto No. 1277 de 1994 y se adoptaron los estatutos bajo el Decreto No. 2241 de 1995.

Normas relativas a la planta de personal del Ideam:



5. FUNCIONES DEL INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES – Ideam

El IDEAM tiene las siguientes funciones relacionadas con el servicio:

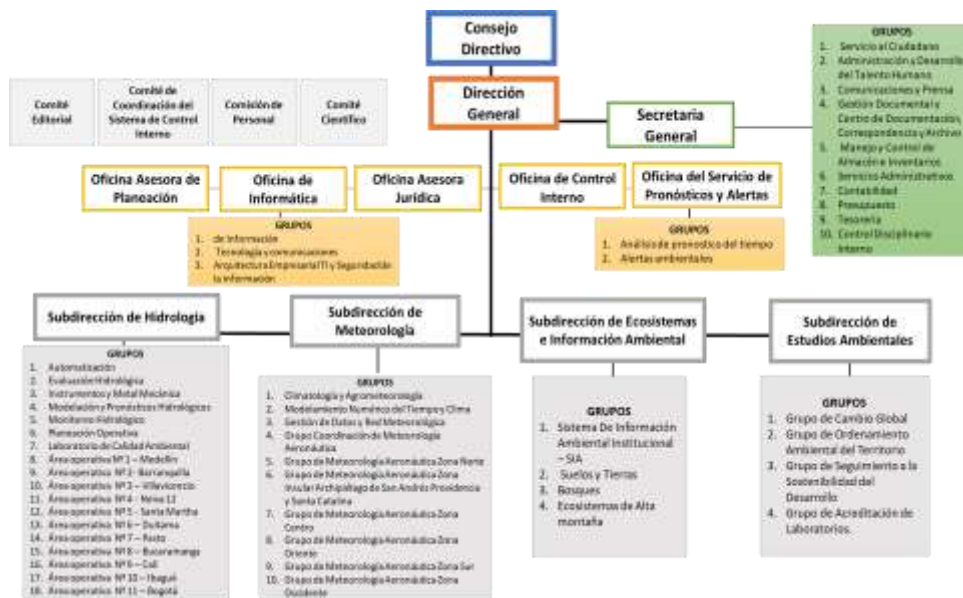
- Suministrar los conocimientos, los datos y la información ambiental que requieren el Ministerio del Ambiente y Desarrollo Sostenible, y demás entidades del Sistema Nacional Ambiental -SINA-.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 8 de 63

- Realizar el levantamiento y manejo de la información científica y técnica sobre los ecosistemas que forman parte del patrimonio ambiental del país.
- Establecer las bases técnicas para clasificar y zonificar el uso del territorio nacional para los fines de la planificación y el ordenamiento ambiental del territorio.
- Obtener, almacenar, analizar, estudiar, procesar y divulgar la información básica sobre hidrología, hidrogeología, meteorología, geografía básica sobre aspectos biofísicos, geomorfología, suelos y cobertura vegetal para el manejo y aprovechamiento de los recursos biofísicos de la Nación, en especial las que en estos aspectos, con anterioridad a la Ley 99 de 1993, venían desempeñando el Instituto Colombiano de Hidrología, Meteorología y Adecuación de Tierras –HIMAT–; el Instituto de Investigaciones en Geociencias, Minería y Química –INGEOMINAS–; y la Subdirección de Geografía del Instituto Geográfico Agustín Codazzi –IGAC–.
- Establecer y poner en funcionamiento las infraestructuras oceanográficas, mareográficas, meteorológicas e hidrológicas nacionales para proveer informaciones, predicciones, avisos y servicios de asesoramiento a la comunidad.
- Efectuar el seguimiento de los recursos biofísicos de la Nación especialmente en lo referente a su contaminación y degradación, necesarios para la toma de decisiones de las autoridades ambientales.
- Realizar estudios e investigaciones sobre recursos naturales, en especial la relacionada con recursos forestales y conservación de suelos, y demás actividades que, con anterioridad a la Ley 99 de 1993, venían desempeñando las Subgerencias de Bosques y Desarrollo del Instituto Nacional de los Recursos Naturales y del Ambiente –INDERENA–.
- Realizar los estudios e investigaciones sobre hidrología y meteorología que, con anterioridad a la Ley 99 de 1993, venía desempeñando el HIMAT.

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL IDEAM – ORGANIGRAMA

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 9 de 63



7. MARCO LEGAL APLICABLE AL PROCESO DE GESTIÓN DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

La normatividad aplicable al proceso de Gestión de Desarrollo de Talento Humano es el siguiente:

Tipo Norma	Nombre	Temática	Título
Decreto Ley	Decreto 2400 de 1968	Regulación administración pública	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 3135 de 1968	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 10 de 63

Decreto	Decreto 1848 de 1969	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.
Decreto	Decreto 1950 de 1973	Administración del personal civil	Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
Decreto	Decreto 1045 de 1978	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto	Decreto 1042 de 1978	Nomenclatura y clasificación de los empleos y se fijan las escalas de remuneración	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".
Ley	Ley 9 de 1979	Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo	Por la cual se dictan medidas sanitarias.
Resolución	Resolución 2400 de 1979	Sistema de Gestión Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Decreto	Decreto 451 de 1984	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, Departamentos, Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional.
Resolución	Resolución 2013 de 1986	Sistema de Gestión en Seguridad y	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 11 de 63

		salud en el Trabajo	Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Constitución política de Colombia	Constitución Política de Colombia	Constitución Política de Colombia	Constitución Política de Colombia.
Ley	Ley 70 de 1988	Dotación de ley	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público.
Decreto	Decreto 1879 de 1989	Reglamentación dotación de ley	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988.
Ley	Ley 4 de 1992	Régimen Prestacional y Salarial	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.
Resolución	Resolución 1016 de 1986	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Resolución	Resolución 2013 de 1986	Funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
Ley	Ley 100 de 1993	Sistema de Seguridad Social y Régimen Prestacional y Salarial	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 12 de 63

Decreto	Decreto 1295 de 1994	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley	Ley 443 de 1998	Sustento carrera administrativa	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
Ley	Ley 489 de 1998	Organización y funcionamiento de las Entidades del Orden Nacional	Por el cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del Orden Nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley	Decreto Ley 1567 de 1998	Administración del Talento Humano y Sistema de Capacitación y Estímulos	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto	Decreto 806 de 1998	Sistema de Seguridad Social	Por el cual se reglamenta la afiliación al régimen de seguridad social en salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de la seguridad social en salud y como servicio de interés general en todo el territorio nacional.
Decreto	Decreto 1406 de 1999	Sistema de Seguridad Social Integral	Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 13 de 63

Ley	Ley 594 de 2000	Función Archivística	Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 2463 de 2001	Integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.
Ley	Ley 734 de 2002	Normatividad que regula conducta de los servidores públicos	Código Disciplinario Único.
Ley	Ley 755 de 2002	Ley María	Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (Ley María).
Ley	Ley 776 de 2002	Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley	Ley 797 del 2003	Sistema de Seguridad Social	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales.
Circular	Circular No. 004 de 2003 del DAFP	Historias Laborales	Organización de las Historias Laborales.
Circular	Circular Unificada de 2004	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales.
Ley	Ley 909 de 2004	Administración del Talento Humano y Sistema de Capacitación y Estímulos	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 2539 de 2005	Administración del Talento Humano y	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 14 de 63

		Sistema de Capacitación y Estímulos	distintos niveles jerárquicos y de las entidades a las cuales se le aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.
Decreto	Decreto 1227 de 2005	Administración del Talento Humano y Sistema de Capacitación y Estímulos	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998.
Decreto	Decreto 760 de 2005	Administración del Talento Humano	Estudios previos para la contratación directa de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
Decreto	Decreto 770 de 2005	Funciones y de requisitos generales para los empleos públicos	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del orden nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
Acto Legislativo	Acto legislativo 01 de 2005	Sistema de Seguridad Social	Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política.
Decreto	Decreto 2772 de 2005	Requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del Orden Nacional	Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley	Decreto Ley 770 de 2005	Sistemas de funciones y requisitos generales para los empleos públicos	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
Decreto Ley	Decreto Ley 760 de 2005	Procedimiento y funciones CNSC	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 15 de 63

Ley	Ley 962 de 2005	Racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
Resolución	Resolución 156 de 2005	Accidente de trabajo y de enfermedad profesional	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Ley	Ley 995 de 2005	Régimen Prestacional y Salarial	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
Ley	Ley 1071 de 2006	Pago de cesantías	Por medio de la cual se adiciona o modifica la ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas parciales de los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.
Resolución	Resolución 085 de 2006	Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales	Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del IDEAM.
Decreto	Decreto 404 de 2006	Régimen Prestacional y Salarial	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto	Decreto 2489 de 2006	Sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley	Ley 1010 de 2006	Administración del Talento Humano y Sistema de	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros

Comentado [MPMP1]: Se adiciona o se modifica?

