

Plan Estratégico de Talento Humano

Agencia Nacional de Minería

2020



El futuro
es de todos

Minenergía

Aura Isabel González Tiga
Vicepresidente Administrativa y Financiera
Esperanza Cáceres Salamanca
Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

Elaborado por:
Esperanza Cáceres Salamanca
Martha Viviana Páramo
Elvira Reyes Rodríguez
Paola Mariana Vivas Arango
Elkin Alberto Moreno Crespo
Liliana Pulido Ramírez

En cumplimiento del Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "*...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año*", el Grupo de Gestión de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería, publica el Plan Estratégico de Talento Humano contenido en este documento correspondiente a la vigencia 2020.

Enero de 2020



Contenido

1. Introducción	6
2. Contexto	6
2.1 Referentes estratégicos orientadores.....	6
2.2 Objetivos estratégicos de la entidad.....	7
2.3 Normatividad asociada.....	7
2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano	7
3. Información de base	8
3.1 Planta de personal actual.....	8
3.2 Recursos requeridos.....	9
3.3 Sistemas de información	9
3.4 Riesgos.....	9
3.5 Caracterización del talento humano	9
3.6 Acuerdos sindicales	10
3.7 Manual de funciones.....	10
4. Diagnósticos	10
4.1 Matriz GETH	10
4.2 Rutas de Creación de Valor	10
4.3 Necesidades de capacitación	11
4.4 Necesidades de bienestar	11
4.5 Análisis de la caracterización del talento humano	11
4.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño.....	11
4.7 Medición de clima organizacional.....	12
4.8 Diagnóstico de riesgo psicosocial.....	12
4.9 Encuesta de ambiente y desempeño institucional - EDI.....	12

La EDI es una encuesta que aplica el DANE en las entidades públicas y que recoge información sobre la percepción de los servidores públicos sobre algunos aspectos puntuales de la gestión. Dentro de esos aspectos, existen algunos relacionados con el ambiente laboral, con ergonomía y en general con temas que pueden convertirse en un insumo importante de este Plan Estratégico, dado que es la retroalimentación



directa de los destinatarios de los servicios de Talento Humano. Por lo tanto, se analizará la información que provee este instrumento y se revisará si es pertinente considerar esos resultados como fuente para identificar posibles acciones..... 12

4.10 Otros diagnósticos..... 12

5. Definición estratégica 13

5.1 Alcance 13

5.2 Política de calidad 13

5.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad 14

5.4 Objetivos 14

5.5 Estrategias 15

6. Planes temáticos 15

6.1 Plan de vacantes..... 15

6.2 Plan de previsión de recursos humanos. 15

6.3 Plan Institucional de capacitación..... 15

6.4 Plan de incentivos 15

6.5 Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo 16

7. Temáticas adicionales a planear 16

7.1 Inducción y reinducción 16

7.2 Evaluación de desempeño 16

7.3 SIGEP 16

7.4 Clima organizacional - Cultura organizacional - Valores..... 16

7.5 Gestión de la caracterización del talento humano 17

7.6 Negociación colectiva..... 17

8. Seguimiento y evaluación..... 17

8.1 Herramientas de seguimiento..... 17

8.2 Indicadores..... 17

8.3 Resultados FURAG..... 18

8.4 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico 18

8.5 Recalificación de la Matriz GETH..... 18

9. Mejoramiento continuo 18

9.1 Correcciones, acciones correctivas y mejoras. 18

10. Conclusiones y recomendaciones.....	19
11. Anexos	19
Anexo 1. Plan de Vacantes	19
Anexo 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	19
Anexo 3. Plan Institucional de Capacitación.....	19
Anexo 4. Plan de Incentivos.....	19
Anexo 5. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	19



1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Minería contenido en este documento pretende generar los lineamientos para el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las actividades destinadas a contribuir, desde el Grupo de Gestión del Talento Humano, al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad. El Plan ha sido elaborado en el marco de la planificación estratégica de la ANM, de los parámetros de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y de la normatividad vigente. Contiene y articula las diferentes temáticas relacionadas con talento humano y plantea el contexto, los objetivos, y las acciones a seguir para identificar las actividades que, con base en los diagnósticos adelantados, permitan lograr el máximo aporte posible de Talento Humano al logro de los propósitos misionales de la ANM.

