



# Plan Estratégico

## Talento Humano

### 2020

# TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL	4
ALCANCE	5
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
DIAGNÓSTICO	7
Caracterización de los servidores Públicos	7
Caracterización de los empleos	7
Resultado de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI	7
Resultados de la Medición de Clima Organizacional	8
Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG II	8
ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019	9
Estrategia de Vinculación	10
Estrategia de Inducción	10
Estrategia de Reinducción	10
Estrategia Plan Institucional de Capacitación	10
Estrategia Plan de Incentivos	11
Estrategia Plan de Bienestar Social	11
Estrategia de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional	11
Estrategia Programa de Estímulos	11
Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	11
Estrategia Plan Anual de Vacantes	12
Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano	12
Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP	12
Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral	12
Estrategia Código de Integridad	12
PLAN DE ACCIÓN ANUAL	13
EVALUACIÓN DEL PLAN	14
a. Matriz de Seguimiento	14
b. Plan de Acción	14
c. Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	14
d. Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II)	14

# 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 – Artículo 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 Capacitación Plan 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 se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Decreto 1083 de 2015	Talento Humano Plan 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.

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
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 527/17	Plan Institucional de Capacitación.	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Resolución de 2017	1111 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 de 2018	2042 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 estrategia *“La Felicidad en el Trabajo”*, la cual inició su implementación en la vigencia 2019 y se continuará fortaleciendo en la vigencia 2020.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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%
<b>Total</b>	<b>246</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Tipo de cargo y nivel	Encargo	Comisión	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
<b>Carrera Administrativa</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>155</b>	<b>2</b>	<b>176</b>
Asesor	16	-	-	100	-	116
Profesional	-	-	-	40	1	41
Técnico	2	-	1	15	1	19
<b>LNR</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>70</b>
Directivo	-	-	7	-	-	7
Asesor	-	2	47	-	9	58
Técnico	-	-	5	-	-	5
<b>Total, planta</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>155</b>	<b>11</b>	<b>246</b>

Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Información a 31 de diciembre de 2019.

## 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

Cabe resaltar que durante la vigencia 2020, se tiene previsto adelantar una nueva medición del Clima Laboral.

## 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 2018 obtuvo un resultado ponderado de **74.4** y los índices desagregados de desempeño en la Dimensión de Talento Humano son los siguientes:

Política	Índice	Puntaje Entidad	Puntaje Entidad	Estrategia Asociada
Talento Humano	Calidad de la planeación estratégica del talento humano.	81.4	70.9	Planeación Estratégica

Política	Índice	Puntaje Entidad	Puntaje Entidad	Estrategia Asociada
Talento Humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano.	76.3	76.3	Vinculación
Talento Humano	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad.	78.4	71.3	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos
Talento Humano	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	70.1	64.3	Plan Institucional de Capacitación.
Integridad	Adecuación Institucional para la Integridad	86.1	N/A	Código de Integridad y Buen Gobierno
Integridad	Acciones para promover la integridad de los servidores públicos.	79.1	N/A	Código de Integridad y Buen Gobierno
Integridad	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	N/A	72	Código de Integridad y Buen Gobierno

Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Si bien el resultado de la vigencia 2019 presentó una variación a la baja del puntaje, este obedece en gran medida a diferentes variables, una de las variables sin lugar a duda es la subjetividad a la hora de diligenciar la información, una segunda variable es el dinamismo del cuestionario del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión, pues en la medida que van surgiendo nuevos requisitos normativos, esta encuesta evoluciona y en cada vigencia evalúa nuevos criterios; una última variable es que en la recolección de la información para el cálculo de los índices se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad. Por lo tanto, la comparación de resultados y el establecimiento de ranking solo procederá bajo las condiciones de los grupos par, los cuales están integrados por entidades de similares características.

En esta última variable en particular se hace mención de una reunión que se sostuvo en el Ministerio de Transporte con la participación de asesores del Departamento Administrativo de la Función Pública y representantes de los equipos de Talento Humano de las diferentes entidades del sector, en donde se hacía referencia a dos entidades que se encuentran adscritas al Ministerio de Transporte cuyo índice en el FURAG fue muy bajo, situación que disminuye los puntajes de los grupos par.

# 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 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 de 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, la unidad de medida y la meta para el año, las fechas de cada una de las actividades establecidas se definirá en el cronograma de seguimiento.

Estrategia	Actividad	Unidad de Medida	Meta Año
Plan Estratégico de Talento Humano	Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano.	Documento	1
Plan Anual de Vacantes	Formular, Publicar el Plan Anual de Vacantes.	Documento	1
Plan de Previsión de Talento Humano	Formular y Publicar el Plan de Previsión de Talento Humano.	Documento	1
Plan Institucional de Capacitación	Ejecutar el Plan Institucional de Formación y Capacitación.	Actividad	100%
Plan de Incentivos Plan de Bienestar Social Plan de Estímulos	Ejecutar el Plan de Bienestar Social Plan de Estímulos	Actividad	100%
Plan de Seguridad y Social en el Trabajo	Ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Actividad	100%
Monitoreo y Seguimiento SIGEP.	Realizar seguimiento semestral a la actualización de la información reportada en el aplicativo SIGEP.	Actividad	2
	Remitir memorando a los servidores públicos indicando los plazos para la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas.	Documento	1
Vinculación	Aplicar el formato "Estudio de Hojas de Vida" a cada proceso de vinculación.	Actividad	100%
	Aplicar pruebas y entrevista a cada uno de los aspirantes en proceso de vinculación.	Actividad	100%
Inducción	Realizar la inducción a los servidores públicos durante los primeros (4) meses siguientes a su vinculación.	Actividad	100%
Reinducción	Adelantar la jornada de reinducción para los servidores públicos.	Actividad	1
Clima Laboral	Realizar la Medición del Clima Laboral	Actividad	1
Riesgo Psicosocial	Aplicar Batería de Riesgo Psicosocial	Actividad	1
Bienestar	Habilitar Zona de Bienestar Infantil	Actividad	1
Bienestar	Realizar Prueba Piloto de Teletrabajo	Actividad	1
Integridad	Formular, ejecutar y Hacer Seguimiento del Plan de gestión para la Apropriación del Código de Integridad	Actividad	1
Vinculación	Presentar Estudio Técnico para la ampliación de la Planta de Personal de empleos de apoyo de la Agencia.	Actividad	1

F. Versión 1  
2020 – 01 -22

# EVALUACIÓN DEL PLAN

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

## a. 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.

## b. 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.

## c. 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.

## d. 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 y Aprobó:** Clemencia Rojas Arias / Coordinadora GIT Talento Humano

**Elaboró:** Jhon Deiby Arévalo Zabala / Experto GIT Talento Humano

**ORIGINAL FIRMADO**

F. Versión 1  
2020 – 01 -22

Vicepresidencia Administrativa y Financiera  
Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano