





# AGENCIA PARA LA INFRAESTRUCTURA DEL META

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

131-GTH-PL-005 VERSIÓN 02

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 FLOR MARÍA BAQUERO SOLER	 FRANCIS DARLEY MOSQUERA NOVOA	 OSCAR DANIEL SALAMANCA VARGAS
Cargo: Directora Administrativa	Cargo: Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Cargo: Gerente

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. OBJETIVOS .....	6
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	6
5.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS .....	6
5.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES .....	7
6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	8
7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	9
7.1 CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL .....	9
7.2 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	10
7.3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	10
7.4 INGRESO.....	10
7.5 RETIRO.....	11
8. ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	12
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	14
10. REGISTROS DE CALIDAD.....	14

COPIA INUTILIZABLE

## 1. INTRODUCCIÓN

El propósito de realizar el Plan estratégico de talento humano PETH es obtener una herramienta para establecer los canales a través de los cuales se debe intervenir sobre la gestión del talento humano, teniendo en cuenta el contexto institucional, con el propósito de mejorar el desarrollo de políticas de empleo público que reúnen las políticas laborales y las de tipo educativo. Estas políticas están orientadas al estímulo de sus empleados en términos de seguridad social, aseguramiento contra riesgos laborales, bienestar, entre otras y la educación.

El ejercicio de planificar consiste en construir una visión ideal a la que se espera llegar en un plazo determinado a partir de la situación actual, teniendo en cuenta la visión, valores y objetivos estratégicos de la entidad, así mismo el plan esta basado en principios del modelo integrado de planeación y gestión MIPG los cuales se convierten en elementos fundamentales para este proceso enfocados en el mejoramiento de la gestión del talento humano.

El plan estratégico de talento humano PETH nos permite construir un sistema de supervisión basado en indicadores desde la matriz de autodiagnóstico de la gestión del talento humano que hace parte de las herramientas que nos otorga el modelo integrado de planeación y gestión MIPG, para identificar de manera rápida y oportuna si las políticas trazadas en el PETH están permitiendo que los logros y las metas de la Agencia para la Infraestructura del Meta aumenten de manera significativa; así pues, el presente documento contiene una ruta para promover el talento humano dentro de la entidad y a su vez contiene en su estructura, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, Evaluación del Desempeño, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El modelo integrado de planeación y gestión MIPG reconoce como primera dimensión y corazón del modelo, la dimensión del talento humano y nos invita a concentrar esfuerzos de manera integral para cerrar brechas y fortalecer estrategias, que permitan crear valor en la misión y enaltecer al servidor público, acciones que se verán reflejadas en términos de eficacia en la prestación del servicio y el bienestar de todos los ciudadanos.

Desde la Dirección de Empleo Público (DEP), se ha desarrollado la Guía de Gestión Estratégica del talento humano – GETH en el sector público, para lograr los componentes que se requieren en cada una de las fases hacia el fortalecimiento y desarrollo de la gestión del talento humano con un enfoque sistémico, implementando el ciclo de la gestión estratégica del talento humano, integrando el Planear, Hacer, Verificar, y Actuar (PHVA) con los componentes que la integran, además del ciclo de vida del servidor público (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) en cada una de las fases (diagnostico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y control y finalmente el seguimiento y la verificación de

lo construido y gestionado a través del ciclo anual, permitiendo acompañar a las entidades hacia la maduración de su talento humano.

## 2. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos pensionales	Bono pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional o Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la ley 797 de 2003.	Bono pensional
Ley 1221 del 16 de Julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Talento Humano
Decreto 815 del 5 de mayo de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamento del Sector de la Función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, y se dictan otras disposiciones (Establece el plan de vacantes y plan de previsión de Empleo)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de Julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y desarrollo humano,	Plan Institucional de Capacitación

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	establecida como educación no formal en la Ley general de educación	
Circular Conjunta N. 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional	Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de Julio de 2008.	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función pública (Establece el Plan Institucional de capacitación - PIC, programa de Bienestar y plan de incentivos)	Plan Institucional de capacitación, programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Sector Trabajo (establece el plan seguridad y salud en el trabajo)	Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
Código de Integridad del Servidor público 2017	DAFP crea el código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecida en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N 1	Talento Humano

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia para la Infraestructura del Meta comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos y extensivo a la población de colaboradores y terceros, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de Plan Estratégico de Talento Humano.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante políticas, estrategias y mecanismos para el fortalecimiento y mejoramiento continuo en el desarrollo de un entorno laboral sano de los servidores de la Agencia para la Infraestructura del Meta.

### 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Implementar y evaluar el Plan de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar estrategias de previsión de empleos.