2. Contexto

2.1 Referentes estratégicos orientadores

Para la construcción del Plan se contemplaron los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y particularmente de las políticas públicas de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y de Integridad.

El abordaje conceptual del Plan se enmarca en el ciclo PHVA y en las etapas de la Dimensión de Talento Humano en MIPG. Los lineamientos de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano son los principales referentes estratégicos orientadores del Plan, siguiendo las etapas de la Dimensión:

1. Disponer de información.
2. Diagnosticar el estado de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) en la entidad.
3. Diseñar acciones para avanzar en la GETH.
4. Ejecutar las acciones.
5. Evaluar las acciones e implementar mejoras.

La estructura de este Plan se basa en la integración y ejecución de las etapas de la Dimensión en cada una de las temáticas y planes específicos que conforman este documento, de manera que se garantice que el ciclo PHVA se materializa tanto en el diseño como en la ejecución y seguimiento de las actividades a realizar.

2.2 Objetivos estratégicos de la entidad

Para la década 2020- 2030, la Agencia Nacional de Minería ha planteado nueve (9) objetivos estratégicos relacionados con el aprendizaje y la innovación, la excelencia operacional y el posicionamiento; entre ellos se encuentran tres (3) objetivos en los que el Plan Estratégico de Talento Humano enfocará sus acciones con el fin de contribuir al objetivo institucional:

1. Desarrollar una transformación cultural de innovación, conocimiento y transparencia.
2. Modernizar los procesos con un enfoque integral de servicio oportuno.
3. Contribuir a la prevención en materia de riesgos laborales, de seguridad y salvamento minero.

2.3 Normatividad asociada

La normatividad relacionada con los procesos de talento humano que aplica a la ANM incluye principalmente a la Ley 909 de 2004 y al Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones. El detalle de la normatividad relacionada a tener en cuenta se encuentra en la herramienta de autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en la hoja “Referencias”. Es clave que el Grupo de Gestión de Talento Humano de la ANM permanezca atento a eventuales modificaciones o cambios normativos para garantizar la adecuada aplicación de la normatividad vigente. Esto incluye la revisión constante de las circulares y demás directrices que puedan expedir el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Presidencia de la República, principalmente.

2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

La Gestión Estratégica de Talento Humano debe construirse todos los días entendiendo que, precisamente por su carácter estratégico, es un tema integral, que requiere que todas sus actividades estén articuladas y enmarcadas en un solo plan que conduzca hacia los mismos propósitos.

Independientemente de los énfasis temáticos a los que apunta cada actividad que se incluya en el Plan, el objetivo fundamental de cada una de ellas es el mismo: **contribuir a los objetivos institucionales fortaleciendo el talento humano y potenciando su productividad**. Por lo tanto es necesario como punto de partida propiciar la articulación permanente de las temáticas a trabajar, priorizando el trabajo en equipo, la comunicación permanente, el seguimiento a los resultados y el énfasis en la integración, de manera que se logre cada vez mayor eficiencia en los procesos y eficacia en los resultados.

Para lograr este propósito, es absolutamente prioritario construir estrategias que permitan contar con la información confiable y suficiente para la toma de decisiones basada en evidencias y disponibles para todo el equipo de Talento Humano. Por esta razón, el principal propósito de este Plan estará enfocado en fortalecer y ampliar significativamente la información y los métodos para recopilarla y analizarla, de manera que se cumpla totalmente con la etapa 1 de la Dimensión de Talento Humano de MIPG. Esto en virtud de que el Grupo de Talento Humano coincide plenamente con los planteamientos de la política de GETH en el sentido de que es necesario contar con una caracterización detallada y amplia del personal de la entidad para gestionar adecuadamente el talento humano.

Es también importante considerar para el Plan Estratégico, en el marco del principio de MIPG de articulación interinstitucional, la coordinación con el Sector Minas, para optimizar los recursos, la logística y el alcance de las actividades, en un esquema de beneficio mutuo y de multiplicación de buenas prácticas.

3. Información de base

3.1 Planta de personal actual

La planta de personal de la Agencia Nacional de Minería está compuesta por 393 empleos, de los cuales 25 son de Libre Nombramiento y Remoción y 368 son de Carrera Administrativa. Actualmente existen 42 cargos no provistos. Para el 2020 la ANM tiene prevista la realización de un nuevo concurso de méritos en asociación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, por tanto a la fecha se ha avanzado en la actualización del manual de funciones y competencias, la actualización de la planta de personal y la inclusión en el Plan Anual de Adquisiciones de los recursos para la provisión definitiva de las vacantes a través del concurso.

3.2 Recursos requeridos

Para la vigencia 2020 se han identificado las necesidades básicas de recursos que fueron incluidos en el Plan Anual de Adquisiciones. Además de estos recursos, se buscará maximizar la gestión adelantada con la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales, así como con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

3.3 Sistemas de información

El Grupo de Gestión de Talento Humano cuenta con un software en el que se procesan todos los temas relacionados con la nómina de la entidad, en el que también está incluida otra información relevante de los funcionarios. Esta información puede ser el punto de partida para la recolección de toda la información para la toma de decisiones, que será el objetivo principal de este Plan Estratégico.

3.4 Riesgos

Los riesgos existentes en la gestión de talento humano se encuentran identificados y se han venido adelantando acciones para disminuir la probabilidad de que se materialicen. El Mapa de Riesgos de Talento Humano se puede consultar en el siguiente link: <https://www.anm.gov.co/?q=mapas-de-riesgo>, de la página web de la entidad.

3.5 Caracterización del talento humano

Actualmente no se dispone de mayor información acerca de la caracterización del talento humano de la ANM, sin embargo uno de los propósitos principales de la gestión 2020 será adelantar este trabajo a fondo para contar con información amplia y suficiente que permita tomar decisiones basadas en evidencias.

3.6 Acuerdos sindicales

Mediante Resolución No. 294 de 2018 la ANM adoptó el Acuerdo Colectivo de Trabajo concertado con la Asociación de Servidores Públicos de la Agencia Nacional de Minería – ASPANM y el Sindicato Nacional de Servidores Públicos y del Sector Minero Energético – SINTRAMINERALES. En el Acuerdo se incluyeron varios temas que deben ser tenidos en cuenta como insumo para la planificación de las acciones de Talento Humano, para garantizar el cumplimiento del Acuerdo.

3.7 Manual de funciones

El Manual de Funciones vigente de la ANM fue establecido mediante Resolución No. 151 de 2015; durante la vigencia 2019 se contrató su actualización, la cual se desarrolló con la colaboración de los jefes de cada una de las dependencias y para el mes de febrero del presente año, se encuentra prevista la socialización con los sindicatos y la consolidación final para suscribir el acto administrativo que lo adopte. En este proceso de actualización se tuvieron en cuenta los cambios normativos del Decreto 815 de 2018 sobre las nuevas competencias de los servidores públicos y los procedimientos que actualmente se desarrollan en la entidad para sean acordes con las funciones de los servidores públicos.

4. Diagnósticos

4.1 Matriz GETH

Desde la perspectiva de MIPG, la herramienta de autodiagnóstico y los resultados del FURAG permiten establecer una línea de base para iniciar la planificación de los cambios en el proceso de Talento Humano. Es por esto que, como parte inicial de las actividades a desarrollar, se revisarán los datos que genera el FURAG en lo concerniente a talento humano, y se diligenciará la Matriz GETH para establecer el estado actual de la gestión y para identificar prioridades dentro de la planeación de talento humano.

