

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Agencia Nacional de Minería**

2019

Aura Isabel González Tiga

**Vicepresidente Administrativa y Financiera**

Alexánder Márquez Ríos

**Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano**

---

Elaborado por:

Alexánder Márquez Ríos

Elvira Reyes Rodríguez

Freddy Maurice Cortés Zea

Félix Mauricio Ibarra Guevara

Paola Mariana Vivas Arango

Elkin Alberto Moreno Crespo

Laura Agudelo Rivera

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 2019.

Enero de 2019

## Contenido

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| <b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....                                          | 6  |
| <b>2. CONTEXTO</b> .....                                              | 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  |
| <b>3. INFORMACIÓN DE BASE</b> .....                                   | 8  |
| 3.1 Planta de personal actual .....                                   | 8  |
| 3.2 Recursos requeridos .....                                         | 8  |
| 3.3 Sistemas de información .....                                     | 9  |
| 3.4 Riesgos .....                                                     | 9  |
| 3.5 Caracterización del talento humano .....                          | 9  |
| 3.6 Acuerdos sindicales .....                                         | 9  |
| 3.7 Manual de funciones .....                                         | 9  |
| <b>4. DIAGNÓSTICOS</b> .....                                          | 10 |
| 4.1 Matriz GETH .....                                                 | 10 |
| 4.2 Rutas de Creación de Valor .....                                  | 10 |
| 4.3 Necesidades de capacitación .....                                 | 10 |
| 4.4 Necesidades de bienestar .....                                    | 10 |
| 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 .....                       | 11        |
| 4.8       | Diagnóstico de riesgo psicosocial .....                      | 11        |
| 4.9       | Encuesta de ambiente y desempeño institucional - EDI.....    | 12        |
| 4.10      | Otros diagnósticos .....                                     | 12        |
| <b>5.</b> | <b>DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.....</b>                           | <b>12</b> |
| 5.1       | Alcance .....                                                | 12        |
| 5.2       | Política de calidad .....                                    | 12        |
| 5.3       | Políticas específicas de talento humano de la entidad .....  | 13        |
| 5.4       | Objetivos .....                                              | 13        |
| 5.5       | Estrategias.....                                             | 14        |
| 5.6       | Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico.....         | 15        |
| <b>6.</b> | <b>PLANES TEMÁTICOS .....</b>                                | <b>15</b> |
| 6.1       | Plan de previsión de recursos humanos .....                  | 15        |
| 6.2       | Plan de vacantes .....                                       | 15        |
| 6.3       | Plan de bienestar y estímulos .....                          | 15        |
| 6.4       | Plan de capacitación .....                                   | 15        |
| 6.5       | Plan de seguridad y salud en el trabajo .....                | 15        |
| <b>7.</b> | <b>TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR.....</b>                  | <b>15</b> |
| 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 .....       | 16        |

|            |                                                                    |           |
|------------|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| 7.6        | Negociación colectiva.....                                         | 16        |
| <b>8.</b>  | <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>                              | <b>17</b> |
| 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        |
| <b>9.</b>  | <b>MEJORAMIENTO CONTINUO.....</b>                                  | <b>19</b> |
| 9.1        | Correcciones, acciones correctivas y mejoras. ....                 | 19        |
| <b>10.</b> | <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>                        | <b>19</b> |
| <b>11.</b> | <b>ANEXOS .....</b>                                                | <b>19</b> |
| 11.1.      | Mapa de Riesgos.....                                               | 19        |
| 11.2.      | Indicadores.....                                                   | 19        |
| 11.3.      | Plan de Vacantes .....                                             | 19        |
| 11.4.      | Plan de Previsión de Recursos Humanos .....                        | 19        |
| 11.5.      | Plan de Capacitación .....                                         | 19        |
| 11.6.      | Plan de Bienestar e Incentivos.....                                | 19        |
| 11.7.      | Plan 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 área de 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**

Básicamente 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 basará 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

El Plan Estratégico Institucional de la Agencia Nacional de Minería contiene un objetivo estratégico denominado “Consolidar el fortalecimiento institucional”, que apunta, entre otros aspectos, a implementar acciones de mejoramiento que impacten en el desarrollo y la productividad del talento humano de la entidad. Por lo tanto, el Plan Estratégico de Talento Humano y sus objetivos y acciones estarán enfocadas directamente en contribuir a este objetivo institucional.