## 5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, esto permite orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad

### 5.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de personal de la Agencia para la Infraestructura del Meta está conformada por un total de cuarenta y ocho (48) empleos, distribuidos de la siguiente manera:

*Tabla 1. Planta de Personal*

Nº de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
Uno (1)	Gerente	039	05
Tres (3)	Subgerente	090	04

N° de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
Uno (1)	Director Operativo	009	02
Uno (1)	Director Técnico	009	02
Uno (1)	Director Administrativo	009	02
Dos (2)	Director	009	02
Uno (1)	Jefe de Oficina Asesora	115	02
Uno (1)	Asesor	105	03
Siete (7)	Asesor	105	01
Dos (2)	Profesional Especializado	222	02
Nueve (9)	Profesional Universitario	219	01
Dos (2)	Técnico Administrativo	367	03
Cuatro (4)	Técnico Administrativo	367	02
Uno (1)	Técnico Administrativo	367	01
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	04
Uno (1)	Conductor	480	03
Cinco (5)	Auxiliar Administrativo	407	02
Tres (3)	Secretario	440	01
Dos (2)	Auxiliares de Servicios Generales	470	01

Con base en lo anterior, para control y seguimiento de la información, la dirección administrativa cuenta con un organigrama de la planta de personal y Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

## 5.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

En la Agencia para la Infraestructura del Meta, no predomina ningún género en particular sobre el total de cargos de la plata ocupada a nivel directivo.

Tabla 2. Caracterización de los Servidores

N°	CARGO	NIVEL	NOMBRE SERVIDOR PUBLICO	HOMBRE	MUJERES
1	Gerente	Directivo	Salamanca Vargas Oscar Daniel	1	
2	Subgerente	Directivo	Peñaloza Gutiérrez Jhon Alexander	1	
3	Subgerente	Directivo	Morales Rodríguez Elvia Lucy		1
4	Subgerente	Directivo	Muñoz Agudelo Luis Eduardo	1	
5	Director operativo	Directivo	Guzmán Caicedo Linda Delsy		1
6	Director presupuesto y contabilidad	Directivo	Ditterich Murillo Diznarda		1
7	Director técnico	Directivo	Bermúdez Salcedo Oscar Fernando	1	
8	Director tesorería	Directivo	Rosero Hernández José Luis	1	
9	Directora administrativa	Directivo	Baquero Soler Flor María		1

N°	CARGO	NIVEL	NOMBRE SERVIDOR PUBLICO	HOMBRE	MUJERES
10	Jefe oficina asesora de planeación	Jefe	Mosquera Novoa Francis Darley	1	
<b>TOTAL</b>				<b>6</b>	<b>4</b>

NIVEL	HOMBRE	MUJERES
DIRECTIVO	6	4

## 6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico, se identifican las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Agencia para la Infraestructura del Meta.

Tabla 3. Rutas de creación de valor

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	42	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	30
La felicidad nos hace productivos		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	43
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	44
		Ruta para generar innovación con pasión	50
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	45	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	51
Liderando talento		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	46
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	43
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	39
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	48	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	45
Al servicio de los ciudadanos		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	51
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	49	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	44



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
La cultura de hacer las cosas bien		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	55
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	69	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	69
Conociendo el talento			

En el cuadro anterior, está orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de La Felicidad, Crecimiento y Servicio a través de la articulación de las actividades establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano.

## 7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

La agencia para la infraestructura del meta AIM, está comprometida con la gestión y desarrollo del talento humano, a través del mejoramiento de las competencias que contribuyan al logro de los objetivos personales, laborales, y de la estrategia empresarial, generando una cultura con valores, ambiente de cordialidad y alto desempeño, con condiciones de bienestar, clima organizacional apropiado, seguridad y salud en el trabajo e incentivos siempre guiado por una filosofía de mejora continua y de buenas relaciones, y del cumplimiento de la normatividad legal.

Teniendo en cuenta esto, se han considerado los siguientes elementos como integradores de la política de la gestión del talento humano:

- Selección del Talento Humano: selección y evaluación, vinculando personas que cumplan con el perfil y competencias requeridas para el cargo
- Administración De La Nómina y Prestaciones Sociales: cumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones sociales de acuerdo a la periodicidad establecida por la agencia
- Gestión Del Desempeño y Del Desarrollo Del Talento Humano: formación y capacitación de los servidores, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de sus competencias

### 7.1 CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL

La Agencia para la Infraestructura del Meta continuará con el proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer las competencias compartidas en torno al liderazgo, la transparencia y la comunicación, de manera que contribuyan al desempeño institucional.

Así, La Agencia para la Infraestructura del Meta realizará la medición del clima organizacional con el objetivo de identificar el impacto de las acciones que puedan afectar el clima laboral.

## 7.2 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se adelantan acciones con el fin de garantizar las condiciones de trabajo seguro y saludable en el desarrollo de las actividades de la entidad, esto a partir de la identificación, evaluación y control de los riesgos con el fin de evitar o prevenir accidentes, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

## 7.3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con relación a los valores de la entidad. Adicionalmente, se contemplan espacios y actividades de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y desempeño.

## 7.4 INGRESO

Para mejorar los indicadores en el componente de ingreso se debe tener en cuenta los siguientes lineamientos y políticas de desarrollo y fortalecimiento.

