



## **AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)**

### **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**BOGOTÁ D.C. ENERO DE 2025**

### TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....</b>                               | <b>3</b>  |
| <b>Diagnóstico Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (METH) .....</b>             | <b>9</b>  |
| <b>JUSTIFICACIÓN .....</b>                                                                   | <b>12</b> |
| <b>CONTEXTO NORMATIVO.....</b>                                                               | <b>14</b> |
| <b>OBJETIVO GENERAL.....</b>                                                                 | <b>25</b> |
| <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>                                                            | <b>25</b> |
| <b>ACCIONES .....</b>                                                                        | <b>26</b> |
| <b>Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos .....</b>                          | <b>26</b> |
| <b>Plan Institucional de Capacitación .....</b>                                              | <b>27</b> |
| <b>Plan de Bienestar e Incentivos .....</b>                                                  | <b>27</b> |
| <b>Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....</b> | <b>27</b> |
| <b>ENTREGABLES .....</b>                                                                     | <b>27</b> |
| <b>INDICADORES .....</b>                                                                     | <b>28</b> |
| <b>METAS.....</b>                                                                            | <b>28</b> |
| <b>RECURSOS.....</b>                                                                         | <b>29</b> |
| <b>Presupuesto .....</b>                                                                     | <b>29</b> |
| <b>Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos.....</b>                             | <b>29</b> |
| <b>ANÁLISIS DE RIESGOS .....</b>                                                             | <b>30</b> |
| <b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>                                                        | <b>35</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                                                          | <b>35</b> |
| <b>ELABORACIÓN.....</b>                                                                      | <b>35</b> |

## **ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

El Decreto 4138 de 2011 creó la Agencia Colombiana Para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, ACR, como una Unidad Administrativa Especial del Orden Nacional, con personería jurídica autonomía administrativa, financiera, presupuestal y patrimonio propio, adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, con el objeto de: *“gestionar, implementar, coordinar y evaluar de forma articulada con las instancias competentes, los planes, programas y proyectos de la Política de Reintegración, con el fin de propender por la paz, la seguridad y la convivencia”*.

Por medio de Decreto Ley 897 del 29 de mayo de 2017, se modificó entre otros, el nombre de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, por la denominación de “Agencia para la Reincorporación y la Normalización, ARN”, y que de acuerdo al artículo 17 de Ley 2294 de 2023 mediante el cual se modificó el artículo 4 del Decreto Ley 4138 de 2011, su objeto consiste en: *“(…) gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las entidades e instancias competentes, las políticas de inclusión en la vida civil en el marco de los programas de reinserción, reintegración, reincorporación y de sometimiento o sujeción a la justicia de exintegrantes de grupos armados organizados, estructuras armadas organizadas de alto impacto, así como de las diseñadas para el acompañamiento a miembros activos y retirados de la Fuerza Pública que se encuentren sometidos y cumpliendo con las obligaciones derivadas del régimen de condicionalidad de la Jurisdicción Especial para la Paz, con el fin de promover la construcción de la paz, la seguridad humana y la reconciliación.”*; y por consiguiente, todas las referencias que hagan las disposiciones legales y reglamentarias vigentes a la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas, deben entenderse referidas a la Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN).

Por su parte, el artículo 2 de la citada norma, modificó el objeto de la ACR, hoy ARN, por el siguiente: *“La Agencia para la Reincorporación y Normalización, ARN tiene como objeto gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las instancias competentes, la política, los planes, programas y proyectos de Reincorporación y normalización de los integrantes de las FARC-EP, conforme al Acuerdo Final, suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016 a través de la Unidad Técnica para la Reincorporación de las FARC-EP; y de la política de Reintegración de personas y grupos alzados en armas con el fin de propender por la paz, la seguridad y la convivencia”*.

De conformidad con el numeral 17 del artículo 5 del Decreto 4138 de 2011, la AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN tiene, entre otras funciones las relativas a: *“Administrar los recursos humanos, físicos y financieros a su cargo en concordancia con los principios de la función administrativa (...)”*.

Así mismo, el numeral 3 del artículo 31 de la Resolución 767 de 2018, *“Por la cual se crean Grupos Internos de Trabajo en la estructura interna de la Agencia para la*

*Reincorporación y la Normalización, se asignan funciones y se dictan otras disposiciones”, establece que es responsabilidad del Grupo de Desarrollo del Talento Humano: Coordinar, planear y controlar las actividades relacionadas con los asuntos para el desarrollo del talento humano”.*

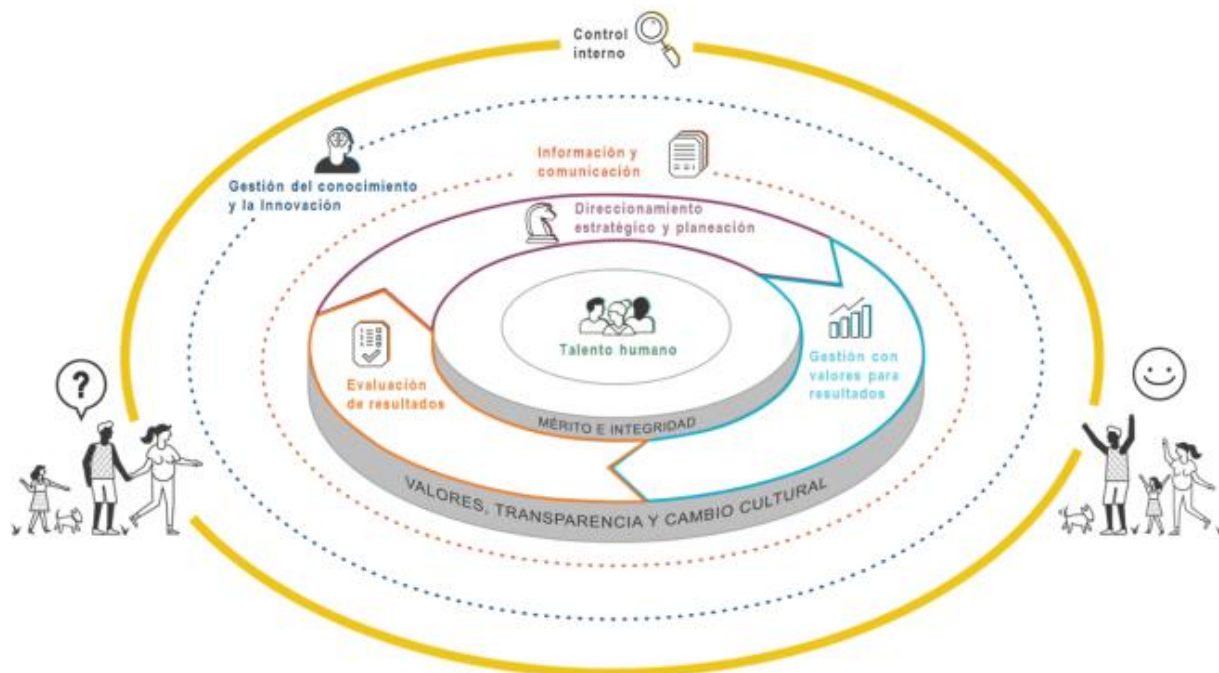
De igual manera, el Estado colombiano, buscando que las entidades fueran más eficientes en cuanto a la atención a la ciudadanía, reducción de trámites y aprovechamiento de los recursos, implementó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y su instrumento de reporte, el Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión (FURAG). Dicho modelo articula el sistema de gestión, que integra los sistemas de gestión de calidad, desarrollo administrativo y control interno, con el propósito de consolidar los elementos necesarios para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente. Este enfoque se refleja en la gestión cotidiana de las entidades públicas, orientada por 19 Políticas de Gestión y Desempeño lideradas por 11 entidades del orden nacional.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) opera a través de siete (7) dimensiones, siendo la primera de ellas el Talento Humano. En concordancia con los lineamientos establecidos en la Circular Externa 100-001-2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el desarrollo del talento humano se consolida como un eje estratégico para garantizar una gestión pública eficiente, orientada al bienestar de los servidores públicos, la innovación, el desempeño de alta calidad y la promoción de una cultura organizacional inclusiva. Bajo este marco, el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) busca articular sus objetivos con las metas nacionales, fortaleciendo la gestión de competencias y capacidades que contribuyen al cumplimiento de su misión institucional y al impacto positivo en la ciudadanía.