## 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 tanto a eventuales modificaciones del Decreto 1083 como a cualquier otro cambio normativo 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 evidencia y disponible 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 contar con una caracterización detallada y amplia del personal de la entidad es el paso clave 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 58 cargos no provistos y la entidad se encuentra en proceso de realizar las acciones necesarias para la provisión definitiva de las vacantes a través de los procesos de concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

#### **3.2 Recursos requeridos**

Para la vigencia 2019 se han identificado las necesidades básicas de recursos que fueron incluidos en el Plan de Adquisiciones. En total, para desarrollar las acciones contenidas en este Plan Estratégico, se contará con recursos propios y, para algunas actividades, con recursos provenientes del Sistema Nacional de Regalías. Además de estos recursos, se buscará maximizar la gestión adelantada con la Caja de Compensación Compensar y con otras entidades que eventualmente pueden proveer los servicios requeridos de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, tales como el DAFP, la ESAP, etc.



### 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 anexo 1.

### 3.5 Caracterización del talento humano

Actualmente no se dispone de mayor información acerca de la caracterización del talento humano de la ANM. Uno de los propósitos principales de la gestión será adelantar el trabajo de caracterización a fondo para contar con información amplia y suficiente que permita tomar decisiones basadas en evidencia.

### 3.6 Acuerdos sindicales

Mediante Resolución 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 151 de 2015. Desde esa fecha hasta la actualidad no ha sufrido modificaciones.

Dados los cambios y la dinámica de la entidad, evidentemente es necesario actualizar el Manual, no sólo en términos de las funciones y los requisitos de los empleos, sino

en los cambios normativos que establece el Decreto 815 de 2018 sobre las nuevas competencias de los servidores públicos. Por lo tanto, la actualización del Manual de Funciones será una de las temáticas clave a planificar en esta vigencia.

## **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 2019, se ha realizado un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional a partir de una entrevista directa con los directivos y coordinadores de grupo de la ANM. Esto, junto con los resultados de la capacitación de años anteriores, y con las solicitudes directas de las áreas, permitirá construir el componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano. Para finales de la vigencia se empezará a construir el DNAO para el año 2020.

### **4.4 Necesidades de bienestar**

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos, se adelantó una encuesta para evaluar la satisfacción con las actividades adelantadas en la vigencia anterior. De igual forma, se analizará el impacto que han tenido las actividades que históricamente se

han realizado, y se revisará la información arrojada por el autodiagnóstico sobre este tema.

#### 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 nueva forma de manejar y recopilar la información relacionada con la caracterización de personal, como parte de este proceso se trabajará en el diseño de alternativas de metodologías de análisis de la información para 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, las necesidades de capacitación y cualquier otra información relevante en términos de diagnóstico, serán insumos que se contemplarán en este Plan Estratégico.

#### 4.7 Medición de clima organizacional

En 2018 se realizó una medición de clima organizacional, que generó unos resultados en los que se identifican aspectos puntuales a trabajar en el marco de los programas de seguridad y salud en el trabajo y de bienestar. Dentro del Plan Estratégico estarán contemplados estos aspectos como uno de los principales temas dado su alcance, 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 trabajadores. Para aquellos cuya categoría de riesgo es la I, el principal riesgo es el psicosocial. Por esa razón, dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen el riesgo 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.

## 6. 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 desarrollo de la actividad minera segura, 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 aprovechamiento de los recursos minerales del país”*

De igual forma, adoptamos los principios orientadores de MIPG como marco de calidad para nuestra actuación cotidiana:

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 debe estar pendiente de los cambios normativos que se puedan generar en los temas que cada quien lidera, de manera de garantizar que siempre se está dando 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:

Contribuir al logro de los objetivos institucionales a través de la realización de los procesos de planeación, ingreso, desarrollo y desvinculación del mejor talento humano posible para la Agencia Nacional de Minería

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.
- 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 vacantes principalmente definitivos de carrera administrativa, 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
- servir como herramienta fundamental para lograr el cubrimiento de las necesidades de personal en las dependencias de la Agencia, en un contexto de alta rotación de personas en los cargos públicos como el que se presenta en el sector público actualmente.
- 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.
- Mantener permanentemente la salud física y mental de los funcionarios, 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 3 al 7). 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 específicas para todas las temáticas a trabajar, se elaborará un cronograma unificado que permitirá hacer el seguimiento de las

estrategias y de las actividades puntuales por temática. Ese cronograma consolidado se constituirá en el Plan Estratégico de Talento Humano 2019.