 Instituto de Desarrollo Municipal y Capacitación	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 16 de 63

		Capacitación y Estímulos	hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Directiva Presidencial	Directiva Presidencial 003 de 2006	Lineamientos para designación de empleos de libre nombramiento	Mediante la cual se establece el trámite de la designación de empleos de libre nombramiento.
Ley	Ley 1064 de 2006	Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano como educación no formal en la Ley General de Educación.
Resolución	Resolución 2346 de 2006	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución	Resolución 1401 de 2007	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Decreto	Decreto 4665 de 2007	Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto	Decreto 4982 de 2007	Sistema de Seguridad Social	Por el cual se establece el incremento en la cotización para el Sistema General de Pensiones a partir del 2008, de conformidad con las leyes 1122 de 2007 y 797 de 2003.
Ley	Ley 1122 de 2007	Sistema de Seguridad Social	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
Resolución	Resolución 2646 de 2008	Sistema de Capacitación y Estímulos	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención,

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 17 de 63

			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.
Resolución	Resolución 1918 de 2009	Evaluaciones médicas ocupacionales y contenido de las historias clínicas ocupacionales	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Acuerdo	Acuerdo 137 de 2010	Administración del Talento Humano	Por el cual se establece el tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba.
Acuerdo	Acuerdo 138 de 2010	Administración del Talento Humano	Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de sistemas de evaluación del desempeño laboral propios.
Resolución	Resolución 2591 de 2010	Evaluación de Desempeño	Por el cual se adopta el manual de inspección, vigilancia y control sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba.
Ley	Ley 1221 de 2008	Teletrabajo	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley	Ley 1468 de 2011	Sistema de Seguridad Social y Régimen Prestacional y Salarial	Por la cual se modifican los artículos 57, 58, 236, 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 4023 de 2011	Proceso de compensación y el funcionamiento de la subcuenta de compensación interna del régimen	Por el cual se reglamenta el proceso de compensación y el funcionamiento de la subcuenta de compensación interna del régimen contributivo del fondo de solidaridad y garantía, FOSYGA, se fijan reglas para el control de recaudo de cotizaciones, el

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 18 de 63

		contributivo del fondo de solidaridad y garantía FOSYGA	régimen contributivo del sistema general de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 1894 de 2012	Administración del Talento Humano	Por el cual se modifican los artículos 7° y 33 del Decreto 1227 de 2005.
Decreto	Decreto 0825 de 2012	Compensación y recaudo de cotizaciones al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud	Por el cual se prorrogan los términos fijados en el Decreto 4023 de 2011.
Decreto	Decreto 0019 de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública	Trámite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad.
Circular	Circular 005 de 2012	Norma para la provisión definitiva de empleos de carrera	Instrucción en materia de provisión definitiva de empleos de carrera y trámites para la provisión transitoria como medida subsidiaria.
Acuerdo	Acuerdo 00176 de 2012	Evaluación de Desempeño	Por el cual se modifica parcialmente el acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 y se dictan otras disposiciones.
Ley	Ley 1562 de 2012	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Resolución	Resolución 652 de 2012	Sistema de Capacitación y Estímulos	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 19 de 63

			entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución	Resolución 1356 de 2012	Sistema de Capacitación y Estímulos	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
Ley	Ley 1581 de 2012	Protección de datos personales	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
Decreto	Decreto 723 de 2013	Afiliación al sistema general de riesgos laborales	Por el cual se reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
Ley	Ley 1610 de 2013	Inspecciones de trabajo	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones de trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
Decreto	Decreto 2943 de 2013	Incapacidad laboral	Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999.
Decreto	Decreto 1785 de 2014	Administración del Talento Humano	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Resolución	Resolución 2401 de Septiembre 12 de 2014	Reglamentación interna del Sistema de Estímulos e Incentivos y el Sistema de Capacitación	Por la cual se establece la reglamentación interna del Sistema de Estímulos e Incentivos y el Sistema de Capacitación en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, se conforma el Comité de Estímulos e Incentivos y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 1443 de 2014	Sistema de Gestión en Seguridad y	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 20 de 63

		Salud en el Trabajo	de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Ley	Ley 1651 de 2013	Ley de bilingüismo	Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.
Ley	Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 Código Sustantivo del Trabajo	Normatividad nacional para empleadores y trabajadores	Código Sustantivo del Trabajo.
Decreto	Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Acuerdo	Acuerdo 565 de 2016	Evaluación de Desempeño	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Decreto	Decreto 780 de 2016	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
Decreto	Decreto 229 de 2016	Horas extras, dominicales y festivos	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 1625 de 2016	Retención en la Fuente	Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 21 de 63

Guía	Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos (Acuerdos de gestión)	Acuerdos de Gestión	Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos (Acuerdos de gestión).
Ley	Ley 1712 DE 2014	Ley de transparencia y acceso a la información	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley	Ley 1780 de 2016	Empleo y emprendimiento juvenil	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
Ley	Ley 1811 de 2016	Incentivo bicicleta	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio Nacional y se modifica el Código Nacional de Transito.
Decreto	Decreto 648 de 2017	Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto	Decreto 999 de 2017	Escalas de asignación básica	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.
Resolución	Resolución 0196 de 2017	Evaluación de Desempeño Laboral	Por el cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC y se

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 22 de 63

			conforman las Comisiones Evaluadoras.
Resolución	Resolución 1107 de 2017	Sistema de Estímulos e Incentivos y el Sistema de Capacitación	Por el cual se deroga la Resolución No. 0651 de 31 de marzo de 2017, y se establece la reglamentación interna del Sistema de Estímulos e Incentivos y el Sistema de Capacitación en el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales, se conforma el Comité de Estímulos e Incentivos y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 2011 de 2017	Vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto	Decreto 648 de 2017	Administración de personal y situaciones administrativas	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto	Decreto 330 de 2018	Escalas de asignación básica	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas, Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 051 de 2018	Registro de vacantes y situaciones administrativas para pago de funcionarios	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 23 de 63

Decreto	Decreto 815 de 2018	Competencias laborales generales para funcionarios públicos	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto	Decreto 1333 de 2018	Incapacidades superiores a 540 días	Por el cual se sustituye el Título 3 de la parte 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley	Decreto Ley 894 de 2017	Normas en materia de empleo	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Ley	Ley 1960 de 2019	Encargos	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Circular	Circular No. 100 - 001 de 2020 del DAFP	Manuales de funciones	Lineamientos sobre actualización de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales.
Directiva Presidencial	Directiva Presidencial 001 de 2020	Vinculación jóvenes	Vinculación y contratación jóvenes entre los 18 y 28 años.
Directiva Presidencial	Directiva Presidencial 002 de 2020	Trabajo en casa	Medidas para atender la contingencia generada por Covid-19, a partir del uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC
Directiva Presidencial	Directiva Presidencial 003 de 2020	Aislamiento inteligente y trabajo en casa	Aislamiento inteligente productivo - trabajo en casa servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión.
Resolución	Resolución 385 de 2020	Declaratoria Emergencia Sanitaria	Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus Covid-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 24 de 63

Decreto	Decreto 304 de 2020	Remuneraciones	Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.
Resolución	Resolución 844 de 2020	Prórroga Declaratoria Emergencia Sanitaria	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid - 19, se modifica la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, modificada por las Resoluciones 407 y 450 de 2020 y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 491 de 2020	Prestación del servicio en emergencia sanitaria	Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Decreto	Decreto 498 de 2020	Reglamentación sector Función Pública	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública
Decreto	Decreto 454 de 2020	Política de gestión de la información estadística	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Reglamentario Único del Sector Función Pública, con la incorporación de la política de gestión de la información estadística a las políticas de gestión y desempeño institucional
Decreto	Decreto 457 de 2020	Aislamiento preventivo por Covid-19	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19 y el mantenimiento del orden público.
Decreto	Decreto 417 de 2020	Declaratoria de Emergencia Económica	Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 25 de 63

		Social y Ecológica	Ecología en todo el territorio nacional.
Decreto	Decreto 537 de 2020	Medidas en materia de contratación estatal	Por el cual se adoptan medidas en materia de contratación estatal, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Decreto	Decreto 539 de 2020	Medidas de bioseguridad	Por el cual se adoptan medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus Covid-19, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.
Decreto	Decreto 569 de 2020	Transporte integral	Por la cual se adoptan medidas sobre la prestación del servicio público de transporte y su infraestructura, dentro del Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica.
Decreto	Decreto 636 de 2020	Aislamiento preventivo por Covid-19	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, y el mantenimiento del orden público.
Directiva Presidencial	Directiva Presidencial 007 de 2020	Retorno gradual al servicio	Retorno gradual y progresivo de los servidores públicos y contratistas a las actividades laborales y de prestación de servicios de manera presencial.
Decreto	Decreto 676 de 2020	Incorporación Covid-19 a la tabla general de enfermedades	Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 689 de 2020	Prórroga de la vigencia del Decreto 636 de 2020	Por el cual se prorroga la vigencia del Decreto 636 del 6 de mayo de 2020, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, y el mantenimiento del orden público.
Decreto	Decreto 749 de 2020	Aislamiento preventivo por Covid-19	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, y el mantenimiento del orden público.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 26 de 63

Resolución	Resolución 1462 de 2020	Prórroga Declaratoria Emergencia Sanitaria	Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa la Covid - 19, se modifican las Resoluciones 385 y 844 de 2020 y se dictan otras disposiciones.
Resolución	Resolución 489 de 2020	Protocolos de Bioseguridad Ideam	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad del Ideam para la prevención del Covid-19.
Resolución	Resolución 604 de 2020	Anexo protocolos de bioseguridad	Por medio de la cual se incluye el anexo técnico N° 2 de la Resolución N° 489 de 2020 en el que se adopta el protocolo de bioseguridad del Ideam para la prevención del Covid-19.
Decreto	Decreto 989 de 2020	Competencia y requisitos para el empleo de jefe de Oficina de la Oficina de control interno	Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.
Decreto	Decreto 1009 de 2020	Plan de Austeridad del Gasto	Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto.
Decreto	Decreto 1076 de 2020	Aislamiento preventivo por Covid-19	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, y el mantenimiento del orden público
Decreto	Decreto 1168 de 2020	Aislamiento selectivo y distanciamiento individual	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable.
Decreto	Decreto 1287 de 2020	Seguridad de documentos durante trabajo en casa	Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la seguridad de los documentos firmados durante el trabajo en casa,