En línea con el compromiso institucional de promover la excelencia en la gestión del talento humano, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) ha adoptado estrategias alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que destacan la importancia de la dimensión de Talento Humano como pilar fundamental para alcanzar sus objetivos misionales. Estas estrategias incluyen el fortalecimiento de la administración del talento humano, la promoción de una cultura organizacional basada en valores como la integridad y el servicio, y el desarrollo de competencias clave que permitan a los servidores públicos desempeñarse con eficacia y adaptarse a los cambios del entorno. De esta manera, la ARN reafirma su compromiso de consolidar una gestión pública transparente, eficiente y orientada al impacto positivo en la construcción de la paz y la reconciliación en Colombia.

**Figura 1**

Dimensiones de MIPG



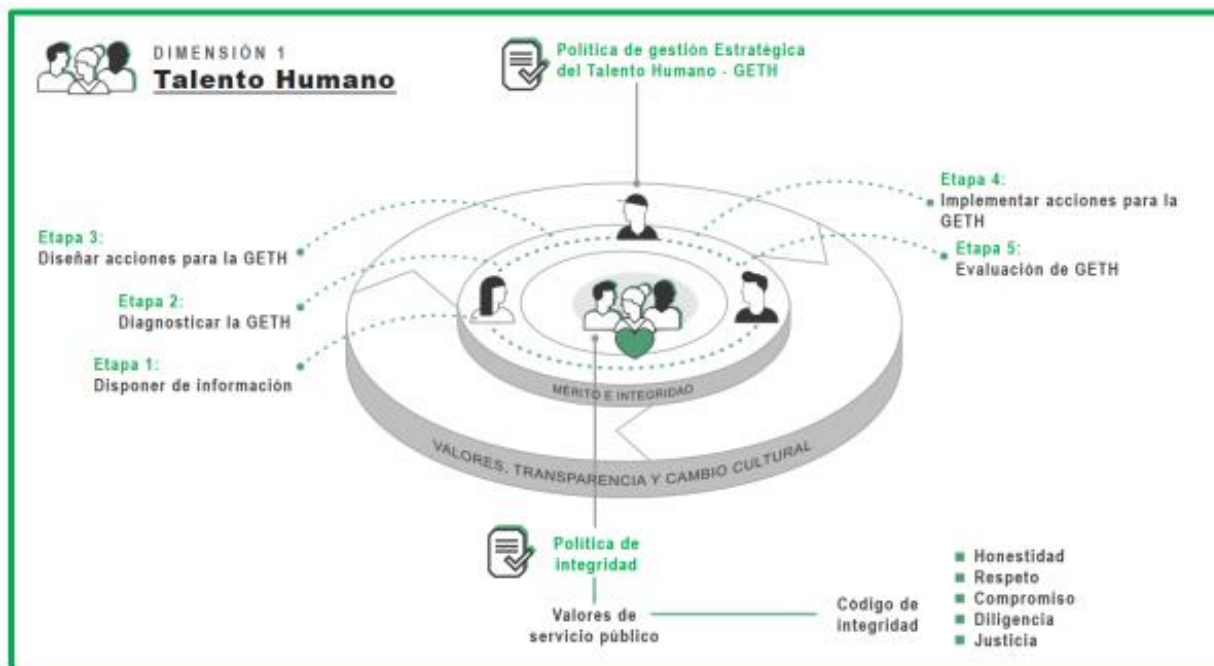
*Nota*, la figura sintetiza la operatividad de las dimensiones del MIPG, fuente Función Pública, 2017.

La dimensión de Talento Humano reconoce a las personas como el recurso más valioso para el cumplimiento de la misión de las entidades públicas. Por ello, se enfoca en garantizar una adecuada calidad de vida laboral, promover el desarrollo de competencias y habilidades, y asegurar procesos de ingreso y desarrollo basados en el mérito. Esta dimensión abarca acciones como la provisión de empleos por concurso, la capacitación continua, la aplicación de estímulos, y la evaluación del desempeño, fortaleciendo el liderazgo y el talento humano bajo principios de integridad y legalidad.

Además, fomenta la construcción de una cultura organizacional fundamentada en la equidad, la inclusión y el bienestar integral de los servidores públicos, reconociéndolos como actores estratégicos en la generación de valor público. A través de políticas que impulsan el desarrollo personal y profesional, se busca fortalecer la motivación, la innovación y el compromiso con los objetivos institucionales, contribuyendo al cumplimiento de los estándares del MIPG.

**Figura 2**

### Dimensión Talento Humano



*Nota,* la figura sintetiza las políticas y etapas de la dimensión 1 del MIPG, fuente Función Pública, 2017.

La dimensión de Talento Humano del MIPG no solo busca garantizar procesos operativos eficientes, sino que también promueve una visión estratégica orientada a consolidar una gestión pública innovadora y sostenible. Este enfoque posiciona a los servidores públicos como actores fundamentales en la transformación institucional, reconociendo que su talento, compromiso y desempeño son los motores principales para generar valor público. En este sentido, las políticas y etapas de esta dimensión están diseñadas para fortalecer el liderazgo, promover el trabajo en equipo, y fomentar una cultura organizacional basada en la innovación, la resiliencia y la capacidad de adaptación a los cambios políticos, económicos, tecnológicos y sociales. Estas características son esenciales para afrontar los desafíos actuales y futuros de las entidades públicas.