4.2 Rutas de Creación de Valor

Una vez se obtengan los resultados de la Matriz GETH se analizarán los resultados relacionados con las rutas de creación de valor para identificar las prioridades a incluir en los planes de talento humano.



4.3 Necesidades de capacitación

Para la vigencia 2020, se realizó a finales de 2019 un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional a partir de mesas de trabajo con los directivos y coordinadores de grupo de la ANM. Esto, junto con la revisión previa de la comisión de personal, permitió construir el componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

4.4 Necesidades de bienestar

Para la construcción del Plan de Incentivos, se adelantó una encuesta para evaluar la satisfacción con las actividades adelantadas en la vigencia anterior. De igual forma, se analizó el impacto que han tenido las actividades que históricamente se han realizado, y se revisará la información arrojada por el autodiagnóstico sobre este tema y las observaciones generadas al proyecto del plan por parte de la comisión de personal, las cuales se revisarán para adoptarlas según la conveniencia y las necesidades.

4.5 Análisis de la caracterización del talento humano

Dado que uno de los propósitos principales del Grupo de Gestión de Talento Humano para esta vigencia es estructurar una herramienta que le permita administrar la información relacionada con la caracterización del personal, como parte de este proceso se trabajará en el diseño de alternativas tecnológicas para el análisis de la información en tiempo real y la toma de decisiones basada en evidencia.

4.6 Resultados de la Evaluación de Desempeño

Dentro de la planificación anual quedará contemplada la programación de las actividades correspondientes a la evaluación de desempeño, a la luz del Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC. Dado que los resultados de la fase de evaluación se recopilan en el mes de febrero, sus resultados serán insumo para los planes de capacitación, de bienestar e incentivos a los servidores de la ANM.

4.7 Medición de clima organizacional

En 2018 se realizó una medición de clima organizacional, que generó unos resultados en los que se identificaron aspectos puntuales a trabajar en el marco de los programas de seguridad y salud en el trabajo y de bienestar. En 2019 se trabajó sobre los aspectos identificados y para 2020 se tiene previsto dentro del Plan Estratégico, realizar una nueva medición del clima laboral con el fin de identificar los nuevos factores sobre los que se debe trabajar, sus repercusiones en la felicidad de los servidores públicos y su impacto en la productividad y en la visibilización de la gestión del Grupo de Talento Humano.

4.8 Diagnóstico de riesgo psicosocial

Desde el área de seguridad y salud en el trabajo se han venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo de los servidores públicos. Para 2020 es necesario adelantar acciones particulares para quienes se encuentran en categoría de riesgo I, en desorden músculo – esquelético y riesgo psicosocial. Por esa razón, dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen estos riesgos y que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en la ANM, en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del clima organizacional.

4.9 Encuesta de ambiente y desempeño institucional - EDI

La EDI es una encuesta que aplica el DANE en las entidades públicas y que recoge información sobre la percepción de los servidores públicos sobre algunos aspectos puntuales de la gestión. Dentro de esos aspectos, existen algunos relacionados con el ambiente laboral, con ergonomía y en general con temas que pueden convertirse en un insumo importante de este Plan Estratégico, dado que es la retroalimentación directa de los destinatarios de los servicios de Talento Humano. Por lo tanto, se analizará la información que provee este instrumento y se revisará si es pertinente considerar esos resultados como fuente para identificar posibles acciones.

4.10 Otros diagnósticos

Se tomarán en cuenta como información diagnóstica todas aquellas alternativas que los profesionales del Grupo consideren pertinente con base en su conocimiento y experiencia, de manera de asegurar que el Plan Estratégico recoge todas las fuentes de insumos posibles para generar eventuales actividades y programas que sean relevantes para la entidad.

5. Definición estratégica

5.1 Alcance

El Plan Estratégico buscará integrar y articular la gestión estratégica del talento humano de toda la entidad, en el marco de la normatividad vigente y de los recursos existentes.

5.2 Política de calidad

La Política de Calidad de Talento Humano se enmarca dentro de la Política de Calidad de la ANM, principalmente enfocando todos nuestros esfuerzos en el punto 3:

“Todo el personal de la ANM, liderado por la Alta Dirección, está comprometido con:

- 1. Lograr el mayor beneficio económico para el país a través del fomento, promoción, seguimiento, control y fiscalización de la actividad minera en condiciones seguras, con responsabilidad social y ambiental, contribuyendo a los fines esenciales del Estado y a las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo.*
- 2. Enfocar nuestras acciones dentro de un marco ético y responsable, atendiendo a las necesidades y requerimientos de los clientes y demás interesados en la gestión de la Agencia.*
- 3. Mejorar continuamente nuestros procesos y recursos humanos, financieros y tecnológicos de manera eficaz, eficiente y efectiva, fortaleciendo la promoción, fomento, otorgamiento, seguimiento, control y fiscalización de los recursos minerales del país”*

De igual forma, se adoptan los principios orientadores de MIPG como marco de calidad para la actuación cotidiana del Grupo Gestión del Talento Humano:

1. Orientación a resultados
2. Excelencia y calidad
3. Articulación interinstitucional
4. Toma de decisiones basada en evidencia
5. Aprendizaje e innovación

6. Integridad y valores

5.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad

El Grupo de Gestión del Talento Humano es consciente de su responsabilidad administrativa y de gestión para con la entidad y su talento humano. Por ello se compromete a cumplir en el día a día con los principios de MIPG, con las políticas de la entidad y con su misión de contribuir permanentemente a que el talento humano de la ANM sea cada día más feliz y productivo.

Para este propósito, cada integrante del Grupo adquiere en el 2020 el compromiso de estar atento a los cambios normativos que se puedan generar en los temas que le corresponden lidera, de manera que se garantice el cumplimiento a la normatividad vigente.

Dada la relevancia de la construcción del aplicativo para el manejo de la información, cada integrante del Grupo debe estar pendiente de cualquier nuevo requisito de información que se pueda generar y que contribuya a consolidar en la ANM la etapa 1 de la Dimensión de Talento Humano de MIPG: disponer de toda la información necesaria para la adecuada toma de decisiones

5.4 Objetivos

General:

Gestionar el manejo del capital humano y la cultura organizacional de manera oportuna, a través de funcionarios competentes y comprometidos, mediante la generación de un ambiente laboral armónico en el cual el desempeño laboral sea eficiente.

Específicos:

- Mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad de prestación del servicio de la Entidad, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje organizacional orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.
- Sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para reporte a la Comisión

Nacional del Servicio Civil CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

- Consolidar el fortalecimiento institucional a través del diseño, desarrollo y ejecución de programas y actividades que contribuyan a generar sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios y por ende, a incrementar su productividad.
- Contribuir en mantener la salud física y mental de los colaboradores, independiente de su forma de contratación o vinculación, que actúan para el desarrollo de las actividades de la Entidad, a partir del establecimiento de medidas de prevención y control de los peligros asociados, que permita evitar accidentes y enfermedades laborales.

5.5 Estrategias

Las estrategias a seguir para el cumplimiento de los objetivos se desagregan en cada plan (anexos 1 al 5). Allí se plasma el despliegue de actividades, la fuente diagnóstica de cada una, el responsable y la población objetivo. Sin embargo, una vez se establezcan las actividades se elaborará un cronograma unificado que permitirá hacer el seguimiento de las estrategias y de las actividades puntuales por temática.

6. Planes temáticos

6.1 Plan de vacantes

Ver anexo 1

6.2 Plan de previsión de recursos humanos.

Ver anexo 2

6.3 Plan Institucional de capacitación

Ver anexo 3

6.4 Plan de incentivos

Ver anexo 4



6.5 Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo

Ver anexo 5

7. Temáticas adicionales a planear

7.1 Inducción y reintucción

Dentro de la planificación se incluirán, en el marco del Plan Institucional de Capacitación, las modalidades de inducción y reintucción para los servidores de la ANM.