 Instituto de Desarrollo Municipal y Dirección Municipal	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 27 de 63

			en el marco de la Emergencia Sanitaria.
Decreto	Decreto 1408 de 2020	Aislamiento selectivo	Por el cual se prorroga la vigencia del Decreto 1168 de 25 de agosto de 2020, por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable, prorrogado por el Decreto 1297 del 29 de septiembre de 2020.
Decreto	Decreto 1422 de 2020	Pago prima de Navidad	Por el cual se dictan disposiciones para el pago de la prima de navidad para la vigencia fiscal 2020.
Decreto	Decreto 288 de 2021	Evaluación de Desempeño Laboral Servidores Sindicalizados con ocasión del permiso sindical	Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical.
Decreto	Decreto 400 de 2021	Jornada laboral mediante el sistema de turnos	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos.
Decreto	Decreto 376 de 2021	Cotizaciones abril, mayo de 2021	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de implementar medidas para realizar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Pensiones por los periodos correspondientes a abril y mayo de 2020, de los que fueron exonerados los empleadores y trabajadores independientes a través del Decreto Legislativo 558 de 2020 y

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 28 de 63

			en cumplimiento de lo ordenado en la Sentencia C-258 de 2020 de la Honorable Corte Constitucional.
Directiva	Directiva Presidencial No. 4	Retorno gradual al servicio	Retorno de servidores y demás colaboradores del Estado de las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional a trabajo presencial.
Ley	Ley 2088 de 2021	Trabajo en casa	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Decreto	Decreto 344 de 2021	Permisos Sindicales	Por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a los permisos sindicales.

8. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1 Misión del grupo de administración y desarrollo del talento humano

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano busca administrar y promover el desarrollo integral del talento humano del IDEAM a través de la formulación, ejecución y seguimiento de políticas, planes, programas y acciones que fortalezcan el servicio público y la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

8.2 Visión del grupo de administración y desarrollo del talento humano

Ser reconocida en el 2026, como un grupo líder entre las entidades del orden nacional y por sus funcionarios por la eficiencia y creatividad con la que promueve el desarrollo integral de su talento humano.

8.3 Política de talento humano

El Instituto de Hidrología Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM –, a través del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, estrategias y proyectos orientados a contribuir en el desarrollo integral de los servidores públicos del Instituto, desde su ingreso y hasta su retiro, brindando un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 29 de 63

de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura del servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los funcionarios del Instituto y sus familias.

8.4 Funciones del grupo de administración y desarrollo del talento humano

Actualmente, las funciones del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano se encuentran contenidas en el artículo cuarto de la Resolución No. 3094 del 11 de diciembre de 2018, y depende directamente del Despacho de la Secretaria General cumpliendo con las siguientes funciones:

1. Cumplir las funciones específicas contempladas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, así como las que lo modifiquen, adicionen o aclaren.
2. Diseñar, ejecutar, evaluar y controlar las políticas y procedimientos asociados a la administración de planta de personal, selección, vinculación, distribuciones, ubicaciones, traslados, encargos, manuales específicos de funciones y de competencias laborales, evaluación del desempeño y desvinculación de los servidores públicos con base en las necesidades reales, las metodologías y lineamientos aprobados, el cumplimiento a la normatividad vigente y los procedimientos establecidos.
3. Liderar los proyectos de modificación de planta de personal, el estudio técnico correspondiente y manual específico de funciones y de competencias laborales acorde con las necesidades y procesos que desarrolla la Entidad.
4. Coordinar, planear, y controlar las actividades relacionadas con los procesos de selección, vinculación del talento humano, así como las afiliaciones al Sistema de la Seguridad Social y al Fondo Nacional de Ahorro.
5. Gestionar y organizar el archivo de las hojas de vida de los funcionarios y exfuncionarios de la Entidad y controlar que se mantengan actualizados de conformidad con las normas legales vigentes.
6. Generar las certificaciones que soliciten los funcionarios, exfuncionarios y entes de control de conformidad con los procedimientos establecidos.
7. Mantener actualizada la información de los sistemas de información que por ley son de su competencia, tales como SIGEP, SIMO y los demás que se surjan.
8. Coordinar y responder por la liquidación y trámite oportuno de la nómina, de conformidad con las disposiciones que rigen al respecto.
9. Elaborar, coordinar, ejecutar y evaluar el plan de inducción, reintroducción, capacitación y bienestar para los funcionarios del Instituto.
10. Establecer planes y programas de salud ocupacional para los funcionarios del Instituto y coordinar la ejecución de los mismos.
11. Atender las peticiones y requerimientos relacionados con los asuntos de su competencia.
12. Proponer y aplicar métodos y procedimientos de control interno que garanticen la calidad, eficiencia y eficacia en la gestión y operación del grupo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 30 de 63

13. Elaborar los documentos precontractuales, necesarios para la ejecución de los recursos asignados, así como realizar el seguimiento de los procesos de selección contractual a su cargo.
14. Supervisar la ejecución de los contratos asignados, conforme a la normatividad vigente.
15. Realizar las actividades requeridas para el mantenimiento y actualización de los documentos y registros que forman parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), promoviendo el mejoramiento continuo de los procesos a cargo.
16. Cumplir con las demás funciones que le sean asignadas por ley, reglamentación interna y/o la Secretaría General, que correspondan a la naturaleza de sus asuntos.

8.5 Planta de personal

La planta de personal actual del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales fue aprobada mediante el Decreto 292 de enero 29 de 2004 (modificado por los decretos 673 de 2007 y 688 de 2008), y está actualmente conformada por 470 cargos en los niveles directivos, asesores, profesionales, técnicos y asistenciales, así:

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
DIRECTIVO	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	1
	SECRETARIA GENERAL	1
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	1
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	1
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	1
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO		9
ASESOR	ASESORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL	5
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	SECRETARIA GENERAL	1
TOTAL NIVEL ASESOR		8
PROFESIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	1
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	2
	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
	OFICINA DE INFORMÁTICA	8
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	11
	SECRETARIA GENERAL	28

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 31 de 63

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	17
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	17
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	50
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	11
TOTAL NIVEL PROFESIONAL		148
TÉCNICO	OFICINA ASESORA JURÍDICA	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	7
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	2
	SECRETARIA GENERAL	16
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	89
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	119
TOTAL NIVEL TÉCNICO		234
ASISTENCIAL	DIRECCIÓN GENERAL	2
	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1
	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
	OFICINA DE INFORMÁTICA	1
	OFICINA DEL SERVICIO DE PRONÓSTICOS Y ALERTAS	1
	SECRETARIA GENERAL	26
	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS E INFORMACIÓN AMBIENTAL	2
	SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AMBIENTALES	4
	SUBDIRECCIÓN DE HIDROLOGÍA	29
	SUBDIRECCIÓN DE METEOROLOGÍA	4
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		71
TOTAL PLANTA GENERAL		470

NIVEL	AÑO 2021
Directivo	9
Asesor	8
Profesional	148
Técnico	234
Asistencial	71
Total	470

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	No.
Libre nombramiento y remoción	Nombramientos Ordinarios	18
	Vacantes	1
Carrera administrativa	Nombramientos en provisionalidad	145
	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	280

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 32 de 63

	Vacantes	24
Total empleos y vacantes a 31 de diciembre de 2021		468

9. ACUERDOS SINDICALES VIGENCIAS 2020 – 2021

En atención a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, las organizaciones sindicales AEROMET y SINTRAIDEAM, pertenecientes al Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, el 28 de febrero de 2020 presentaron pliego unificado de peticiones para dar inicio al conflicto sindical, el cual se desarrolló bajo las siguientes etapas de negociación.



Para el desarrollo de las negociaciones sindicales para la vigencia 2020, se llevaron a cabo 30 sesiones, dando inicio a la instalación de las mismas el 10 de marzo de 2020 conforme a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 2.2.2.4.10 del Decreto 1072 de 2015. Sin embargo, con ocasión de la declaratoria de emergencia sanitaria producto del Covid-19 y en atención a las diferentes circulares conjuntas emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en el especial la Circular Conjunta N.º. 100-11-2020, la continuación de la instalación e inicio de la negociación se llevó cabo el día veintitrés (23) de junio de 2020.

Conforme a lo anterior se relacionan las sesiones de negociación así:

Sesiones realizadas		
10 de marzo de 2020	15 de julio de 2020	04 de agosto de 2020
23 de junio de 2020	16 de julio de 2020	05 de agosto de 2020
24 de junio de 2020	22 de julio de 2020	06 de agosto de 2020
25 de junio de 2020	23 de julio de 2020	10 de agosto de 2020
30 de junio de 2020	24 de julio de 2020	14 de agosto de 2020

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 33 de 63

01 de julio de 2020	27 de julio de 2020	18 de agosto de 2020
02 de julio de 2020	28 de julio de 2020	18 de agosto de 2020
07 de julio de 2020	29 de julio de 2020	20 de agosto de 2020
08 de julio de 2020	30 de julio de 2020	21 de agosto de 2020
09 de julio de 2020	31 de julio de 2020	
14 de julio de 2020	03 de agosto de 2020	

Como producto de la negociación de los 71 artículos relacionados en el pliego unificado de peticiones, se llegó a acuerdo en 46, lo cual equivale a un 65% y no acuerdo en 25, que equivale a un 35%.