Asimismo, la matriz GETH ha emergido como una herramienta fundamental en este proceso, permitiendo a las entidades públicas evaluar el estado de madurez de su gestión del talento humano y establecer prioridades claras para avanzar hacia niveles superiores de desempeño. Este instrumento no solo identifica fortalezas y áreas de mejora, sino que también ofrece un marco estructurado para diseñar estrategias personalizadas que alineen las capacidades internas con las demandas del entorno cambiante. Al clasificar el nivel de madurez en categorías como Básico Operativo,

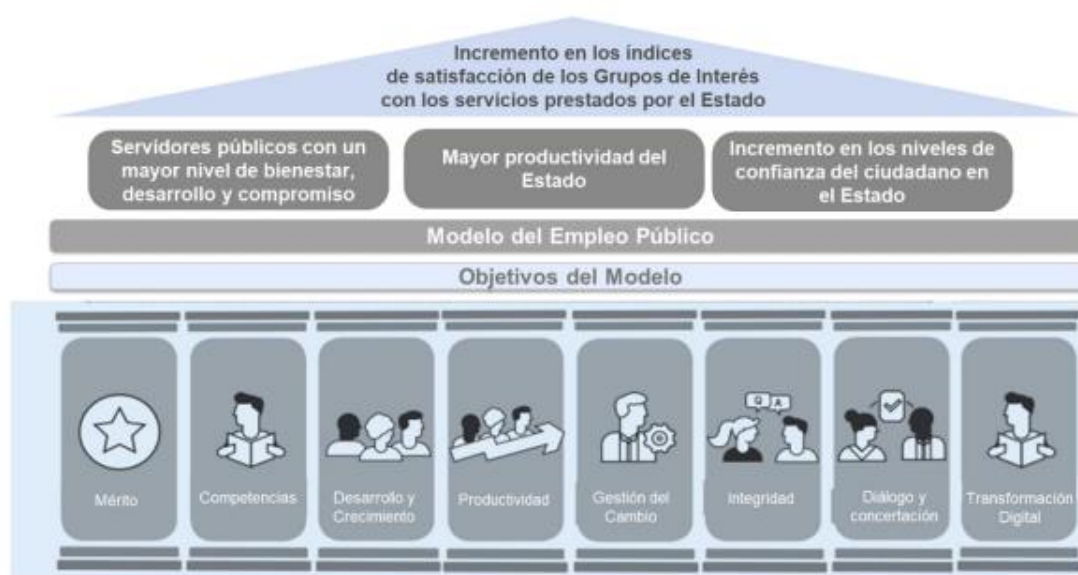
Transformación y Consolidación, la matriz facilita una comprensión clara de los logros alcanzados y de los ajustes necesarios para alcanzar la excelencia en la gestión del talento humano.

Además, la política de GETH, como parte integral del MIPG, incorpora una visión basada en siete pilares estratégicos: mérito, competencias, desarrollo, productividad, gestión del cambio, integridad y diálogo y concertación. Estos pilares no solo apuntan a garantizar el bienestar y el compromiso de los servidores públicos, sino que también buscan incrementar la productividad del Estado, fortalecer la confianza ciudadana y mejorar la satisfacción de los grupos de interés. De esta manera, la política de GETH se convierte en un eje fundamental para consolidar un modelo de gestión pública que no solo sea eficiente, sino también inclusivo, sostenible y orientado a resultados tangibles que impacten positivamente en la ciudadanía.

Finalmente, con el apoyo de estas herramientas y políticas, las entidades públicas pueden integrar de manera efectiva el análisis de competencias laborales, los resultados del clima organizacional y la comprensión de la cultura organizacional, tanto actual como deseada. Este análisis integral es clave para implementar estrategias que no solo desarrollen el talento humano, sino que también promuevan su bienestar, motivación y compromiso con los objetivos institucionales. Así, la dimensión de Talento Humano del MIPG reafirma su papel como un pilar esencial para la generación de valor público y la sostenibilidad de la gestión estatal.

### Figura 3

#### *Pilares de empleo público*

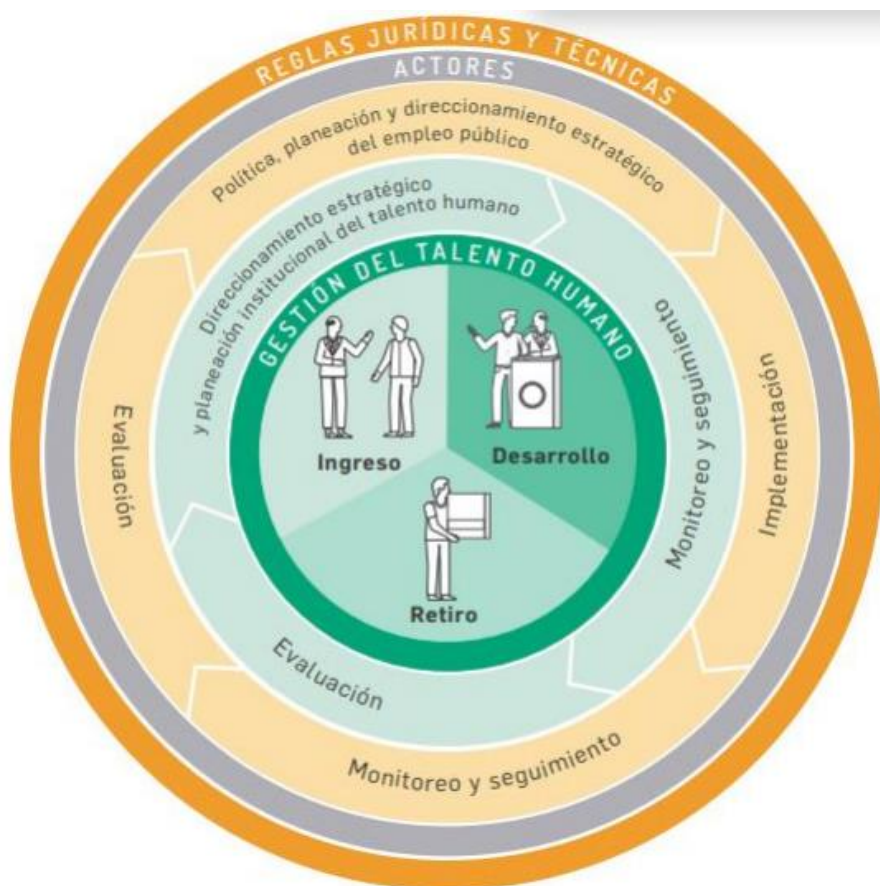


*Nota*, la figura sintetiza los pilares del modelo de empleo público, fuente Función Pública, 2017.

La implementación de la política de empleo público se orienta hacia cuatro objetivos básicos, respaldados por un modelo estratégico de gestión del talento humano con cinco fases: diagnóstico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y control, y análisis de resultados. Este enfoque considera el direccionamiento estratégico, la planificación institucional, los ciclos de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), y los subcomponentes y categorías de la política de GETH.

### Figura 4

*Modelo del empleo público, subcomponentes y categorías de la política de la GETH*



*Nota*, la figura sintetiza el Modelo del empleo público, subcomponentes y categorías de la política de la GETH, fuente Función Pública, 2016.

### Diagnóstico Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (METH)

Un insumo clave para la planeación estratégica del talento humano en la entidad ha sido el diligenciamiento de la Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción – Nivel Nacional y Nivel Territorial, diseñada para identificar el estado actual de la gestión adelantada por la ARN. Este instrumento permite establecer una línea base y monitorear los avances en la implementación de acciones de mejoramiento, así como realizar los ajustes necesarios en la dimensión de talento humano del MIPG.

En este contexto, y de acuerdo con el diligenciamiento de la matriz realizado por el área de Talento Humano para la vigencia 2025 (que evaluó 124 ítems), se evidencia un cumplimiento destacado de los lineamientos formulados por la Dirección de Empleo Público. La entidad obtuvo una calificación de 89.1 sobre 100 puntos, lo que representa un incremento significativo respecto a la vigencia 2024, en la cual se registró un puntaje de 82.7 sobre 100 puntos. Este resultado ubica a la ARN en el nivel más alto de la escala de madurez, denominado “CONSOLIDACIÓN”, el cual, según el instrumento, refleja que la Gestión Estratégica de Talento Humano:

“(…) se ha asentado como una buena práctica: se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, cumple un rol estratégico y contribuye a la consecución de resultados. Los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal, sin perjuicio de las acciones de mejora susceptibles de implementar”.

Cabe destacar que todos los componentes evaluados dentro de la Política Estratégica de Talento Humano obtuvieron puntajes superiores a 80 sobre 100 puntos, lo que ha impactado positivamente en el nivel de consolidación de la gestión, reafirmando el compromiso de la entidad con el desarrollo de su talento humano.

Estos resultados no solo evidencian el avance significativo en la gestión del talento humano, sino que también destacan áreas prioritarias para mantener y fortalecer el nivel de madurez alcanzado. Entre los aspectos más valorados, se encuentran la alineación de las competencias laborales con los objetivos estratégicos de la entidad, la implementación de estrategias de bienestar laboral y el fomento de una cultura organizacional orientada a la innovación y el desempeño. Asimismo, el diagnóstico resalta la importancia de continuar trabajando en la formación de liderazgo transformador y en el fortalecimiento de los sistemas de evaluación del desempeño, con el fin de garantizar un desarrollo integral y sostenible del talento humano en la ARN. Este enfoque permitirá consolidar la gestión como un factor clave en el cumplimiento de la misión institucional y en la construcción de valor público.

**Tabla 1**

*Resultado Autoevaluación por rutas de valor- Política Estratégica de Talento Humano 2025.*

| <div>  <div>             modelo integrado<br/>de planeación<br/>y gestión           </div> <div>    </div> </div> |           |                                                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |                                                                                                                                     |           |
| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |                                                                                                                                     |           |
| <b>RUTA DE LA FELICIDAD</b><br><br>La felicidad nos hace productivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>90</b> | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto                                    | <b>93</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | <b>93</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional                                                                     | <b>90</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           | - Ruta para generar innovación con pasión                                                                                           | <b>85</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           |                                                                                                                                     |           |
| <b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b><br><br>Liderando talento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>86</b> | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento                                         | <b>87</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro     | <b>84</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores                                                                              | <b>83</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen                                                                | <b>91</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           |                                                                                                                                     |           |
| <b>RUTA DEL SERVICIO</b><br><br>Al servicio de los ciudadanos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>86</b> | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio                                                                           | <b>86</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar                                                 | <b>87</b> |
| <b>RUTA DE LA CALIDAD</b><br><br>La cultura de hacer las cosas bien                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>89</b> | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"                                                    | <b>88</b> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |           | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad                                                                       | <b>89</b> |
| <b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b><br><br>Conociendo el talento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>87</b> | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos                                                                   | <b>87</b> |

*Nota, resultado Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción – Nivel Nacional y Nivel Territorial 2025.*

### Resultados de la Gestión Estratégica de Talento Humano: Rutas de Creación de Valor

En el análisis de los resultados agrupados por las rutas de creación de valor, se evidencia que las cinco rutas se encuentran en nivel de consolidación, reflejando avances importantes en la gestión estratégica del talento humano desde la vigencia 2024. A continuación, se presentan los principales hallazgos:

#### 1. Ruta de la Felicidad: "La felicidad nos hace productivos"

Esta ruta obtuvo una calificación destacada de **90 puntos sobre 100**, evidenciando un enfoque en la mejora del equilibrio y el bienestar integral de los funcionarios. Entre los resultados específicos, se destacan:

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto: **93 puntos.**
- Ruta para facilitar una vida equilibrada entre trabajo, ocio, familia y estudio: **93 puntos.**
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional: **90 puntos.**
- Ruta para generar innovación con pasión: **85 puntos.**

### 2. Ruta del Crecimiento: "Liderando talento"

Esta ruta recibió una calificación de **86 puntos sobre 100**, destacándose por promover el liderazgo, la formación y el reconocimiento. Los resultados más relevantes incluyen:

- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento: **87 puntos.**
- Ruta para un liderazgo preocupado por el bienestar del talento, orientado al logro: **84 puntos.**
- Ruta para un liderazgo basado en valores: **83 puntos.**
- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen: **91 puntos.**

### 3. Ruta del Servicio: "Al servicio de los ciudadanos"

Con una calificación de **86 puntos sobre 100**, esta ruta refleja avances en la creación de una cultura basada en el servicio y el bienestar. Entre los aspectos destacados se encuentran:

- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio: **86 puntos.**
- Ruta para una cultura basada en el logro y la generación de bienestar: **87 puntos.**

### 4. Ruta de la Calidad: "La cultura de hacer las cosas bien"

Esta ruta alcanzó una calificación de 89 puntos sobre 100, resaltando la importancia de la calidad y la integridad en los procesos organizacionales. Resultados principales:

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien": **88 puntos.**
- Ruta para una cultura de la calidad y la integridad: **89 puntos.**

### 5. Ruta del Análisis de Datos: "Conociendo el talento"

Con una calificación de **87 puntos sobre 100**, esta ruta se enfoca en el análisis de datos como herramienta estratégica para conocer y gestionar el talento humano.

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos: **87 puntos.**

En general, los resultados reflejan el compromiso de la ARN en implementar estrategias orientadas a la felicidad, el crecimiento, el servicio, la calidad y el análisis de datos, consolidando un modelo de gestión del talento humano alineado con la visión estratégica institucional.

### JUSTIFICACIÓN

Todos los organismos de la administración pública nacional deberán elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, un plan indicativo cuatrienal con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados. (Artículo 29. Ley 152 de 1994).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, “todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión”. (...)

Así mismo, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, las entidades contarán con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia.

Para construir el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2025, se tuvo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2023 – 2026 “Potencia mundial de la vida”, como hoja de ruta que establece los objetivos de gobierno, fijando programas, inversiones y metas para el cuatrienio, adicionalmente permite evaluar sus resultados y garantiza la transparencia en el manejo del presupuesto.

En consecuencia, con el objetivo de consolidar el modelo de cultura organizacional de la ARN, se ha concebido este plan para el desarrollo de competencias de los empleados públicos, el cual juega un papel clave en la consecución del cuarto objetivo estratégico delineado en el “Plan Estratégico Institucional- PEI 2022-2026 Versión 2”: Adecuar y sostener los procesos institucionales para el desarrollo de la misión y el cumplimiento de la visión de la entidad. Además, se alinea con el eje temático 5. Convergencia Regional del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida” y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 3 (Salud y Bienestar) y 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).

El Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2025 desarrolla los elementos de talento humano y cultura a través de acciones para:

- Implementar estrategias enfocadas en el desarrollo de los servidores públicos, identificando de manera individual y transversal, las competencias laborales necesarias para mejorar la calidad del rol y sus funciones, en pro de la mejora de los productos y/o servicios que tiene por naturaleza la Entidad.
- Diseñar programas y acciones enfocadas en las recomendaciones de los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como son el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social y las alianzas interinstitucionales, todo ello, utilizando las herramientas tecnológicas y la transformación digital, como aliado estratégico.
- Adelantar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales que propendan por la transformación del Servidor Público.
- Diseñar mecanismos y estrategias que fortalezcan la cultura organizacional enmarcada en los ejes que refiere la política de integridad que contribuyan al buen ambiente laboral, la salud integral del servidor público y el equilibrio en su vida laboral, fortaleciendo las competencias como la comunicación asertiva, la escucha activa, la inteligencia emocional y el respeto colectivo.