- **PROVISIÓN DE EMPLEO:** en la agencia para la infraestructura del meta cumplimos con la provisión oportuna de vacantes de acuerdo con los lineamientos de la comisión nacional del servicio civil, se promueve revisión ágil y confiable de derechos preferenciales para encargo de acuerdo a los requerimientos legales, en la agencia para la infraestructura del meta se cuenta con la información completa y actualizada de las vacantes.
- **GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN:** la agencia para la infraestructura del meta con la Trazabilidad física de las historias laborales, el registro de vacantes se encuentra activo y actualizado y los tiempos de cubrimiento dependen de la comisión nacional de servicio civil CNSV
- **GESTIÓN DEL DESEMPEÑO:** la agencia para la infraestructura del meta cumple con la evaluación de desempeño para sus funcionarios de carrera administrativa la cual se efectúa semestralmente, de acuerdo a los objetivos pactados.

- **CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL:** Se realiza proceso de inducción para el personal de planta por medio Manuales, folletos y capacitaciones y los contratistas cps por medio de folletos y capacitaciones

### 7.5 RETIRO

Al igual que el componente anterior se deben enfocar a incrementar las políticas y acciones para que este se consolide y fortalezca en el siguiente plan

- **ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO:** Semestralmente se elaborará un informe del retiro de los servidores públicos de la planta de personal con el objetivo de realizar un control físico del retiro.
- **DESVINCULACION ASISTIDA:** por el medio de plan anual de incentivos 2023 para los servidores públicos de la agencia para la infraestructura del meta, se realizarán charlas motivacionales con el personal en etapa de pre pensión.
- **GESTION DEL CONOCIMIENTO:** en caso de retiro de servidores públicos por pensión se solicitará el informe respectivo de la entrega de cargo que contenga los pendientes del mismo

## 8. ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Nº	PLAN				META		RESPONSABLE	CRONOGRAMA												SEGUIMIENTO				
	PLAN	OBJETIVO / PROGRAMA	ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RECURSOS	PRESUPUESTO	INDICADOR	PERIODICIDAD	% DE CUMPLIMIENTO
1	Plan Estratégico de Talento Humano	Contribuir con el mejoramiento de Competencias Laborales.	Concertación de compromisos laborales y comportamentales	Evaluación de Desempeño Laboral y Comportamental	2	Evaluación de Desempeño Laboral y Comportamental	Dirección Administrativa		X											Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicación.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	Cantidad de funcionarios Evaluados/Cantidad total de funcionarios que se deben evaluar*100	Semestral	100%
2	Plan Estratégico de Talento Humano	Propender a mejorar los indicadores de la matriz de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano del MIPG	Coordinar el plan de acción para el desarrollo de las diferentes actividades definidas en los planes de vacantes, bienestar e incentivos, capacitaciones, seguridad y salud en el trabajo buscando aumentar el Indicador de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano del MIPG	Resultado en la Matriz de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano del MIPG con los indicadores de las rutas de creación de valor, ruta de la felicidad, la innovación, la calidad, el servicio y crecimiento	61%	PORCENTAJE					X								X	Recurso Humano Recurso tecnológico y comunicación.	Apoyo con el personal interno de la entidad.	porcentaje final del autodiagnóstico de talento humano	Cuatrimestral	100%



AGENCIA PARA LA  
INFRAESTRUCTURA DEL META  
NIT. 900 220 547-5

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

131-GTH-PL-05-V02

26/01/2023

N o	PLAN			META		RESPONS ABLE	CRONOGRAMA												SEGUIMIENTO						
	PLAN	OBJETIV O / PROGRA MA	ACCIÓN ESTRATÉGI CA	PRODUCT O	CANTI DAD	UNIDAD DE MEDIDA	RESPONS ABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	RECURS OS	PRESUPU ESTO	INDICADOR	PERIODIC IDAD	% DE CUMPLIMI ENTO	
3	Plan Estraté gico de Talento Human o	Socializar el Código de Integridad	Recordar los valores del Código de Integridad del DAFP.	Actividades de sensibilizac ión para fortalecer los valores del código de integridad. (Divulgativ as, Participativ as, Mediante el ejemplo, a través de Internet, Creativas y artísticas)	3	UNIDAD	Dirección Administra tiva				x										Recurso Humano Recurso tecnológi co y comunica ción.	Apoyo con el personal interno de la entidad	Actividades de sensibilizac ión para fortalecer los valores del código de integridad. (Divulgativas, Participativas, Mediante el ejemplo, a través de Internet, Creativas y artísticas)	Cuatrimest ral	100%
4	Plan Estraté gico de Talento Human o	Promocion ar el Conocimie nto y la innovación	Aplicar herramienta s para uso y apropiación del MANUAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMI ENTO Y LA INNOVACIÓ N - 102- GES-MN- 002.	Herramient as aplicadas para uso y apropiació n del manual.	1	UNIDAD	Oficina Asesora de Planeación														Recurso Humano Recurso tecnológi co y comunica ción.	Apoyo con el personal interno de la entidad	Herramientas aplicadas para uso y apropiación del manual.	Cuatrimest ral	100%

COPY



## 9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
01	13/10/2022	DOCUMENTO INICIAL

## 10. REGISTROS DE CALIDAD

- 102-GES-FR-014 Plan de acción
- 102-SIG-FR-006 Tableros indicadores
- 102-SIG-FR-005 Hoja de vida de indicadores
- 112-ECP-FR-001 Acta de comité

COPIA NO CONTROLADA