#### 5.6 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

Una vez se diligencie la herramienta de Autodiagnóstico (Matriz GETH) y se generen los resultados de las rutas de creación de valor, se establecerán las prioridades a intervenir y se determinarán las estrategias integrales para trabajarlas.

## 7. PLANES TEMÁTICOS

#### 6.1 Plan de previsión de recursos humanos

Ver anexo 4 (11.4)

#### 6.2 Plan de vacantes

Ver anexo 3 (11.3)

#### 6.3 Plan de bienestar y estímulos

Ver anexo 6 (11.6)

#### 6.4 Plan de capacitación

Ver anexo 5 (11.5)

#### 6.5 Plan de seguridad y salud en el trabajo

Ver anexo 7 (11.7)

## 8. TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR

#### 7.1 Inducción y reinducción

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

#### 7.2 Evaluación de desempeño

La planificación de todas las fases de la evaluación de desempeño, desde la 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.

#### 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

Este aspecto, como ya se ha mencionado, es prioritario para la siguiente vigencia. El desarrollo de un aplicativo que maneje toda la información, la recopilación de los datos, su seguimiento y validación, serán temas claves a incluir dentro de este Plan Estratégico.

#### 7.6 Negociación colectiva

El Acuerdo Sindical vigente (Resolución 294 de 2018) fue producto de una negociación colectiva llevada a cabo en la vigencia anterior. La siguiente negociación se realizará en 2020, pero en el Plan Estratégico 2019 se incluirá el seguimiento al cumplimiento de los puntos del Acuerdo en lo que corresponda al Grupo de Gestión del Talento Humano.



## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 8.1 Herramientas de seguimiento

Las herramientas de seguimiento a utilizar serán:

1. El cronograma integrado asociado a este Plan Estratégico
2. Los indicadores (ver punto 8.2)
3. Los resultados del FURAG y la comparación año a año (ver punto 8.3)
4. El seguimiento al Mapa de Riesgos (Ver anexo 1)
5. Revisión de la eficacia de las acciones del Plan Estratégico (ver punto 8.4)

### 8.2 Indicadores

Los indicadores con los que se realizará la evaluación de resultados de la gestión del Grupo de Gestión de Talento Humano serán los siguientes (se describe su alcance y su seguimiento en el anexo 2):

% de satisfacción de los funcionarios con respecto a las actividades del programa de bienestar social

Este indicador permite evaluar la satisfacción con las actividades de bienestar y el impacto que logran en la calidad de vida y en la generación de sentido de pertenencia de los funcionarios de la Agencia.

% de impacto de las capacitaciones programadas en el PIC

La evaluación de impacto permite determinar el efecto de la capacitación en el desarrollo de las funciones del servidor que participó en ella. La hace el jefe inmediato tres (3) meses después de su finalización. Igualmente es una herramienta que sirve como insumo para la formulación de las necesidades de aprendizaje organizacional de la siguiente vigencia.

% de ejecución presupuestal (inversión y funcionamiento)

La relevancia de este indicador radica en que le permite ver al Grupo de acuerdo con lo programado en el Plan de Adquisiciones, la ejecución y avance de los programas, así como tomar oportunamente las medidas preventivas y correctivas a que haya lugar con el fin de garantizar el cumplimiento de lo planeado en la vigencia.

#### % de Implementación del SGSST

Este indicador busca medir el avance en la implementación de las acciones realizadas sobre seguridad y salud en el trabajo.

#### % de funcionarios de carrera administrativa con Evaluación del desempeño

Pretende identificar el estado de avance en la aplicación de la evaluación de desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa.

En el anexo 2 se relaciona también el seguimiento de los indicadores y su registro periódico.

### 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 3 al 7) 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.

## **10. 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.

Este Plan se actualizará y ajustará en la medida en que el nuevo Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial o el Plan Estratégico Institucional planteen nuevas orientaciones o directrices que necesiten un replanteamiento relevante.

## **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**

- 11.1. Mapa de Riesgos
- 11.2. Indicadores
- 11.3. Plan de Vacantes
- 11.4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
- 11.5. Plan de Capacitación
- 11.6. Plan de Bienestar e Incentivos
- 11.7. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo