**Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)**

**Vigencia 2019**

**Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano**

**Vicepresidencia Administrativa y Financiera**



Bogotá D.C, enero 2019

Tabla de Contenido

[INTRODUCCIÓN 4](#_Toc536109003)

[MARCO LEGAL 5](#_Toc536109004)

[ALCANCE 7](#_Toc536109005)

[OBJETIVO GENERAL 7](#_Toc536109006)

[OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7](#_Toc536109007)

[DIAGNÓSTICO 8](#_Toc536109008)

[Caracterización de los servidores Públicos 8](#_Toc536109009)

[Caracterización de los empleos 8](#_Toc536109010)

[Resultado de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI 9](#_Toc536109011)

[Resultados de la Medición de Clima Organizacional 10](#_Toc536109012)

[Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG II 11](#_Toc536109013)

[ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 13](#_Toc536109014)

[Estrategia de Vinculación 13](#_Toc536109015)

[Estrategia de Inducción 13](#_Toc536109016)

[Estrategia de Reinducción 13](#_Toc536109017)

[Estrategia Plan Institucional de Capacitación 13](#_Toc536109018)

[Estrategia Plan de Incentivos 13](#_Toc536109019)

[Estrategia Plan de Bienestar Social 14](#_Toc536109020)

[Estrategia de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional 14](#_Toc536109021)

[Estrategia Programa de Estímulos 14](#_Toc536109022)

[Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 14](#_Toc536109023)

[Estrategia Plan Anual de Vacantes 15](#_Toc536109024)

[Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano 15](#_Toc536109025)

[Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP 15](#_Toc536109026)

[Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral 15](#_Toc536109027)

[Estrategia Código de Integridad 15](#_Toc536109028)

[PLAN DE ACCIÓN ANUAL 17](#_Toc536109029)

[EVALUACIÓN DEL PLAN 19](#_Toc536109030)

[a. Matriz de Seguimiento 19](#_Toc536109031)

[b. Plan de Acción 19](#_Toc536109032)

[c. Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) 19](#_Toc536109033)

[d. Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II) 19](#_Toc536109034)

# **INTRODUCCIÓN**

La Agencia Nacional de Infraestructura – ANI como entidad responsable de planear, coordinar, estructurar, contratar, ejecutar, administrar y evaluar proyectos de concesiones y otras formas de Asociación Público Privada - APP, para el diseño, construcción, mantenimiento, operación, administración y/o explotación de la infraestructura pública de transporte en todos sus modos y de los servicios conexos o relacionados y el desarrollo de proyectos de asociación público privada para otro tipo de infraestructura pública cuando así lo determine expresamente el Gobierno Nacional, se ve enfrentada constantemente a diferentes retos y desafíos en consonancia con los constantes cambios del mundo actual y el permanente crecimiento y adelanto tecnológico, lo cual demanda el desarrollo de estrategias que le permitan vincular el talento humano idóneo; adicionalmente en el marco del fortalecimiento de las competencias, el reconocimiento, el bienestar y la motivación; atraer y mantener los mejores servidores públicos.

Entendiendo que la gestión eficaz de la entidad se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de las estrategias, los procesos y las acciones dirigidas a cumplir sus objetivos institucionales, se hace necesario que la planeación estratégica de talento humano se articule integralmente a la planeación estratégica de la entidad.

En este sentido, en el marco de Planeación Estratégica de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, la planeación estratégica de talento humano para la vigencia 2019 se enfoca en agregar valor a las actividades; encaminadas al mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar y la motivación, orientado a lograr la productividad individual y grupal, el mejoramiento en la gestión institucional y fortalecer la cultura organizacional.

Por lo que, el plan estratégico de talento humano se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), teniendo en cuenta el proceso de vinculación, el fortalecimiento de las competencias, la motivación de los servidores públicos a través del reconocimiento, un buen clima laboral y condiciones de trabajo seguras y saludables.