Desde la gestión por procesos adoptada por la Entidad, el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 se articula con el proceso de Gestión de Talento Humano, el cual tiene a su cargo la administración del personal mediante los procedimientos establecidos desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y demás medidas que deben regir el ejercicio de la función pública.

Así mismo, en la elaboración del presente Plan, hemos dado una importancia primordial a los acuerdos resultantes de las negociaciones sindicales. Estos acuerdos, fruto de un diálogo constructivo y de la búsqueda de consensos, son fundamentales para garantizar un entorno laboral justo, saludable y productivo. Por tanto, las estrategias y objetivos que se describen en el presente documento no solo reflejan nuestro compromiso con el respeto y la implementación de los acuerdos alcanzados, sino que también son una muestra de la voluntad de la ARN de integrar las perspectivas y las demandas de todas y todos los empleados públicos de la entidad. Por lo tanto, este plan es, en esencia, un reflejo de nuestra dedicación a la equidad, la inclusión y la mejora continua de nuestras prácticas laborales en el marco de la implementación de la Política de Talento Humano y la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

Para la vigencia 2025 el Plan Estratégico de Talento Humano se estructura y ejecuta a través de la implementación de los siguientes planes:

- **Plan de Bienestar e Incentivos**, el cual implementa actividades para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, a través de actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, crear sentido de pertenencia y fortalecer la convivencia.
- **Plan Institucional de Capacitación**, con el cual se realizan acciones de formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de cursos, talleres, seminarios y diplomados que le permita a la ARN contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.
- **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**, por medio del cual se desarrollan actividades de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como, fomentar y mantener una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, en concordancia con el cumplimiento de la legislación.
- **Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos**, el cual busca identificar las necesidades de la planta de personal con el propósito de diseñar estrategias de previsión del talento humano de acuerdo con el perfil requerido y las competencias propias de cada empleo, garantizando la atención de las necesidades del servicio y del cumplimiento de los objetivos misionales y transversales de la Entidad.

## CONTEXTO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad aplicable a la Gestión de Talento Humano de la ARN:

### **Tabla 2**

*Resumen del contexto normativo que aplica para la GETH*

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Normatividad                                        | Tema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Actividades relacionado con la norma    |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Resolución 217 A (III), 1948, arts. 22 – 23.</b> | “Declaración Universal de Derechos Humanos”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 2400, 1968, art. 25.</b>                 | “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”.                                                                                                                                                                                                                                | Situaciones Administrativas.            |
| <b>Decreto 1042, 1978.</b>                          | “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”. | Nómina.                                 |
| <b>Decreto Ley 1045, 1978.</b>                      | “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”.                                                                                                                                                                       | Nómina, Situaciones Administrativas.    |
| <b>Decreto 451, 1984.</b>                           | “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”.                                                                                                    | Nómina.                                 |
| <b>Resolución 2013, 1986.</b>                       | “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.                                                                                                                                                                                                     | Seguridad y Salud en el Trabajo.        |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Normatividad                                                                 | Tema                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Actividades relacionado con la norma    |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Resolución 1792, 1990.</b>                                                | "Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido".                                                                                                                                                                                                         | Seguridad y Salud en el Trabajo.        |
| <b>Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 48, 53, 54, 125 y 209.</b> | "Constitución Política de la República de Colombia".                                                                                                                                                                                                                                                  | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Decreto Ley 1661, 1991.</b>                                               | "Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones".                                                                                                                   | Situaciones Administrativas.            |
| <b>Decreto 2164, 1991.</b>                                                   | "Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-Ley 1661 de 1991".                                                                                                                                                                                                                                 | Situaciones Administrativas.            |
| <b>Ley 100, 1993.</b>                                                        | "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".                                                                                                                                                                                                        | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 1567, 1998.</b>                                                   | "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".                                                                                                                                                                                   | Bienestar y Capacitación.               |
| <b>Ley 594, 2000.</b>                                                        | "Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones".                                                                                                                                                                                                           | Gestión Documental.                     |
| <b>Acuerdo 042, 2002.</b>                                                    | "Por el cual se establecen los criterios para la organización de los archivos de gestión en las entidades públicas y las privadas que cumplen funciones públicas, se regula el Inventario Único Documental y se desarrollan los artículos 21, 22, 23 y 26 de la Ley General de Archivos 594 de 2000". | Gestión Documental.                     |

| <b>Normatividad</b>                      | <b>Tema</b>                                                                                                                                                                                          | <b>Actividades relacionado con la norma</b> |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Ley 755, 2002.</b>                    | "Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María".                                                                                                 | Nómina,<br>Situaciones Administrativas.     |
| <b>Ley 790, 2002, art. 12.</b>           | "Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la República".             | Situaciones Administrativas.                |
| <b>Decreto 190, 2003, capítulo 3.</b>    | "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 790 de 2002".                                                                                                                                         | Situaciones Administrativas.                |
| <b>Decreto 1336, 2003.</b>               | "Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado".                                                                                                        | Situaciones Administrativas.                |
| <b>Ley 797, 2003, párrafo 3, art. 9.</b> | "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". | Situaciones Administrativas.                |
| <b>Circular 04, 2003.</b>                | "Organización de las Historias Laborales".                                                                                                                                                           | Gestión Documental.                         |
| <b>Ley 909, 2004</b>                     | "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".                                                          | Gestión de Talento y desarrollo Humano.     |
| <b>Circular 012, 2004.</b>               | "Orientaciones para el cumplimiento de la Circular N° de 3 (Organización de las Historias Laborales)".                                                                                               | Gestión Documental.                         |
| <b>Ley 995, 2005.</b>                    | "Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los                                                                          | Nómina,<br>Situaciones Administrativas.     |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Normatividad                  | Tema                                                                                                                                                                                                                                                    | Actividades relacionado con la norma         |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|                               | empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles".                                                                                                                                                             |                                              |
| <b>Decreto 404, 2006.</b>     | "Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional".                                                                                                                                                                                          | Nómina.                                      |
| <b>Ley 1010, 2006.</b>        | "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".                                                                                         | Gestión de Talento y Desarrollo Humano.      |
| <b>Ley 1064, 2006.</b>        | "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".                                                              | Capacitación.                                |
| <b>Decreto 2489 DE 2006.</b>  | "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".       | Gestión de Talento y Desarrollo Humano.      |
| <b>Resolución 1401, 2007.</b> | "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo".                                                                                                                                                                     | Seguridad y Salud en el Trabajo.             |
| <b>Resolución 2346, 2007.</b> | "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales".                                                                                                              | Seguridad y Salud en el Trabajo.             |
| <b>Resolución 2646, 2008.</b> | "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del | Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo. |

|                                                                                                                                                       |                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reinserción y la<br/>Normalización - ARN</p> | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|