Así las cosas, dentro del Acuerdo Colectivo, se resolvió conformar la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva 2020 -2021 y el "Acta Final de Acuerdo de la Negociación Colectiva, Pliego de Solicitudes de Empleados Públicos, presentado por el sindicato de empleados públicos del IDEAM – SINTRAIDEAM y la asociación sindical de Meteorología Aeronáutica – AEROMET, la cual estará compuesta por:

- El presidente del Sindicato de Empleados Públicos del IDEAM – SINTRAIDEAM o su delegado.
- El presidente de la Asociación Sindical de Meteorología Aeronáutica – AEROMET o su delegado.
- El Secretario General del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM o quien haga sus veces.
- La Coordinadora del Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM o su delegado.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva 2020 - 2021 se establecieron las siguientes:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 34 de 63

- Presentar informes sobre las gestiones adelantadas por la Administración en cumplimiento del acuerdo suscrito.
- Promover el diálogo y el trabajo articulado con las organizaciones sindicales firmantes para gestionar el cumplimiento del acuerdo suscrito.
- Verificar el cumplimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva y de las acciones programadas para su implementación.
- Las demás que sean necesarias para su correcto funcionamiento.

Finalmente, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva 2020 - 2021, deberá sesionar una vez cada dos (2) meses, de forma virtual o presencial en caso de ser estrictamente necesario, circunstancia por la cual, hasta la fecha se están adelantando las gestiones correspondientes al cumplimiento de dichos acuerdos y bajo estos parámetros la primera sesión de seguimiento se debe estar programando para finales del mes de octubre de 2020.

- **Acuerdos Sindicales**

Se destaca que los acuerdos sindicales singulares fueron cerrados exitosamente con un cumplimiento del 100% respecto a los acuerdos vigentes a 31 de diciembre de 2019.

Ahora bien, respecto a las negociaciones adelantadas durante el 2020, se destaca que, producto de la negociación de los 71 artículos relacionados en el pliego unificado de peticiones, se llegó a acuerdo en 46 lo cual equivale a un 65% y no acuerdo en 25, que equivale a un 35%.



Seguimiento Acuerdos Sindicales

Desde la firma de los acuerdos sindicales, producto del seguimiento por la comisión conformada para tal objeto, la cual se reúne cada dos (2) meses, se han llevado a cabo las siguientes sesiones:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 35 de 63

Sesiones seguimiento		
29 de octubre de 2020	15 de diciembre de 2020	17 de febrero de 2021
16 de abril de 2021	18 de junio de 2021	20 de agosto de 2021
14 de septiembre de 2021	21 de octubre de 2021	17 de diciembre de 2021

Para el cierre del cumplimiento del Acuerdo Colectivo 2020 – 2021, se determinó por la comisión el porcentaje de cumplimiento, así:

ARTÍCULO	%AVANCE
ARTÍCULO 1— PERMISOS SINDICALES	100%
ARTÍCULO 2 — DERECHO DE REUNIÓN	100%
ARTÍCULO 3 — DERECHO DE INFORMACIÓN	100%
ARTÍCULO 4 — DE LA SUSPENSIÓN DE ASIGNACIÓN DE TRABAJO	100%
ARTÍCULO 5 — PUBLICIDAD	100%
ARTÍCULO 6 — SUMINISTRO DE INFORMACIÓN	100%
ARTÍCULO 7 — PERMISO SINDICAL	100%
ARTÍCULO 8 — VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE	100%
ARTÍCULO 10 — GARANTÍA DE DERECHOS	100%
ARTÍCULO 11 — PRINCIPIO DE COORDINACIÓN	100%
ARTÍCULO 17 — CONVOCATORIA CONCURSOS	100%
ARTÍCULO 19 — MANUAL DE FUNCIONES	100%
ARTÍCULO 20 — CUADROS FUNCIONALES	100%
ARTÍCULO 23 — ACTIVIDADES DE BIENESTAR	100%
ARTÍCULO 24 — PRESUPUESTO BIENESTAR	100%
ARTÍCULO 25 — RECONOCIMIENTO PRE-PENSIONADOS	100%
ARTÍCULO 26 — PROTECCIÓN DE LA FAMILIA	100%
ARTÍCULO 27 – PROGRAMA DE PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS	100%
ARTÍCULO 28 — CURSOS DE IDIOMAS	100%
ARTÍCULO 29 — PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	100%
ARTÍCULO 31. COBERTURA DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL	100%
ARTÍCULO 34 – RECREACIÓN Y DEPORTE	100%
ARTÍCULO 35 — UNIFORMES DEPORTIVOS, GARANTÍAS PARA LOS DEPORTISTAS	100%
ARTÍCULO 37 — OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA RED HIDROMETEOROLÓGICA Y AMBIENTAL	100%

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 36 de 63

ARTÍCULO 39 — APROPIACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HORAS EXTRAS Y COMPENSATORIOS	100%
ARTÍCULO 40 — RECONOCIMIENTO COMPENSATORIOS EN DINERO	100%
ARTÍCULO 41 — RECONOCIMIENTO ECONÓMICO HORAS EXTRAS	80%
ARTÍCULO 43 — NIVELACIÓN SALARIAL	80%
ARTÍCULO 44 — DESCUENTOS POR LIBRANZA	100%
ARTÍCULO 45 — DIVULGACIÓN DEL SERVICIO	100%
ARTÍCULO 46 — OFICINA AEROMET	100%
ARTÍCULO 48 — FUNCIONES DURANTE LA JORNADA LABORAL	100%
ARTÍCULO 49 — AMPLIACIÓN DE PLANTA	30%
ARTÍCULO 51 – SISTEMA GESTIÓN DE CALIDAD DEL SERVICIO METEOROLOGÍA AERONÁUTICA	100%
ARTÍCULO 53 — OFICINA RADIOSONDA	100%
ARTÍCULO 55 — INCENTIVOS EN TIEMPO	100%
ARTÍCULO 56 — DOTACIÓN INDUSTRIAL	100%
ARTÍCULO 57 – ADQUISICIÓN ELECTRODOMÉSTICOS Y MUEBLES DE OFICINA	100%
ARTÍCULO 59 – ACTIVIDADES DE BIENESTAR. PARÁGRAFO 1	100%
ARTÍCULO 60 — DOTACIÓN Y EXÁMENES MÉDICOS	100%
ARTÍCULO 62 — PROGRAMA DE PREPARACIÓN DE PRE-PENSIONADOS	100%
ARTÍCULO 64 — CURSOS DE IDIOMAS	100%
ARTÍCULO 67 — UNIFORMES DEPORTIVOS, GARANTÍAS PARA LOS DEPORTISTAS	100%
ARTÍCULO 68 – CONVENIOS FITNESS	100%
ARTÍCULO 70 – COMITÉ BIPARTITO PARA EL SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO	100%
ARTÍCULO 71 — CUOTA POR BENEFICIO	100%
TOTAL	98%

Con este escenario, para los acuerdos sindicales 2020-2021 se llegó a un cumplimiento del 98% de los mismos, haciendo la claridad que en relación a los artículos 41 y 43, se debe continuar con el trámite para la expedición del decreto que permita el reconocimiento de los mismos; en lo que respecta al artículo 49, el porcentaje se estableció por desacuerdos con los sindicatos, sin embargo, la administración se opuso al mismo e hizo la salvedad de que en lo relacionado con el fortalecimiento, se continuó con la gestión tal y como fue evidenciado durante las diferentes sesiones; se anexaron los radicados ante las entidades competentes y encontrándose en la fase de la expedición del Decreto que creó 18 empleos como parte de la primera etapa del estudio técnico. Se deja constancia también de que

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 37 de 63

para la administración se cumplió al 100% con este compromiso, no obstante, se debe continuar con la respectiva gestión.

Nota: Para la vigencia 2022, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, las organizaciones sindicales tienen el término para presentar pliegos de condiciones, e iniciar una nueva etapa de negociación hasta antes de finalizar el primer bimestre, es decir 28 de febrero de 2022.

Las evidencias y demás documentos relacionados con Acuerdos Sindicales se encuentran ubicados en el siguiente link:

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1FOBywzT3YjOHf8SPx6XNn9tNV8A4pUCY>

10. MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

El manual específico de funciones ha sido elaborado y actualizado con el fin de contribuir al desarrollo de la misión y la visión del Instituto, a partir de un enfoque sistémico, el cual se pretende que el Instituto logre la eficiencia de su gestión con la definición de los perfiles por competencia. En este orden de ideas, los actos administrativos que contienen las fichas de los manuales de funciones vigentes para el IDEAM son:

1. Resolución N° 0624 de 2019
2. Resolución N° 0298 de 2020
3. Resolución N° 0667 de 2020
4. Resolución N° 0108 de 2021
5. Resolución N° 1296 de 2021
6. Resolución N° 1022 de 2021

Estas resoluciones pueden ser consultadas en la página web del IDEAM en el siguiente enlace:

<http://www.ideam.gov.co/web/entidad/manual-funciones>

11. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

11.1 Resultados del FURAG 2020

Durante la vigencia 2020, conforme a los índices de las dimensiones de gestión y desempeño del IDEAM, la dimensión de Talento Humano fue la segunda mejor calificada dentro de la institución con una calificación del 81.7 sobre 100, sosteniendo el nivel de madurez de la dimensión, como se puede apreciar en la siguiente gráfica generada por el DAFP:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 38 de 63



De lo anterior, se puede evidenciar la notable mejoría del proceso de la Gestión del Desarrollo de Talento Humano, ya que se encuentra en nivel de consolidación de acuerdo con los parámetros fijados en el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

Conforme a la calificación recibida, se recibieron recomendaciones a fortalecer respecto de los siguientes aspectos en las políticas de talento humano e integridad:

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Impulsar la participación del talento humano para la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional de la entidad, como acción para desarrollar una cultura organizacional afín a la gestión del conocimiento y la innovación.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 05
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 39 de 63

3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en el programa de inducción o reintroducción al servicio público o en el plan institucional de capacitación acciones dirigidas a capacitar a los servidores públicos de la entidad sobre el derecho a la participación ciudadana y los mecanismos existentes para facilitarla.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.
1	Integridad	Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.
2	Integridad	Formular y desarrollar un mecanismo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad.
3	Integridad	Realizar el análisis sobre las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflictos de interés con el fin de identificar zonas de riesgo e implementar acciones preventivas.
4	Integridad	Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.
5	Integridad	Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimato de la información personal.
6	Integridad	Implementar acciones de difusión y seguimiento para garantizar que los altos directivos y contratistas de la entidad presenten en forma oportuna la declaración que los obliga la Ley 2013 de 2019. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
7	Integridad	Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad y así contar con una planeación que garantice la seguridad institucional.
8	Integridad	Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como: adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.
9	Integridad	Implementar mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés respecto a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD) de la entidad.