# **MARCO LEGAL**

A continuación, se relaciona el marco normativo que proporciona las bases sobre las que se implementan las estrategias y acciones establecidas.

| **Normatividad** | **Tema Asociado** | **Aplicación** |
| --- | --- | --- |
| Constitución Política de Colombia 1991 – Articulo 54 | Talento Humano | De los derechos sociales, económicos y culturales. |
| Decreto 4165 de 2011 | Talento Humano | Por el cual se cambia la naturaleza jurídica, cambia de denominación y se fijan otras disposiciones del Instituto Nacional de Concesiones (INCO) |
| Ley 909 de 2004 | Talento Humano | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto Ley 1661 de 1991 | Talento Humano | 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. |
| Ley 190 de 1995 | Plan Institucional de Capacitación | Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. |
| Decreto 1567 de 1998 | Plan Institucional de CapacitaciónPlan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos | Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| Ley 1010 de 2006 | Talento Humano | 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. |
| Decreto 2177 de 2006 | Talento Humano | Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica. |
| Ley 1064 de 2006 | Plan Institucional de Capacitación | 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. |
| Ley 1221 de 2008 | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos | Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. |
| Ley 1361 de 2009 | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos. | Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia. |
| Decreto 19 de 2012 | Talento Humano | “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. |
| Decreto 1745 de 2013 | Talento Humano | Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Nacional de Infraestructura. |
| Circular Externa No. 100-10 de 2014 | Plan Institucional de Capacitación | Por la cual de dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. |
| Decreto 1083 de 2015 | Talento HumanoPlan Institucional de Capacitación.Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |
| Decreto 1072 de 2015 | Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. |
| Decreto 1081 de 2015 | Talento Humano | Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República |
| Ley 1801 de 2016 | Talento Humano | Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia. |
| Ley 1811 de 2016 | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos | Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito. |
| Decreto 894 de 2017 | Plan Institucional de Capacitación. | Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. |
| Sentencia C-527/17 | Plan Institucional de Capacitación. | Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. |
| Resolución 1111 de 2017 | Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. |
| Decreto 1499 de 2017 | Talento Humano | 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. |
| Ley 1857 de 2017 | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos | Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. |
| Código de Integridad del Servidores Público 2017 | Talento Humano | El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana. |
| Decreto 648 de 2017 | Talento Humano | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. |
| Decreto 51 de 2018 | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos | Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009. |
| Acuerdo 617 de 2018 | Evaluación de Desempeño | Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. |
| Resolución 2042 de 2018 | Talento Humano | Por medio de la cual establecen los grupos internos de trabajo de las diferentes dependencias de la estructura de la Agencia Nacional de Infraestructura |
| MIPG | Talento Humano | Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano. |
| GETH | Talento Humano | Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano |

# **ALCANCE**

El Plan Estratégico de la Agencia Nacional de Infraestructura inicia con la identificación de necesidades y termina con el seguimiento de las actividades desarrollados de acuerdo con las acciones programadas en el Plan de Acción Anual. Por consiguiente, aplica a la población de servidores públicos y contratistas, de acuerdo con la normatividad vigente.

# **OBJETIVO GENERAL**

Orientar el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos, mediante la implementación de estrategia **“La Felicidad en el Trabajo”.**

# **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, orientado a lograr la productividad individual y grupal y el mejoramiento en la gestión institucional.
2. Promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus empleados a través de sus programas orientados a la promoción de los servicios sociales y la calidad de vida laboral de los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura, así como a fortalecer la cultura organizacional.
3. Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura a través del reconocimiento y premiación al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
4. Propender el desarrollo de actividades tendientes a conseguir condiciones de trabajo seguras y saludables en la entidad, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos.
5. Mantener un instrumento para programar la provisión de los empleos con el fin de atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y así garantizar la adecuada prestación de los servicios.
6. Realizar monitoreo y seguimiento de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas.
7. Realizar seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos con derechos de carrera y de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
8. Apropiar en los servidores públicos de la entidad los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.

# **DIAGNÓSTICO**

## **Caracterización de los servidores Públicos**

La matriz de caracterización de los servidores públicos de la Agencia Nacional de infraestructura – ANI, servirá como insumo para la administración del Talento Humano, por lo que se mantendrá actualizada la información relacionada con: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros.

## **Caracterización de los empleos**

La Agencia Nacional de Infraestructura cuenta por 246 cargos de los cuales 176 son de Carrera Administrativa y 70 son de Libre Nombramiento y Remoción.