7.2 Evaluación de desempeño

La planificación de todas las fases de la evaluación de desempeño, desde la capacitación, sensibilización, acompañamiento, concertación de compromisos hasta la evaluación final, serán incluidas en este Plan Estratégico, en el marco del Acuerdo 6176 de 2018.

7.3 SIGEP

Dentro de la planificación se incluirán todas las labores relacionadas con la actualización, seguimiento y verificación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, incluyendo los procesos de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas y el seguimiento a las hojas de vida de los servidores públicos, así como las disposiciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, y las que lo modifiquen o adicionen.

7.4 Clima organizacional - Cultura organizacional - Valores

Los temas de clima organizacional y valores serán incluidos dentro de este Plan Estratégico como parte fundamental de la intervención a realizar tanto a nivel de seguridad y salud en el trabajo como de bienestar.



7.5 Gestión de la caracterización del talento humano

Es prioritario para la Gestión del Talento Humano el desarrollo de una herramienta tecnológica que permita la recopilación de información, así como el seguimiento y validación para una toma de decisiones acertada y ajustada a la realidad ANM.

7.6 Negociación colectiva

El Acuerdo Sindical vigente (Resolución 294 de 2018) fue producto de una negociación colectiva llevada a cabo en el 2018. La siguiente negociación se realizará en el presente año por tanto en este plan se incluirá el seguimiento al cumplimiento de los puntos del Acuerdo en lo que corresponda al Grupo de Gestión del Talento Humano.

8. Seguimiento y evaluación

8.1 Herramientas de seguimiento

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

1. El cronograma del Plan Estratégico
2. Los indicadores de gestión (Ver POA). Los resultados del FURAG y la comparación año a año (ver punto 8.3)
3. El seguimiento al Mapa de Riesgos (<https://www.anm.gov.co/?q=mapas-de-riesgos>).
4. Revisión de la eficacia de las acciones del Plan Estratégico (ver punto 8.4)

8.2 Indicadores

Los indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano, corresponderán a los que se establezcan en el POA 2020 para el Grupo de Gestión del Talento Humano.

8.3 Resultados FURAG

Uno de los principales datos a analizar para el seguimiento de las mejoras aplicadas son los resultados del FURAG y su seguimiento año a año. Estos resultados permiten conocer los avances en la implementación de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano y sus componentes, y adicionalmente ubica a la entidad en un ranking comparativo con otras entidades pares, lo que permite realmente comprender el posicionamiento de la entidad y sus avances concretos.

Dado lo anterior, el FURAG será una de las herramientas principales del Plan Estratégico de Talento Humano, no solo como insumo y línea base, sino como instrumento de seguimiento y evaluación de la gestión estratégica del talento humano.

8.4 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico

Cada uno de los planes específicos (anexos 1-5) contará con procesos de evaluación de eficacia que permitirán monitorear los resultados obtenidos e implementar oportunamente las mejoras a que haya lugar. Esos procesos son diferentes para cada plan y se desagregan en cada uno de ellos.

8.5 Recalificación de la Matriz GETH

Como parte final de todo el proceso, una vez finalice la vigencia del Plan Estratégico se recalificará el autodiagnóstico para analizar los avances obtenidos y de esa manera revisar la eficacia de las acciones adelantadas.

9. Mejoramiento continuo

9.1 Correcciones, acciones correctivas y mejoras.

A lo largo del proceso se hará el seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico usando como instrumento principal el cronograma unificado de actividades. En caso de que los avances no sean los esperados se tomarán las acciones de mejora pertinentes.

10. Conclusiones y recomendaciones

Al final de la vigencia se establecerán las conclusiones del proceso de diseño, implementación y evaluación del Plan Estratégico y se establecerán las recomendaciones a que haya lugar a nivel presupuestal, logístico, estratégico y funcional.

11. Anexos

Anexo 1. Plan de Vacantes

Anexo 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Anexo 3. Plan Institucional de Capacitación

Anexo 4. Plan de Incentivos

Anexo 5. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