11.2 NECESIDADES DE BIENESTAR

a) Diagnóstico de la encuesta de necesidades del plan de bienestar 2022

Durante los meses de octubre a diciembre de 2021, se realizó la aplicación de la encuesta “Encuesta para establecer las necesidades de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos 2022” mediante la plataforma de encuestas de Google, con el propósito de indagar las siguientes variables: datos sociodemográficos, de ubicación, composición familiar, aspectos económicos, intereses y preferencias en actividades recreativas, deportivas, artísticas, culturales, vacacionales, promoción y prevención en salud, aspectos motivacionales de participación, artes, proyectos de vivienda, entidades de apoyo a la gestión, competencias blandas, clima laboral, reconocimientos y estímulos, inducción y reinducción, trabajo en casa, teletrabajo, valores institucionales, conflicto de interés, etc., todo ello enmarcado en las cinco (5) rutas de creación de valor que plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. En este orden de ideas, la encuesta fue diligenciada por **277 funcionarios** y arrojó los siguientes resultados:

b) Ruta de análisis de datos

1. Nivel de participación por dependencia

Dependencia	Cantidad de encuestados:
Dirección General	2
Oficina Asesora Jurídica	4
Oficina de Informática	8
Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas	8
Secretaría General	45
Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental	8
Subdirección de Estudios Ambientales	17
Subdirección de Hidrología	117
Subdirección de Meteorología	68
Total general	277

2. Descripción de datos sociodemográficos vigentes

A partir de la aplicación de la “encuesta para establecer las necesidades de los planes institucionales de bienestar y estímulos e incentivos 2021” dirigida a los funcionarios del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales – IDEAM, con una participación de 380 encuestados se logran determinar los siguientes datos sociodemográficos:

 IDEAM Instituto Departamental de Estadística y Censos	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 41 de 63

- a. Los participantes encuestados son pertenecientes a la mayoría de las dependencias del IDEAM a nivel nacional, por lo cual se evidencia una multiplicidad en las dependencias intervinientes en la encuesta.
- b. Los participantes en la encuesta reportan pertenecer a todos los niveles jerárquicos incluidos en la estructura organizacional de la Entidad, sin embargo, se evidencia poca participación del nivel directivo y asesor.
- c. De acuerdo con el tipo de vinculación el 60,28% de los encuestados son de Carrera Administrativa, el 38,26% están vinculados mediante provisionalidad y el 1,44% son funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción.
- d. El rango de edad de mayor participación está entre los 26 a los 40 años de edad, con un 38,6%.
- e. El mayor número del cual se conforman los núcleos familiares de los encuestados corresponde a 4 personas, con un 32,49%.
- f. El 60,59% de los encuestados manifiestan tener hijastros o personas adicionales a su núcleo familiar, mayores de edad, a cargo de ellos.
- g. El 84,1% de los encuestados registran no tener nietos, por lo cual se muestra un alto índice que no ve interés en su participación en actividades de bienestar para ellos.
- h. El 73,2% de los encuestados manifiesta no tener personas en situación de discapacidad dentro de su núcleo familiar y el 21,7% adicional de los encuestados manifiestan que la pregunta no aplica a sus actuales condiciones.

3. Resultados estadísticos Encuesta de necesidades de bienestar 2021

Descripción de gustos e intereses

A continuación, se describen los datos estadísticos de los gustos e intereses manifestados por los participantes en la encuesta:

- a. El criterio más alto para participar en las actividades de bienestar está enfocado a compartir con los integrantes de su núcleo familiar.
- b. Con un 47,8% predomina de manera significativa el argumento de presentar niveles importantes de carga laboral por la cual no podrían hacerse partícipes de las actividades de bienestar.

Ruta de la Felicidad

- a. El 81,9% de los encuestados indican que pueden tener un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

 IDEAM Instituto Departamental de Estadística y Censos	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 42 de 63

- b. Referente a la vida personal y familiar se evidencia que el 30,32% no ha tenido dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que dedica al trabajo; el 39,71% ha tenido el tiempo suficiente para compartir con sus familiares o seres queridos; y el 32,85% ha dedicado tiempo suficiente a sus aficiones, intereses y cuidado personal.
- c. Entre los últimos doce meses, el 54,51% de los funcionarios accedió a algún programa de bienestar en la entidad; el 54,87 % recibió algún estímulo o incentivo en el trabajo; el 89,53% participó en las jornadas de inducción y reinducción realizadas; el 78,7% se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral; el 85,55% realizó trabajo en casa y el 10,83% accedió al programa Servimos.
- d. Las actividades deportivas y de actividad física con mayor predominancia son: Natación con un 36,2%, futbol y ciclismo con un 29,7% y bolos con un 30,9%.
- e. Las actividades recreativas y vacacionales con mayor predominancia son: caminatas ecológicas con el 80,5%, vacaciones recreativas con un 60,6%, campamentos con un 53,3% y picnic con 41,5%.
- f. La actividad artística y cultural con una significativa predominancia en su preferencia por parte de los participantes es el cine con un 74,6%.
- g. El 71% de los encuestados manifiesta interés por su participación en actividades de promoción y desarrollo del trabajo social.
- h. La actividad predominante en su participación en cuanto al cuidado de la salud es el manejo del estrés con un 56,3%.
- i. En términos generales, los participantes manifiestan interés en su participación frente a la conmemoración de fechas especiales como día de la mujer, día del amor y la amistad, celebración de cumpleaños, novenas navideñas, etc., logrando un porcentaje del 94,6% en la opción de todas las expuestas en la encuesta.
- j. Con un significativo 94,2% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de integración familiar.
- k. Con un significativo 60,3% los participantes muestran una amplia inclinación por su participación en las actividades de artes y artesanías.
- l. El 94,9% de los participantes no muestran interés en dictar cursos de artes y artesanías.
- m. El 54,2% de los participantes en la encuesta cuentan con vivienda propia, a su vez manifiestan de manera contundente que han utilizado trámites con el FNA (Fondo Nacional del Ahorro), para trámites de afiliación y retiro de cesantías.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 43 de 63

- n. El 63,1 % de los encuestados manifiestan encontrarse satisfechos con los servicios que les presta su Caja de Compensación, el 36,9% de los encuestados que manifestó su insatisfacción en su mayoría aduce que se debe a las tarifas económicas que manejan y a la limitada demanda de actividades y programas que les ofrecen.
- o. El 81,5% de los encuestados reportan no encontrarse en carácter de pre – pensionados. En este sentido, la mayoría manifiesta no aplicar para el desarrollo de temáticas de capacitación al respecto.

Ruta del Crecimiento

1. El 37,18% indica que en su trabajo actual tienen la oportunidad de desarrollar su carrera, mientras que el 26,35% indica que no tienen expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.
2. El 52,3% de los encuestados tiene el siguiente pensamiento frente al Instituto: “Quisiera permanecer el resto de mi carrera laboral en esta Entidad”.
3. Con un significativo 49,8% de los participantes, se muestra interés en realizar talleres y actividades para fortalecer el clima laboral.
4. Referente al clima laboral, el 66,42% considera que las acciones desarrolladas por la entidad han mejorado el clima laboral, el 57,76% promovería ideas para la formulación del plan de clima laboral 2022 y el 81,94% considera necesario realizar talleres de Liderazgo para aportar a mejorar el clima laboral.
5. De acuerdo a los funcionarios participantes de la encuesta que se encuentran vinculados mediante Carrera Administrativa, el 61,73% conoce el Plan de estímulos e incentivos, el 51,98% indica que el plan de estímulos e incentivos actual favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar, el 46,20% piensa que el plan de incentivos contribuye a que a su trabajo sea eficaz y productivo y el 49,45% está de acuerdo con el plan de estímulos que ofrece el IDEAM.
6. El 80,26% de los participantes ha utilizado el Compensatorio por Cumpleaños como beneficio de salario emocional, sobre los demás compensatorios incluidos en el plan del año 2021. A su vez los participantes en su mayoría hacen alusión a la importancia de generar compensatorios relacionados con la integración familiar.
7. Con un porcentaje que oscila entre el 52,34% y el 53,06%, los participantes consideran que los procesos de Inducción y Reinducción al interior del Instituto son buenos.
8. El 32,1% de los encuestados indican que adaptarse a los cambios que han vivido en los últimos doce meses fue fácil para ellos.