Los 246 empleos se encuentran distribuidos de acuerdo su naturaleza así:

| **Nivel jerárquico** | **Cantidad de empleos** | **Participación %** |
| --- | --- | --- |
|  Directivo  | 7 | 2.8% |
|  Asesor  | 179 | 72.7% |
| Profesional  | 41 | 16.7% |
|  Técnico  | 19 | 7.8% |
| **Total** | **246** | **100%** |
| Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo de cargo y nivel** | **Encargo** | **Comisión** | **Propiedad** | **Provisional** | **Vacante** | **Total** |
| Carrera Administrativa | **18** | **3** | **1** | **151** | **0** | **176** |
| Asesor | 16 | 3 | - | 96 | 1 | 116 |
| Profesional | - | - | - | 39 | 2 | 41 |
| Técnico | 2 | - | 1 | 16 | 0 | 19 |
| LNR | **-** | **-** | **63** | **-** | **7** | **70** |
| Directivo | **-** | **-** | 6 | **-** | 1 | **7** |
| Asesor |  |  | 57 |  | 6 | 63 |
| Total, planta | **18** | **3** | **64** | **151** | **10** | **246** |
| Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Información a 31 de diciembre de 2018. |

## **Resultado de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI**

La encuesta sobre ambiente y desempeño institucional Nacional – EDI realizada en el año 2017 y aplicada por el Departamento Nacional de Estadística – DANE, es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional, en donde se consulta la precepción en aspectos relacionados con el ambiente y desempeño en las entidades. Teniendo en cuenta que los resultados de la encuesta EDI - 2018 no han sido publicados, se toma como referencia para el análisis, los resultados 2017. Los resultados fueron los siguientes:

| **Resultados Encuesta - EDI** |
| --- |
| **Variable** | **Resultado** | **Estrategia Asociada** |
| La entidad promovió el trabajo en equipo y el compañerismo. | 95.1% | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |
| Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad. | 86.9% | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |
| Me sentí orgulloso/a cuando dije que era un/a servidor/a público/a. | 98.4% | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |
| Me sentí feliz de trabajar en esta entidad. | 99.2% | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |
| Una de las razones para permanecer en la entidad es la Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. | 91% | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |
| La provisión de empleos por encargo y los concursos para suplir vacantes definitivas en el personal de planta Se caracterizaron por su transparencia. | 90.2% | Vinculación |
| Los espacios de trabajo fueron suficientes para desempeñar las labores asignadas. | 86% | Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Conté con la información necesaria para desempeñar mi trabajo. | 95.9% | Plan de Capacitación |
| Contó con orientación oportuna y pertinente, por parte de la oficina de Recursos Humanos. | 92.5% | Evaluación de Desempeño |
| Durante los últimos doce meses Recibió información sobre el código de ética de su entidad. | 87.7% | Código de Integridad y Buen Gobierno |
| Durante los últimos doce meses, la entidad promovió la integridad en las y los servidores públicos y el manejo de dilemas éticos | 91.8% | Código de Integridad y Buen Gobierno |
| Se realizaron jornadas de inducción y/o reinducción a los servidores | 68.9% | Inducción y reinducción |
| Se promovieron programas de formación y capacitación para todas las y los servidores. | 77% | Plan de Capacitación. |
| Fuente: Elaboración propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. |

## **Resultados de la Medición de Clima Organizacional**

La medición del Clima Organizacional se realiza con el objetivo de identificar la percepción de los servidores públicos en aspectos que intervienen en el desarrollo de un buen entorno laboral. Los resultados de la medición realizada en el año 2018, es la siguiente:

| **RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA LABORAL** |
| --- |
| **ÍTEM** | **Puntuación** | **Estrategia Asociada** |
| Puntuación General | **79.50** | Planeación Estratégica |
| Comportamiento Organizacional | **78.75** | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |
| Estructura Organizacional | **77.77** | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |
| Estilos de Liderazgo | **79.16** | Plan Institucional de Capacitación. |
| La ANI es la mejor empresa para trabajar - **TOM** | **83.2** | Plan Institucional de Capacitación.Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |
| Siento Orgullo de Trabajar en la Entidad | **72.0** | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |

## **Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG II**

Para la identificación del autodiagnóstico, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión – FURAG, bajo los lineamiento e instrumentos establecidos para tal fin. El puntaje objetivo por la Agencia Nacional de Infraestructura en la Dimensión de Talento Humano para vigencia 2017 y los índices desagregados de desempeño en la Dimensión de Talento Humano son los siguientes:

|  |
| --- |
| **AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA** |
| **RESULTADOS - FURAG 2017** |
| **Dimensión**  | **Política**  | **Resultado Política (Promedio)** | **Resultado Dimensión (Promedio)** |
| **Talento Humano** | 1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH | 76.55 | 78.94 |
| 2. Política de Integridad | 81.33 |
| Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. |

| **Política** | **Índice** | **Puntaje Entidad** | **Estrategia Asociada** |
| --- | --- | --- | --- |
| Talento Humano | Calidad de la planeación estratégica del talento humano. | 81.4 | Planeación Estratégica |
| Talento Humano | Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano. | 76.3 | Vinculación |
| Talento Humano | Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad. | 78.4 | Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos |
| Talento Humano | Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano | 70.1 | Plan Institucional de Capacitación. |
| Integridad | Adecuación Institucional para laIntegridad | 86.1 | Código de Integridad y Buen Gobierno |
| Integridad | Acciones para promover la integridad de los servidores públicos. | 79.1 | Código de Integridad y Buen Gobierno |
| Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. |

# **ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019**

## **Estrategia de Vinculación**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera velará por la vinculación del talento humano idóneo, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con cumpla con los requisitos de formación académica y experiencia, las competencias, los conocimientos técnicos, la vocación de servicio requerido para articular su desempeño con los objetivos estratégicos de la entidad.

## **Estrategia de Inducción**

El programa de inducción estará orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.

## **Estrategia de Reinducción**

El programa de reinducción estará dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

## **Estrategia Plan Institucional de Capacitación**

El Plan Institucional de Capacitación estará enfocado a fortalecer las competencias, capacidades y habilidades de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, orientado a lograr la productividad individual y grupal y al mejoramiento en la gestión institucional.

## **Estrategia Plan de Incentivos**

El Plan de Incentivos estará orientado a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura a través del reconocimiento y premiación al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

## **Estrategia Plan de Bienestar Social**

El Plan de Bienestar Social estará orientado a promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus empleados a través de sus programas orientados a la promoción de los servicios sociales y la calidad de vida laboral de los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura, así como a fortalecer la cultura organizacional.

## **Estrategia de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera realizará la medición del clima laboral en los tiempos establecidos en la Ley y articulará en el Plan de Bienestar Social la ejecución y evaluación de las estrategias de intervención.

## **Estrategia Programa de Estímulos**

El programa de estímulos estará orientado a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura. Este se implementará a través del programa de Bienestar Social de la Entidad.

## **Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Plan de Seguridad y Salud en el trabajo estará orientado al desarrollo de actividades tendientes a conseguir condiciones de trabajo seguras y saludables en la entidad, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos.

## **Estrategia Plan Anual de Vacantes**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la entidad.

## **Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera formulará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la entidad.

## **Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera propenderá por mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP en los plazos establecidos en la Ley.

## **Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral**

Estará dirigida a orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva; realizar el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral y solicitar a los responsables del proceso de evaluación la calificación definitiva para anexarlos al expediente laboral.

## **Estrategia Código de Integridad**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera formulará el Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno con el objetivo de implementar, promover y apropiar en los servidores públicos de la entidad los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.