| Normatividad                        | Tema                                                                                                                                                                                 | Actividades relacionado con la norma    |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                                     | origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"                                                                                                                         |                                         |
| <b>Decreto 4904, 2009.</b>          | "Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones". | Capacitación.                           |
| <b>Ley 1438, 2011, art. 28.</b>     | "Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".                                                                   | Nómina.                                 |
| <b>Decreto, 4138, 2011.</b>         | "Por el cual se crea la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se establecen sus objetivos y estructura".                                  | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 4139, 2011.</b>          | "Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones".               | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 4975, 2011.</b>          | "Por el cual se establece la Planta de Personal de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones".               | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 019, 2012, art. 121.</b> | "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública".                                | Nómina.                                 |
| <b>Resolución 00652, 2012.</b>      | "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades                                                                            | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Normatividad                  | Tema                                                                                                                                                                                                                                      | Actividades relacionado con la norma    |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                               | públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".                                                                                                                                                                            |                                         |
| <b>Resolución 1409, 2012.</b> | "Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas".                                                                                                                                | Seguridad y Salud en el Trabajo.        |
| <b>Decreto 2245, 2012.</b>    | "Por el cual se reglamenta el inciso primero del párrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 3°".                                                                                    | Situaciones Administrativas.            |
| <b>Decreto 2578, 2012.</b>    | "Por el cual se reglamenta el Sistema Nacional de Archivos, se establece la Red Nacional de Archivos, se deroga el Decreto número 4124 de 2004 y se dictan otras disposiciones relativas a la administración de los archivos del Estado". | Gestión Documental.                     |
| <b>Ley 1562, 2012.</b>        | "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".                                                                                                                | Seguridad y Salud en el Trabajo.        |
| <b>Decreto 2225, 2012.</b>    | "Por el cual se modifica la denominación de la Dirección de Reintegración de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas".                                                                          | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 2413, 2012.</b>    | "Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas".                                                                                                     | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Ley 1635, 2013.</b>        | "Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos".                                                                                                                                                    | Situaciones Administrativas.            |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Normatividad                            | Tema                                                                                                                                                                  | Actividades relacionado con la norma    |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Decreto 1477, 2014.</b>              | "Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales".                                                                                                           | Seguridad y Salud en el Trabajo.        |
| <b>Decreto 1083, 2015.</b>              | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".                                                                          | Gestión de Talento y desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 1072, 2015.</b>              | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".                                                                                     | Gestión de Talento y desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 2253, 2015.</b>              | "Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas".                                         | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 2254, 2015.</b>              | "Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones". | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Ley 1821, 2016.</b>                  | "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas".                                           | Situaciones Administrativas.            |
| <b>Resolución 2388, 2016.</b>           | "Por la cual se unifican las reglas para el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales".                                               | Nómina.                                 |
| <b>Decreto 780, 2016, art. 2.2.3.1.</b> | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social".                                                                   | Nómina.                                 |

|                                                                                                                                                           |                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|

| Normatividad                  | Tema                                                                                                                                                                                                                                         | Actividades relacionado con la norma    |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Decreto 648, 2017.</b>     | "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 3 de 5, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".                                                                                                                                | Situaciones Administrativas.            |
| <b>Decreto Ley 894, 2017.</b> | "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público 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". | Capacitación.                           |
| <b>Decreto 1499, 2017.</b>    | "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".                         | Capacitación.                           |
| <b>Decreto 2011, 2017.</b>    | "Por el cual se adiciona el Capítulo al Título de la Parte del Libro Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público".                                         | Situaciones Administrativas.            |
| <b>Ley 1822, 2017</b>         | "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".                                           | Nómina, Situaciones Administrativas.    |
| <b>Decreto 897, 2017.</b>     | "Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones."                                                                                | Gestión de Talento y Desarrollo Humano. |
| <b>Decreto 612, 2018.</b>     | "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y                                                                                                                                                        | Gestión de Talento y                    |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Normatividad                  | Tema                                                                                                                                                                                                                                 | Actividades relacionado con la norma       |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|                               | estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".                                                                                                                                                               | desarrollo Humano.                         |
| <b>Decreto 69, 2018.</b>      | "Por medio del cual se adiciona una función y se modifica el decreto de estructura de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización - ARN."                                                                                  | Gestión de Talento y Desarrollo Humano.    |
| <b>Decreto 1212, 2018.</b>    | "Por medio del cual se adiciona una función a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización y se modifica el Decreto 4138 de 2011".                                                                                          | Gestión de Talento y Desarrollo Humano.    |
| <b>Ley 1952, 2019.</b>        | "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."                                            | Código General Disciplinario.              |
| <b>Ley 1960, 2019.</b>        | "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".                                                                                                                          | Capacitación, Situaciones Administrativas. |
| <b>Decreto 1800, 2019.</b>    | "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo". | Gestión de Talento y Desarrollo Humano     |
| <b>Resolución 0312, 2019.</b> | "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".                                                                                                                 | Seguridad y Salud en el Trabajo.           |
| <b>Decreto 676, 2020.</b>     | "Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones".                                                                                                              | Seguridad y Salud en el Trabajo.           |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Normatividad                                                                                                                                                      | Tema                                                                                                                                                                                                                                                | Actividades relacionado con la norma      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>Resolución 1083, de 2022.</b>                                                                                                                                  | “Por la cual se adopta la modalidad laboral de Teletrabajo en la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN”.                                                                                                                         | Gestión de Talento y Desarrollo Humano    |
| <b>Ley 2294, 2023.</b>                                                                                                                                            | "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 "Colombia potencia mundial de la vida".                                                                                                                                           | Gestión de Talento y Desarrollo Humano.   |
| <b>Circular N° 003 de la Procuraduría General de la Nación</b>                                                                                                    | “Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas”                                                             | Capacitación                              |
| <b>Decreto 1122 de 2024</b>                                                                                                                                       | “Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”                                                       | Capacitación. Lucha contra la corrupción. |
| <b>Circular Conjunta N° 100-003-2024 Unidad para la Implementación del Acuerdo de Paz de Colombia y Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.</b> | “Solicitud inclusión en planes institucionales de formación y capacitación del cumplimiento de los acuerdos de paz, las recomendaciones de la Comisión de la Verdad y las sanciones restaurativas de la Jurisdicción Especial para la Paz”.         | Capacitación.                             |
| <b>Circular Conjunta N° 100-004-2024 Departamento Administrativo de la Función Pública</b>                                                                        | “Lineamientos para la aplicación de la Circular N° 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias | Capacitación.                             |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Normatividad                    | Tema                                                                                | Actividades relacionado con la norma |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| – DAFP y Ministerio del Trabajo | para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas” |                                      |

*Nota, elaboración propia de Talento Humano.*

De manera complementaria, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido como instrumentos metodológicos para el diseño e implementación de los planes estratégicos de talento humano los siguientes documentos:

- Programa de Desvinculación Asistida Versión 01 - Octubre 2024
- Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- Guía formulación Plan Institucional de Capacitación
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030
- Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción – Nivel Nacional y Nivel Territorial
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Política del Empleo Público
- Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano
- NUEVO documento Estado del Arte del Empleo Público
- Producto 4. Informe de resultados de la evaluación institucional y de resultados de la política de empleo público
- Producto 5. Informe de recomendaciones de la evaluación institucional y de resultados de la política de empleo público

## OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la ARN mediante el diseño, desarrollo e implementación de recursos y procesos estratégicos alineados con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la normativa vigente. Este objetivo busca responder de manera efectiva a las necesidades identificadas en los diagnósticos, garantizando el cumplimiento de la misión institucional y promoviendo una gestión pública eficiente y sostenible.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el estado actual de la planta de personal y elaborar estrategias organizacionales para anticipar las necesidades del recurso humano, alineando

los perfiles requeridos y competencias específicas de cada cargo, garantizando la atención eficaz de las necesidades del servicio y del cumplimiento de los objetivos misionales y transversales de la entidad.