 IDEAM Instituto Departamental de Estadística y Censos	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 44 de 63

9. Con un porcentaje del 62,1% la modalidad de trabajo de los encuestados fue remota.
10. Dentro de los últimos doce meses, el 41,87% de los funcionarios encuestados consideran que contaron con la información necesaria para desempeñar su trabajo, el 36,82% tuvo el suministro de implementos de trabajo suficiente para cumplir con las labores asignadas y el 44,76% considera que las tecnologías de información y comunicación de la entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.
11. Teniendo en cuenta la experiencia de los funcionarios encuestados en su experiencia de trabajo en casa, el 36,82% indica que les han respetado el horario laboral, el 47,29% hizo buen uso de las herramientas tecnológicas, el 50,54% tuvo facilidad para el desarrollo de sus funciones, el 44,76% ha podido manejar su agenda de trabajo, el 41,87% ha desarrollado trabajo en equipo, el 38,62% pudo participar en las actividades de bienestar y el 40,07% tuvo un equilibrio del tiempo entre la vida familiar y laboral.
12. Respecto a la situación de trabajo en casa, el 36,10% no se siente más distraído de sus deberes laborales en casa que en la oficina, el 32,49% no se sintió más ansioso, el 31,76% no está de acuerdo ni en desacuerdo referente a la productividad en trabajo, el 28,15% no se siente solo y desconectado de sus colegas, el 28,51% considera que la entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar su salud mental durante la pandemia, el 33,21% considera que su salud física no ha empeorado y el 36,46% su salud mental.
13. La principal dificultad que se le ha presentado a los funcionarios encuestados con un porcentaje del 40,7% es que no tienen impedimentos para trabajar remotamente.
14. El 23,2% indica que desearían teletrabajar 3 días por semana.
15. Respecto al conocimiento de los encuestados a la comisión y comités, el 79,78% indica que conoce a la comisión de personal, el 92,05% conoce el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y el 92,77% conoce el comité de convivencia.
16. El 84,5% de los encuestados reconocen canales de comunicación en los cuales manifestar situaciones u opiniones sobre el Código de Integridad y el Conflicto de Interés.

b) Medición vigente de clima laboral – batería de riesgo sicosocial 2021

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 45 de 63

El Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) en el año 2021 de acuerdo con lo estipulado en las resoluciones 2646 de 20081 y 2404 de 20192, las cuales dictan las disposiciones para la medición de los factores de riesgos psicosociales. El nivel de riesgo general de la Entidad corresponde a un nivel de riesgo bajo con una puntuación de 22,1 en el promedio de las condiciones intralaborales de la forma A y las características extralaborales, correspondiente a un nivel de riesgo bajo y de 26,2 en el promedio de las características intralaborales forma B y las condiciones extralaborales, correspondiente a un nivel de riesgo medio.

De igual manera, de acuerdo con la Resolución 2404 de 2019 el instrumento se debe volver a aplicar en un periodo de 2 años, tiempo que se debe aprovechar para la implementación de la intervención para mitigar los niveles de riesgos psicosociales detectados. Al discriminar los niveles de riesgos se identifica que es importante considerar que se requiere de un especial énfasis en la intervención de la sintomatología asociada al estrés, lo cual implica que se deben incrementar las actividades de sensibilización sobre el manejo del estrés, el autocuidado y la implementación de las pausas activas. Así mismo, es importante realizar especial énfasis en la población correspondiente a los factores intralaborales de la forma B, en los aspectos que se dilucidarán en el presente informe.

Tipo de estudio: El estudio es de tipo descriptivo transversal ejecutado desde una perspectiva metodológica cuantitativa- cualitativa.

Población: La población objeto del estudio programado fue de 683 personas entre funcionarios y contratistas, de los cuales participaron 640 personas que corresponden a los cargos de dirección/jefatura, administrativos/coordinación y operativos.

Instrumentos: Para el estudio de riesgos psicosociales y de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 46 de 63



PERFIL DE CONDICIONES PSICOSOCIALES GENERAL

Escala

- En color rojo se presentan las condiciones de riesgo alto y muy alto que sumado sean iguales o superiores al 60%, las cuales requieren intervención inmediata.
- En color amarillo se presentan las condiciones de riesgo alto y muy alto que sumadas estén entre el 41% y el 59% las cuales requieren intervención, pero puede esperar durante la vigencia del plan de acción.
- En color verde se presentan las condiciones de riesgo bajo o sin riesgo y riesgo despreciable que sumadas superen el 60% como factores protectores o fortalezas.

Para la forma A se debe intervenir especialmente las dimensiones de:

- **Demandas de la jornada** de trabajo a través de la promoción de estrategias de planificación del tiempo o de reingeniería de procesos.
- **Recompensas** derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. Es importante desarrollar actividades que fomenten el sentido de pertenencia de los colaboradores y enriquecer las acciones que permitan

 IDEAM Instituto de Estudios Ambientales y Recursos Naturales	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 47 de 63

promover el salario emocional, como ejemplo de ello, la elección del empleado del mes, actividades de bienestar, etc.

Al realizar una lectura por dependencias de los dominios en la forma A se visualizan como dominios a fortalecer:

- Control sobre el trabajo, especialmente en la Oficina de pronóstico y alertas y la Oficina de informática;
- Demandas del trabajo con la Oficina de informática
- Recompensas con las dependencias de Secretaría general, Subdirección de estudios ambientales, Subdirección de hidrología, Subdirección de ecosistemas e información ambiental y de la Oficina de informática.

Para la forma B se debe intervenir especialmente las dimensiones de:

- **Características de liderazgo.** Se debe reforzar la interacción entre los jefes y subalternos, de tal forma que los líderes generen apoyo individualizado dependiendo de las necesidades de cada trabajador, se recomienda realizar desayunos de trabajo para generar confianza, mejorar la comunicación entre ellos y conocer los diferentes puntos de vista de sus subalternos para que entre todos trabajen en pro del cumplimiento de las metas y objetivos; así mismo se obtienen resultados positivos cuando el líder destaca los aciertos y apoya las falencias brindando acompañamiento continuo para la mejora de los resultados y es capaz de delegar responsabilidades, aumentando el trabajo en equipo y la productividad.

Al realizar una lectura por dependencias de la forma B se visualizan como dominios a fortalecer Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en la Secretaría General, Subdirección de Estudios Ambientales, Subdirección de Hidrología, Oficina del Servicio de Pronósticos y Alertas, Subdirección de Meteorología y Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental; en el dominio de control sobre el trabajo en la Subdirección de Ecosistemas e Información Ambiental; en el dominio demandas del trabajo en la Dirección General y la Oficina Asesora de Planeación.

- **Retroalimentación de desempeño:** Se debe realizar un especial trabajo con los líderes de la forma B para que logren apropiarse del instrumento de evaluación de desempeño y puedan visualizar no solo como un requisito de diligenciamiento, si no que realicen un trabajo mancomunado con los colaboradores para definir estrategias y tareas concretas que permitan mejorar su rendimiento. Así mismo, es importante entrenarlos en habilidades

 IDEAM Instituto Distrital de Estudios Ambientales	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 48 de 63

para que puedan generar estrategias de retroalimentación cotidianas con sus equipos de trabajo.

- **Claridad de rol:** Se sugiere reforzar los procesos de inducción y reintroducción, así como la clarificación de los perfiles de cargo.
- **Capacitación:** a través de la realización de un tamizaje que permita identificar los temas de capacitación de mayor relevancia que aporten directamente al buen ejercicio de sus labores.
- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** Teniendo en cuenta la actual situación por la pandemia de COVID-19, en la que algunos colaboradores se encuentran en modalidad de trabajo en casa, es posible que tengan la sensación de que en ocasiones se dificulta visualizar el límite entre las actividades laborales, personales y familiares, ya que todas las actividades concernientes a estos contextos se dan en un mismo espacio. Para ello, es importante realizar talleres en la medida de lo posible virtuales para el manejo y planeación del tiempo y afrontamiento de la diversidad de funciones en un mismo espacio.
- **Reconocimiento y compensación.** Es importante fortalecer la divulgación a los colaboradores sobre el programa de bienestar de la entidad, así como las estrategias que emplea la misma sobre reconocimientos.

En el dominio recompensas en la Oficina asesora de planeación, la Subdirección de estudios ambientales, la Subdirección de ecosistemas e información ambiental y la Oficina de informática.

En cuanto a las condiciones extralaborales las dimensiones que especialmente se visualizan como críticas son:

- **Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda,** aunque se trata de un aspecto de difícil manejo para la Entidad es importante visualizar la opción del manejo de horarios flexibles o implementar alternativas de teletrabajo a largo plazo.
- **Características de la vivienda y del entorno.** Se sugiere fomentar capacitaciones sobre el manejo de aspectos como la seguridad personal y capacitaciones o talleres para fomentar el desarrollo del proyecto de vida fomentando la búsqueda de estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida.

Al realizar una lectura por tipo de vinculación de la forma A, se observa que en el dominio demandas del trabajo son los servidores públicos quienes presentan riesgos significativos y en el dominio recompensas son los contratistas quienes presentan niveles de riesgos significativos.

 IDEAM Instituto de Desarrollo Urbano, Ambiental y Gestión Administrativa	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 49 de 63

Al realizar una lectura por tipo de vinculación de la forma B se observa que los servidores públicos presentan niveles de riesgos significativos en el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Es importante resaltar que se debe realizar una **intervención para disminuir la sintomatología asociada al estrés**, para ello es importante generar estrategias de promoción y prevención encaminadas al autocuidado, hábitos de vida saludable, talleres para el manejo del estrés. De igual manera, es importante estar atentos a las recomendaciones de los exámenes médicos ocupacionales de seguimiento cuando se presenten sintomatologías asociadas al estrés en los colaboradores.