# **PLAN DE ACCIÓN ANUAL**

En la matriz que se presenta a continuación, se consolida las estrategias del presente Plan Estratégico, se describen las acciones a realizar en cada una de las estrategias, las fechas establecidas para cada una de las actividades y la unidad de medida establecida para cada una de las actividades.

| **Estrategia** | **Actividad** | **Fecha Inicio** | **Fecha Fin** | **Unidad de Medida** | **Meta Año** | **Responsable** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Plan Estratégico de Talento Humano | Formular y Publicar el Plan Estratégico de Talento Humano. | 02/01/2019 | 31/01/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Plan Anual de Vacantes | Formular y Publicar el Plan Anual de Vacantes. | 02/01/2019 | 31/01/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Plan de Previsión de Talento Humano | Formular y Publicar el Plan de Previsión de Talento Humano. | 02/01/2019 | 31/01/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Plan Institucional de Capacitación | Formular, adoptar y Publicar el Plan Institucional de Formación y Capacitación. | 02/01/2019 | 31/01/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Implementar y ejecutar el Plan Institucional de Formación y Capacitación. | 01/02/2019 | 31/12/2019 | Actividad | 100% | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Realizar seguimiento y Evaluar el Plan Institucional de Formación y Capacitación. | 01/02/2019 | 31/12/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Plan de IncentivosPlan de Bienestar SocialPlan de Estímulos | Formular, adoptar y Publicar el Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos. | 02/01/2019 | 31/12/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Implementar y ejecutar el Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos | 01/02/2019 | 31/12/2019 | Actividad | 100% | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Realizar seguimiento y Evaluar el Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos. | 01/12/2019 | 31/12/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Plan de Seguridad y Social en el Trabajo | Formular, adoptar y Publicar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 02/1/2019 | 31/01/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Implementar y ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 01/02/2019 | 31/12/2019 | Actividad | 100% | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Realizar seguimiento y Evaluar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 01/12/2019 | 31/12/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral | Remitir memorando a los responsables del proceso de evaluación, indicando las pautas del nuevo acuerdo de EDL. | 02/01/2019 | 31/01/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Realizar capacitación de las Pautas del nuevo Acuerdo de EDL | 02/01/2019 | 22/01/2019 | Actividad | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Monitoreo y Seguimiento SIGEP. | Realizar seguimiento semestral a la actualización de la información reportada en elaplicativo SIGEP. | 02/01/3019 | 31/12/2019 | Actividad | 2 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Remitir memorando a los servidores públicos indicando los plazos para la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas. | 15/03/2019 | 01/04/2019 | Documento | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Vinculación | Aplicar el formato “Estudio de Hojas de Vida” a cada proceso de vinculación. | 02/01/2019 | 31/12/2019 | Actividad | 100% | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Aplicar pruebas y entrevista a cada uno de los aspirantes en proceso de vinculación. | 02/01/2019 | 31/12/2019 | Actividad | 100% | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Inducción | Realizar la inducción a los servidores públicos durante los primeros (4) meses siguientes a su vinculación. | 02/01/2018 | 31/12/2019 | Actividad | 100% | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |
| Reinducción | Adelantar la jornada de reinducción para los servidores públicos. | 02/01/2019 | 31/12/2019 | Actividad | 1 | Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano |

# **EVALUACIÓN DEL PLAN**

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se llevará a cabo mediante los siguientes mecanismos:

## **Matriz de Seguimiento**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, implementará la Matriz de Seguimiento al Plan de Acción Anual, en donde se especificarán las actividades y el cumplimiento de estas, permitiendo el control y cumplimiento de las estrategias.

## **Plan de Acción**

A través del Plan de Acción de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, en donde se integran las estrategias y lineamientos de la planeación de la dependencia y es el instrumento con el que la entidad evidencia la Gestión Estratégica de Talento Humano.

## **Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**

La herramienta del Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es el instrumento que permitirá al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el propósito de identificar los aspectos que se deben fortalecer y que serán incluidos en la Planeación Institucional. El resultado obtenido de esta medición permitirá la formulación de las acciones de mejoramientos a que haya lugar de conformidad con las instrucciones del modelo.

# **Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II)**

El FURAG es el instrumento diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Agencia Nacional de Infraestructura frente a la eficacia y niveles de madurez en la Dimensión de Talento Humano. Este se diligenciará en las fechas establecidas en lo concerniente a la Dimensión del Talento Humano y los resultados obtenidos de la medición, permitirá al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

Revisó: Clemencia Rojas Arias / Coordinadora GIT Talento Humano

Elaboró: Jhon Deiby Arévalo Zabala / Experto GIT Talento Humano

 Diego Fernando Ramírez Sepúlveda / GIT Talento Humano