- Desarrollar e implementar iniciativas de bienestar e incentivos destinadas a potenciar el desarrollo integral y mejorar la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias. Estas actividades, que buscan elevar los niveles de satisfacción, modificar actitudes, fomentar el sentido de pertenencia y fortalecer la convivencia, contribuirán al bienestar general de la comunidad laboral.
- Instaurar acciones de formación para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los funcionarios mediante la ejecución de cursos, talleres, seminarios y diplomados. Este enfoque permitirá a la ARN contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.
- Desarrollar e implementar actividades de seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Asimismo, fomentar y mantener una cultura orientada al autocuidado mediante la adopción de hábitos y estilos de vida saludables, en plena concordancia con el cumplimiento de la legislación vigente.

## ACCIONES

### Ejes temáticos

El Plan Estratégico actual contempla la implementación de diversas acciones, las cuales se agrupan en los siguientes ejes temáticos para el año 2025:

1. **Gestión de Empleo:** Incluye el manual de funciones, vinculación, situaciones administrativas y desvinculación.
2. **Gestión de Desarrollo:** Se enfoca en el fortalecimiento de competencias.
3. **Gestión de la Felicidad:** Trata sobre el bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo.
4. **Gestión del Cambio y la Cultura Organizacional:** Se centra en la transformación y adaptación de la cultura de la empresa.
5. **Gestión del Rendimiento y la Compensación:** Incluye la evaluación, salarios y prestaciones sociales.

Los ejes temáticos mencionados se ejecutan en la vigencia 2025 a través de los siguientes productos:

- **Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos:** Este plan se enfoca en diseñar estrategias de planificación anual para la previsión del

talento humano, permitiendo a la ARN identificar las necesidades de la planta de personal. La gestión del proceso de Talento Humano se concibe estratégicamente, con el objetivo de identificar mecanismos para cubrir las vacantes de manera transparente y alinear los objetivos misionales con las metas personales de los empleados públicos de la entidad.

- **Plan Institucional de Capacitación:** Este plan busca fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades necesarios para contar con un talento humano altamente innovador, integral, comprometido y competente.
- **Plan de Bienestar e Incentivos:** Este plan se desarrolla mediante la implementación de actividades destinadas a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias. Estas actividades buscan elevar los niveles de satisfacción, transformar actitudes, fomentar el sentido de pertenencia y fortalecer la convivencia.
- **Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Este plan comprende actividades orientadas a identificar peligros, evaluar y valorar riesgos, establecer controles, y proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores. Su objetivo es la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad, así como el cumplimiento de la normativa nacional aplicable en materia de riesgos laborales.

### ENTREGABLES

En el marco del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025 y como evidencia del cumplimiento de su objetivo institucional, se generarán los siguientes productos:

- Plan de Bienestar e incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.
- Reporte de seguimiento del Plan de Bienestar e incentivos.
- Reporte de seguimiento del Plan Institucional de Capacitación.
- Reporte de seguimiento del Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reporte de seguimiento del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.
- Informe trimestral de seguimiento del cumplimiento de la Política de Integridad.

## INDICADORES

En el marco del Plan de Acción Institucional para la vigencia 2025, se identifica el Plan Estratégico de Talento Humano como un producto final vinculado al cumplimiento de las metas de Implementación de 4 productos intermedios, estos son: el Plan de Bienestar e incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.

El seguimiento el Plan Estratégico de Talento Humano se realizará con el siguiente indicador que permite medir la ejecución de las actividades plasmadas en los diferentes planes del proceso de Gestión del Talento Humano.

**Tabla 3**

*Indicadores Talento Humano*

| Indicador                                                         | Índice                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Promedio Ejecución mensual del plan estratégico de talento humano | % ejecución mensual del plan de bienestar e incentivos + % ejecución mensual del plan institucional de capacitación + % ejecución mensual del plan de vacantes y de previsión de recursos + % ejecución mensual del plan de SGSST / Cantidad de planes institucionales de Talento Humano |

*Nota, elaboración propia de Talento Humano.*

## METAS

Alcanzar el 85% de ejecución del cronograma planificado para el Plan de Bienestar e Incentivos.

Garantizar el cumplimiento del 85% del cronograma establecido para el Plan Institucional de Capacitación.

Asegurar el cumplimiento del 85% del cronograma planificado para el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Alcanzar el 86% de ejecución de la meta establecida en el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.

Lograr el 85% de ejecución del cronograma definido para el Plan Estratégico de Talento Humano.

## RECURSOS

### Presupuesto

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se tendrá en cuenta el presupuesto asignado para la vigencia 2025.

#### Tabla 4

##### Presupuesto

| Actividad                                                | Presupuesto              |
|----------------------------------------------------------|--------------------------|
| Costo planta de personal                                 | \$ 54.799.000.000        |
| Plan de Bienestar e Incentivos                           | \$ 200.000.000           |
| Plan Institucional de Capacitación                       | \$ 200.000.000           |
| Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo | \$ 367.000.000           |
| Software gestión de talento humano                       | \$ 169.858.564.74        |
| Aplicativo Pruebas Psicotécnicas                         | \$ 50.000.000            |
| <b>Valor Total</b>                                       | <b>\$ 55.616.000.000</b> |

*Nota,* Decreto 1523 del 18 de diciembre de 2024 “Por medio del cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y el presupuesto de gastos para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2025”.

### Requerimientos logísticos, técnicos y/o tecnológicos

Elementos tecnológicos tanto de software como de hardware.

Elementos de papelería.

Espacios físicos para la realización de actividades al aire libre.

Materiales didácticos.

Espacios físicos para la realización de talleres, círculos de cuidado y atenciones individuales.

## ANÁLISIS DE RIESGOS

En enero de 2025 se procedió a la actualización del mapa de riesgos correspondiente al proceso de Gestión de Talento Humano. Durante este ejercicio, se identificaron un total de 6 riesgos, abarcando categorías como corrupción, seguridad de la información y gestión. Cada uno de estos riesgos fue sometido a un tratamiento específico, estableciendo controles correspondientes. Actualmente, se lleva a cabo un seguimiento sistemático de estos controles con el propósito de detectar cualquier materialización del riesgo en el proceso.