Nivel de Riesgo general de la Entidad

Corporación	Puntaje Transformado	Nivel de Riesgo
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral Forma A y cuestionario de factores de riesgo Extralaboral (322 PERSONAS)	22,1	RIESGO BAJO
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral Forma B y cuestionario de factores de riesgo Extralaboral (318 PERSONAS)	26,2	RIESGO MEDIO

c) Medición de clima laboral 2020

Las **relaciones interpersonales** son valoradas con un Siempre en un 38% en donde consideran que las asociaciones con los miembros del grupo tienen en cuenta las opiniones y aportes, se sienten aceptados, cercanos, cómodos con el grupo de trabajo; solo un 25% considera que Nunca.

Los **estilos de dirección** se valoran con un Siempre en un 28% en donde se considera hay una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo, generalmente se apoyan las decisiones, hay ordenes impartidas que no son arbitrarias y se confía en el grupo de trabajo; un 48% considera que Nunca.

 IDEAM Instituto Distrital de Estudios Ambientales	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 50 de 63

El **sentido de pertenencia** se valora en un 31% como Siempre en donde se aprecian como miembros de un grupo en particular, manifiestan sentirse bien con los beneficios que tienen en la empresa, en salud, con la asignación salarial y en las aspiraciones con las políticas de la empresa frente a un Nunca de 22%

La **retribución** se valora en un 36,3% en Siempre como el incentivo físico o emocional que se proporciona en contraprestación a un servicio dado, al cumplir a cabalidad una tarea encomendada, al interés del futuro de la empresa, al considerarla como un excelente sitio de trabajo, en decir que es parte de la empresa y en considerar sentirse feliz en la empresa, frente a un Nunca de 43,2%

La **disponibilidad de recursos** se valora en 31,6% con un Siempre en relación con los elementos físicos, económicos o de infraestructura con los cuales se cuenta para el desarrollo de labores propias de una tarea, frente a un Nunca de 34,3%

La **estabilidad** se valora en un Siempre de 36% en donde se aprecia la conservación de las garantías laborales y el equilibrio dentro del derecho al trabajo, frente a un Nunca de 30%

La **claridad y coherencia en la dirección** se valoran en un Siempre de 31,4% en donde se valora la forma precisa en la que se asignan tareas y se estructuran procedimientos en las tareas encomendadas las cuales guardan concordancia con las metas institucionales, frente a un Nunca de 33,4%

Los **valores colectivos** se valoran en un Siempre de 38% por el concepto que se forma al reflexionar sobre las características de comportamiento que rigen al grupo de trabajo, en donde se reflejan principios propios del ser humano frente a un A veces de 32%

Las **prácticas de liderazgo** se valoran en un Siempre de 69% que están relacionadas con los estilos de comunicación abierta, honesta y clara en lo que se espera en el trabajo, con Inclusión donde atienden y están pendientes de las sugerencias de sus empleados, se trabaja en equipo, se respira un aire de respeto, se trata con respeto e Imparcialidad al momento de evaluar el trabajo y las decisiones que se toman son justas e imparciales frente a un A Veces de 19%.

El **compromiso** se valora en un Siempre de 48,4% y contempla la interacción con el diseño de cargos, en considerar las habilidades del cargo, en empoderar, en el compromiso con los empleados, con el tiempo en el equilibrio entre trabajo y hogar y las evaluaciones frente a un A Veces de 30,2%.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 51 de 63

La **accesibilidad del conocimiento** se valora en un Siempre de 49,5% en poder contar y considerar con la disponibilidad de acceder a la capacitación, a manuales, a la colaboración y trabajo en equipo en donde compartan y aprendan, en el compañerismo de compartir las mejores prácticas y mejorarlas y en mecanismos para recoger, almacenar y disponer de la información frente a un A Veces de 30%.

La **capacidad de aprendizaje** se valora en un Siempre de 46% relacionada con la Innovación para promover el aporte de los empleados en la resolución y las nuevas ideas para encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo, con la capacitación que sea con entrenamiento practico y alineado con los objetivos y se soporte con tecnología relacionada con las metas de cada cargo, con el desarrollo de planes para obtener metas profesionales y con el valor y apoyo de la alta dirección considerando que el aprendizaje es valorado frente a un A Veces de 30%.

El **sentido de pertenencia** se valora en un Siempre de 78% relacionado con aspectos como el sentir orgullo de pertenecer a la entidad, como la Imagen que se tiene de la entidad, como el profesionalismo y la motivación de ser parte de la entidad frente a un A veces de 13%.

La **felicidad laboral** se valora en un Siempre de 52,7% en donde se contempla aspectos relacionados con la creatividad, en poder innovar, en la receptividad a las nuevas ideas y trabajar en algunas, en ser feliz de ser parte de la entidad, el estrés, las relaciones y el reconocimiento frente a una A veces de 22,1%.

d) Puntos a considerar

Desarrollar temas en bienestar y capacitación relacionados con:

- Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, buscando establecer convenios que sean favorables al trabajador.
- Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos.
- Implementación de la modalidad de teletrabajo en casos específicos.
- Conciliación de actividades de bienestar que permitan equilibrio entre vida personal, familiar y laboral.
- Flexibilidad para el manejo del periodo de vacaciones.
- Capacitación manejo efectivo del tiempo libre
- Capacitación en liderazgo y trabajo en equipo. Se puede realizar a través de talleres, escuelas de líderes, coaching y Grupos Focales contar con espacios internos y externos que faciliten en desarrollo de estas.
- Capacitación en comunicación asertiva y resolución de conflictos.

 IDEAM Instituto Departamental de Estadística y Censos	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 52 de 63

- Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
- Fortalecimiento del plan de formación a los trabajadores.
- Fortalecimiento del plan de Inducción y reintegración.
- Actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.
- Con actividades de bienestar y capacitación capitalizar habilidades y destrezas individuales diferentes a las requeridas para las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas y distintas de las funcionales.
- Capacitación en el manejo de finanzas personales.
- Incorporar actividades que fomenten el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales en la relación de los jefes con su grupo de trabajo.
- Con actividades de capacitación y bienestar preparar la interacción con personal con alguna discapacidad y soporte a familia con familiares con discapacidad.
- Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores.
- Implementar actividades de bienestar y capacitación en la rotación adecuada de los turnos de trabajo y de la higiene del sueño con talleres o conferencias.
- Capacitación para fomentar estilos de vida saludables, manejo eficaz del tiempo, manejo de la ansiedad y el estrés.

e) Resultados del plan anual de seguridad y salud en el trabajo 2021

AUDITORÍA SST

La ejecución del Plan de trabajo anual se ha desarrollado a través de herramientas de implementación Heinsohn SST, la cual permite dar cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019 (13 de febrero de 2019) por medio de la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y a su vez dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en su capítulo 6.

El 26 de enero del 2021 se realizó la autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST conforme a la Resolución 0312 del 2019, obteniendo un resultado del 97,5%, ACEPTABLE.

El 06 y 07 de diciembre de 2021 se realizó auditoría de cumplimiento legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado en el IDEAM, evidenciando la conformidad de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019, relacionados al Sistema de Gestión de

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 53 de 63

Seguridad y Salud en el Trabajo. Determinar la conformidad del SG SST implementados o planificados en el Instituto, con los “Debes” del Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos, así como normatividad legal relacionados con SG SST. Identificar áreas de mejora para el Sistema de Gestión de SST de la entidad, que puedan generar valor a los procesos del IDEAM.

Fortalezas:

1. Cumplimiento de la competencia técnica (formación y experiencia) del responsable de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST, y de su equipo de apoyo, lo cual facilita el gerenciamiento y liderazgo para la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema. Lo anterior, en concordancia con lo responsable del SG SST cumple con el perfil establecido por la Resolución 0312 de 2019, teniendo en cuenta el número de trabajadores y el riesgo del Instituto, quien cuenta con licencia de SST vigente.
2. Se evidencia un sistema de gestión de la SST estructurado, implementado, sostenible basado en la mejora continua.
3. Se evidencia respaldo y liderazgo de la Alta Dirección, representada en la asignación de recursos y en la delegación de sus representantes para los equipos de trabajo COPASST y Comité de Convivencia Laboral -CCL-, quienes apoyan de manera eficaz el proceso de implementación del SG-SST. Ejemplo de ello, es la aprobación presupuestal (asignación de recursos) para la gestión del SG-SST para el año en vigencia, la cual asciende a \$ 571.252.167 para 2021, cobertura a nivel nacional.
4. Se resalta el apoyo constante de la ARL Positiva para el desarrollo del Plan de Trabajo Anual -PTA- y el Plan de capacitación en actividades que benefician la implementación del Sistema y la prevención de lesiones y enfermedades laborales.
5. Se resalta la disposición documental magnética y física, de las evidencias objetivas y de índole legal del SG, que facilita su recuperación, consulta y trazabilidad.
6. Se identifica programa “Heinsohn SST” en el cual se consolida la información y resultados de SG-SST para consulta.
7. Se resalta la gestión del COPASST, el Comité de Convivencia Laboral -CCL- y la Brigada de Emergencias, en el acompañamiento de la gestión del riesgo durante el trabajo en casa de algunos funcionarios, y el retorno gradual a las instalaciones de IDEAM, en la vigencia del año 2021.

 IDEAM Instituto Departamental de Estadística y Censos	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 54 de 63

8. Se identifica que el 100% de los integrantes del COPASST, validados de manera aleatoria en la auditoría, cuentan con el curso de las 50 Hrs virtuales que exige la Res. 4927 de 2016 en su artículo 2, certificados por la ARL Positiva en el mes de mayo de 2021. Se valida el código QR de los certificados para verificar la legalidad de los mismos, lo cual cumple completamente. Ejemplo de ello: Luis Fredy Torres Ruge (Presidente) y Angela María Sánchez Poveda (Secretaria), quienes tienen certificado el curso al 21-05-21.
9. Se resaltan los mecanismos de comunicación establecidos para divulgar y socializar temas pertinentes a la toma de conciencia del SG-SST, tanto para personal de planta como contratistas.
10. Se identifica un SG-SST incluyente, que acoge no solo a personal de planta, sino personal contratista por prestación de servicios, personal empresas outsourcing y visitantes.
11. Se resalta como fortaleza la estructura de la Política de SST, Resolución 0377 del 20/04/21, la cual se encuentra actualizada, fechada, firmada por la Representante Legal (Dra. Yolanda González). La actualización de la misma, contó con la participación del COPASST, CCL; Brigada. La Política se dio a conocer a través del proceso de Inducción y Reinducción y en las dos (2) Jornadas de la salud realizadas en el año en vigencia.
12. Se resalta el cumplimiento y los resultados de la gestión del plan de trabajo anual -PTA el cual mantiene un cumplimiento del 88% a noviembre de 2021, superando la meta prevista del 80%.

f) Monitoreo y seguimiento del Sigep 2021

ACTUALIZACIÓN HOJAS DE VIDA FUNCIONARIOS

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, desde el mes de agosto del 2020, comunicó a través de memorandos a todas las dependencias la solicitud de Actualización de las hojas de vida, plazo que fue extendido al día veintinueve (29) de febrero de 2021. A la fecha aun se continua invitando a los funcionarios a realizar dicha actualización. De acuerdo con reporte generado a corte treinta y un uno de mayo de 2021, tenemos que aun falta por actualizar el 8.11% de funcionarios del total de la planta. Cuatrocientos sesenta y ocho (468) funcionarios.

DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS 2021

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 55 de 63

El Decreto 1083 de 2017, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública indica el compromiso que tenemos todos los Servidores Públicos de la actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público (Sigep). El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano remitió instructivo, mediante el cual indicaba paso a paso el correcto diligenciamiento de la declaración a fecha treinta y uno (31) de mayo de 2021.

La planta del Instituto con fecha de corte treinta y uno (31) de mayo de 2021, estaba compuesta por cuatrocientos cuarenta y un funcionarios (441), de los cuales cuatrocientos treinta y nueve (439) funcionarios la diligenciaron en los tiempos establecidos por la norma, y dos (2) funcionarios no la diligenciaron por imposibilidad física.

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, desde el día veintitrés (23) de marzo del 2021, comunicó a través de correos institucionales este compromiso, para lo cual envió Memorando, recordatorios, instructivos de diligenciamiento los cuales se anexan al presente documento. Así mismo se realizó seguimiento diario a través de consultas generadas por el aplicativo Sigep, en los cuales indicaban los funcionarios que diligenciaron en tiempos, diligenciaron en tiempos, pero incorrecta y quienes a la fecha sin diligenciar.

Todas las evidencias se encuentran subidas en el siguiente drive:
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Vkyi40q5Vk_peM_vIOcNMOFCwzuSQaLB

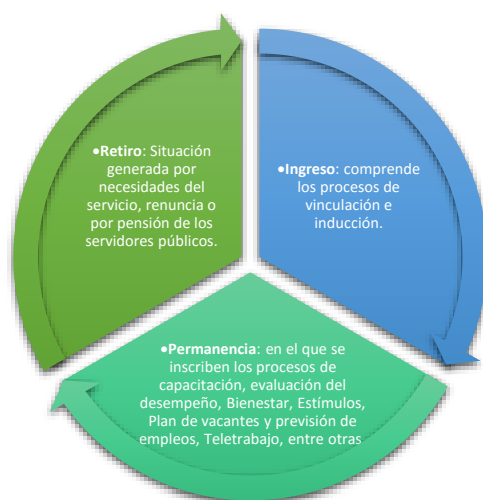
12. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Las actividades del proceso de Gestión del Desarrollo del Talento Humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, el bienestar, estímulos e incentivos, la capacitación, la calidad de vida laboral y en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar el compromiso y la productividad del personal vinculado.

El Plan Estratégico de Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico, dentro del cual se definen los siguientes subcomponentes² relacionados con:

² Guía de Gestión estratégica de Talento Humano.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 56 de 63



12.1 ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, integra los planes institucionales para su correspondiente planeación y desarrollo, especificando que cuando se trate de planes de duración a un (1) año, serán anexos al presente documento y por lo tanto las actividades se ejecutarán en la vigencia correspondiente. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción Institucional las actividades que correspondan a la respectiva anualidad como lo establece el parágrafo 1 del Decreto 612 de 2018.

De igual forma, se materializa en los siguientes documentos anexos al Plan:

- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recursos Humanos.
- Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Proceso de Inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reintroducción, actividades incluidas en Plan Institucional de Capacitación.
- Resultados de SIGEP 2020.
- Informe de Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional 2020.
- Resultados de la Batería de Riesgos psicosocial 2021.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 57 de 63

12.2 ESTRATEGIAS DE PLANEACIÓN PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Las estrategias para la planeación de la Gestión Estratégica de Talento Humano – GETH, se basan en los principios fundamentales para el éxito y los retoma del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

- a. Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.
- b. Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de talento humano y el liderazgo de la Dirección de Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.
- c. Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.
- d. Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada por el área de talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados a obtener, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- e. Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades.

 IDEAM Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 58 de 63

Adicionalmente, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales determinará estrategias para la planeación teniendo en cuenta algunos principios que se describen a continuación:

- **Enaltecimiento del servidor público:** el principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues sólo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito de cualquier institución.
- **Compromiso:** la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH– depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.
- **Acompañamiento gradual:** a partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **Estandarización:** la identificación de buenas prácticas, pero, sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas.
- **Mejoramiento continuo:** poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos, y esto implica un proceso de mejoramiento continuo que no tiene final. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

12.3 RESULTADOS DE LA AUTO EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

Del ejercicio consciente de la matriz estratégica del talento humano realizada para estructurar el estado actual del GADTH, los resultados son los siguientes:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 59 de 63

		 INICIO  GRÁFICAS  DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO		
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	82	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto 83 - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio 82 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional 78 - Ruta para generar innovación con pasión 85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	75	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento 77 - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 73 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores 73 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 77
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	75	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio 78 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 72
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	78	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 81 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 76
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	82	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 82

Con base en estos resultados se formuló el Plan de Acción conforme al formulario de autodiagnóstico con corte a 16 de enero de 2022.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 60 de 63

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos  Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Plan Institucional de Capacitación- I	Plan Institucional de Capacitación- Incluye capacitación en liderazgo basado logros y valores	Incluir en PIC 2022	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los pasos anteriores	Diagnostico de la necesidades de los gerentes publicos	Diagnostico de la necesidades de los gerentes publicos-Se debe hacer una encuesta o instrumento que permita identificar esta necesidades.	Marzo de 2022	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Evaluación de desempeño.	Evaluación de desempeño- En las capacitaciones se propondrá que todos lo que tengan rol de coordinadores y sean de carrera administrativa tengan la competencia comportamental de liderazgo.	Febrero de 2022	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribidas en la columna No. 5: "Variables resultantes"				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lleva de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autoevaluación y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

13. SEGUIMIENTO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 61 de 63

La planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Entidad. Por ende, para adelantar el seguimiento y control de las actividades se realiza el cronograma del Plan Estratégico de Talento Humano:

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
COMPONENTE	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA										
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
PLANEACIÓN	Diseñar la planeación estratégica del talento humano que contemple:	X								X		
	Plan anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos											
	- Plan institucional de capacitación											
	- Plan de Bienestar Social e Incentivos											
	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo											
	Proyectar informe del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral				X				X			
	Diseñar estrategias al proceso de inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción	X					X	X	X	X		
	Realizar actividades de intervención conforme a los resultados de la medición de clima organizacional		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados					X	X	X				

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
CRONOGRAMA												

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 62 de 63

ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Plan Institucional de Capacitación- Debe Incluir una capacitación en liderazgo basado logros y valores.								X	X			
Diagnostico de la necesidades de los gerentes públicos -Se debe hacer una encuesta o instrumento que permita identificar esta necesidades.				X								
Evaluación de desempeño- En las capacitaciones se propondrá que todos lo que tengan rol de coordinadores y sean de carrera administrativa tengan la competencia comportamental de liderazgo.			X									

13.1 Herramientas de seguimiento

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha dispuesto las herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

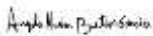
- ☐ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG II.
- ☐ Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- ☐ Auditorias de gestión y de calidad.
- ☐ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.
- ☐ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano 2021 fue socializado a la comisión de Personal el día 26 de enero de 2021 y aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional conforme al acta del 27 de enero de 2021.

14. HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción
01	28/01/2015	Creación del documento
02	31/07/2018	Actualización del documento
03	30/01/2019	Actualización del documento
04	30/06/2019	Actualización del documento
05	24/01/2020	Actualización del documento
06	27/01/2021	Actualización del documento
07	16/01/2022	Actualización del documento

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO IDEAM	Código: A-GH-M001
		Versión: 07
		Fecha de emisión: 16/01/2022
		Página: 63 de 63

Revisó	Dora Lucia Molina Solanilla	Coordinadora de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Proyectó	Angela María Betín García Diciembre de 2021.	Contratista Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	
Radicado	20212020024583		