**Tabla 5**

*Análisis de riesgos talento humano*

| Tipo de Riesgo | Riesgo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Control existente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión        | 1. Posibilidad de pérdida reputacional por incumplimiento en la ejecución de los Planes de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institución de Capacitación (PIC), por falencias en el seguimiento a los planes establecidos para la vigencia y que afecte el bienestar y la cualificación de conocimientos y competencias requeridos, de las empleadas y empleados públicos de la ARN | 1. El Profesional Especializado del Grupo de Desarrollo de Talento Humano - Equipo Bienestar, revisa trimestralmente el Cronograma de del Trabajo del Plan de Bienestar e Incentivos y del Plan Institucional de Capacitación (documentos en Excel, que se encuentra publicado en la sede electrónica) y verifica la ejecución de las actividades programadas para el periodo, en términos de oportunidad y evidencias suministradas. Esta actividad se realiza de manera permanente conforme el cronograma aprobado. Si no se ejecuta la actividad en el periodo, esta se reprogramará justificando las razones en el respectivo Informe Trimestral de Seguimiento a la Ejecución del Plan. La evidencia de la ejecución del control es el informe trimestral de Seguimiento a la Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, en el que se indican las carpetas compartidas donde se alojan los |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Tipo de Riesgo | Riesgo                                                                                                                                                                                                                                                | Control existente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |                                                                                                                                                                                                                                                       | soportes de la realización de las actividades.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Gestión        | 2. Posibilidad de pérdida reputacional por deterioro en la seguridad y salud de los trabajadores y contratistas derivado de la no implementación de actividades de promoción y prevención respecto de condiciones de salud y seguridad en el trabajo. | 1. El Profesional o Contratista del Grupo de Administración de Talento Humano - Equipo Seguridad y Salud en el Trabajo, revisa mente el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (documentos en Excel, que se encuentra publicado en la sede electrónica de la Entidad) y verifica la ejecución de las actividades programadas para el periodo, en términos de oportunidad y las evidencias suministradas. Esta actividad se realiza de manera permanente conforme el Plan de Trabajo aprobado. Si no se ejecuta la actividad en el periodo, esta se reprogramará justificando las razones en el respectivo Informe Trimestral de Seguimiento a la Ejecución del Plan. La evidencia de la ejecución del control es el Informe Trimestral de Seguimiento a la Ejecución del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se indican las carpetas compartidas donde se alojan los soportes de la realización de las actividades. |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Tipo de Riesgo | Riesgo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Control existente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión        | <p>3. Posibilidad de pérdida económica y reputacional por incumplimiento de la política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST por omisión en el seguimiento a los indicadores de cumplimiento a los objetivos de la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, pudiendo ocasionar afectación en la seguridad y salud de los empleados públicos, contratistas de la ARN y otras partes interesadas.</p> | <p>1. El Profesional o Contratista del Grupo de Desarrollo de Talento Humano - Equipo Seguridad y Salud en el Trabajo, realiza el monitoreo, seguimiento de las estadísticas de los indicadores de SST, y registra los resultados en la Matriz de Indicadores de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual consolida la información requerida en materia indicadores de SGSST según los criterios normativas establecidos. Esta Matriz, se encuentran en custodia del equipo SST, quien consolida y analiza el desempeño de los indicadores. Esta actividad se realiza de manera trimestral. Si se evidencia incumplimiento de algún objetivo SST se realizan las acciones correctivas o de mejora correspondientes y se da aviso al Asesor de Talento Humano. La ejecución del control se evidencia en el diligenciamiento y consolidación de información se realizará en la Matriz de indicadores de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual reposa en las carpetas compartidas de Talento Humano.</p> |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Tipo de Riesgo | Riesgo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Control existente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fiscal         | <p>4. Posibilidad de pérdida económica y reputacional por falencias en el ingreso de la información de novedades y/o parafiscales y/o viáticos y/o gastos de viaje debido a la omisión o registro de información errónea para la liquidación de éstas.</p>                                                                        | <p>1. El Profesional Especializado del Grupo de Administración de Salarios y Prestaciones, verifica mensualmente que las novedades recibidas y registradas en el software para la liquidación de nómina coincidan con los soportes allegados de acuerdo con cada caso y que la liquidación este acorde con la normatividad vigente. Así mismo, se verifican los valores frente a los devengos y deducciones contra los soportes radicados tanto internos como de terceros, con los cuales se tiene convenios (Libranzas con entidades financieras y cooperativas, fondos de empleados, sindicatos, etc.) con la liquidación de la pre-nómina. Los resultados de la validación se almacenan en la carpeta compartida del Grupo de Administración de Salarios y Prestaciones. En caso de encontrar inconsistencias se ajustan antes del cierre de cada nómina. La Evidencia de ejecución del control es el reporte trimestral de liquidación de la Nómina, el cual tiene una periodicidad Trimestral.</p> |
| Gestión        | <p>5. Posibilidad de pérdida económica y reputacional por incumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y las normativas relacionadas debido a fallas en el acceso y/o actualización de información pública disponible en la sede electrónica de la ARN acorde a los diferentes requerimientos.</p> | <p>1. El profesional designado por parte del proceso Talento Humano, debe conocer y aplicar los lineamientos definidos por la entidad para el cumplimiento de la ley de transparencia y acceso a la información pública y las normativas relacionadas; dichos lineamientos se encuentran establecido en el documento DE-I-04 Instructivo de cumplimiento para la transparencia y el acceso a la información pública y debe verificar trimestralmente el</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

| Tipo de Riesgo | Riesgo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Control existente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>cumplimiento de los requisitos asignados al proceso de conformidad con el DE-F-60 Anexo de cumplimiento y responsabilidad actualizados.</p> <p>En caso de detectar fallas en el acceso o actualización de la información pública se debe gestionar las medidas correctivas de inmediato.</p> <p>Evidencia: acta de revisión donde se evidencia la verificación de acceso o actualización de la información pública y la gestión realizada en caso de desviación.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Gestión        | <p>6. Posibilidad de pérdida reputacional por acceso no autorizado a la información confidencial de activos de criticidad alta, tales como la Historia Laboral o datos personales reservados del trabajador, debido a la inadecuada gestión de permisos de acceso a los sistemas o activos de información del proceso de Gestión de Talento Humano.</p> | <p>1. El profesional designado por parte del proceso Talento Humano, realiza la verificación periódica de permisos de acceso a los activos de información clasificados con criticidad Alta registradas en la Matriz de Activos de Información, con el fin de garantizar que solo los usuarios autorizados mantengan acceso. En caso de identificarse accesos abiertos a usuarios no autorizados se solicita a los administradores del Sistema, a los custodios del activo, o a la OTI, según corresponda, se quiten los accesos a los usuarios no autorizados. En caso de identificarse la ocurrencia de incidentes de seguridad, se da aviso a la OTI conforme los procedimientos definidos para reportar, investigar y responder a incidentes relacionados con accesos no autorizados.</p> <p>Evidencia: acta de revisión donde se evidencia la verificación de acceso realizada.</p> |

|                                                                                                                                                           |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|  <p>Agencia para la<br/>Reincorporación y la<br/>Normalización - ARN</p> | <p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

*Nota*, elaboración propia de Talento Humano.

## **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano estará a cargo de la Líder del Proceso de Gestión de Talento Humano. Adicionalmente se evaluará la eficacia y eficiencia del plan con el seguimiento a los indicadores propuestos. La medición de impacto estará asociado a la evaluación de cada uno de los planes que los componen.

## **ANEXOS**

- Plan de Bienestar e Incentivos y su cronograma
- Plan Institucional de Capacitación y su cronograma
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y su cronograma
- Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

## **ELABORACIÓN**

Participaron en la elaboración: Rosa Misaelina Ospina Peña (Asesora Talento Humano), Juan Fernando Arroyo Romero (Talento Humano), William Ricardo Crespo Moreno (Talento Humano) y (Carlos Augusto Mahecha González (Contratista - Talento Humano).

**Nota 1:** El presente Plan se aprobó en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 29 de enero 2025.