

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH

GESTION ADMINISTRATIVA

2024

Elaborado por: Adriana Barraza	Revisado por: Rodrigo Ariza	Aprobado por: Rodrigo Ariza
Cargo: Contratista Servicios Profesionales	Cargo: Jefe Administrativo y Financiero	Cargo: Jefe Administrativo y Financiero
Fecha: 07/03/2024	Fecha: 07/03/2024	Fecha: 07/03/2024

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 2 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. REFERENTE ESTRATÉGICOS ORIENTADORES	6
3.1. MISIÓN	7
3.2. VISIÓN	7
3.3 CODIGO DE INTEGRIDAD	7
3.4 POLITICA INTEGRADA DE GESTION:	7
3.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD	8
4. ALCANCE DEL PLAN	9
5. OBJETIVOS DEL PLAN	9
5.1 OBJETIVOS GENERAL	9
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
6. DIAGNOSTICO	10
6.1 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	10
6.2 CARACTERZACION DE LOS EMPLEOS	10
6.3 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL Y NUMERO DE CARGOS	10
8. RECURSOS REQUERIDOS	12
8.1 Recursos físicos	12
8.2 Recursos presupuestales	12
9. SISTEMAS DE INFORMACION	12
11. ACUERDOS SINDICALES	12
12. MANUAL DE FUNCIONES	12
13. MATRIZ GETH (Gestión Estratégica de Talento Humano)	13
13.1 RESULTADOS FURAG:	14
14. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	15
14.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	15
14.2 PLAN ANUAL DE VACANTES	16
14.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	16
14.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	17
21. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	17

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 3 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

22. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	17
23. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PUBLICO	17
23.1 MODULO GESTION DE LA INFORMACIÓN	17
23.2 MODULO DE ROLES:	18
23.3 MODULO DE ACTIVACIÓN Y DESASOCIACIÓN	18
23.4 MODULO DE BIENES Y RENTAS	18
23.5 MODULO DE HOJAS DE VID	18
24. CLIMA ORGANIZACIONAL	18
25. DESVINCULACION ASISTIDA	19
26. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	19
27. INDICADORES	19

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 4 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de Talento Humano fue elaborado acorde con la metodología usada por el estado colombiano, dada por la Función Pública. Se entiende por estrategia de Talento Humano el "conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa"

La administración pública requiere de una mejora continua para enfrentar los cambios y desafíos que se presentan a causa de la globalización y de los avances tecnológicos, de igual manera, la adaptación a las nuevas dinámicas y necesidades que afronta la sociedad en el proceso de desarrollo permanente; todo esto de la mano de las políticas públicas, sociales, económicas y ambientales que se vienen implementando en el país, teniendo como eje fundamental la fuerza de trabajo idónea.

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Agencia Distrital de Infraestructura del Distrito de Barranquilla – ADI en el corto, mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia a seguir por parte de la entidad, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer hacia dónde enfocará la entidad sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

En nuestro país, la Gestión Pública la administra la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional (Función Pública, 2022). Con base en lo dicho, resulta natural plantear que, las acciones que en materia de Talento Humano emerjan en el ámbito de lo público, deberán atender a esta naturaleza compleja, diversa y conflictiva de la Nación y responder así, a las demandas y dinámicas cambiantes que la sociedad actual marca como pauta para su desarrollo como país.

La Planeación Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2024, estará enfocada en mejorar y fortalecer las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal forma que redunde en la motivación y compromiso de los colaboradores de la Agencia, para conllevar a una prestación de servicios acorde con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad. Es importante mencionar que la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano está basada en los principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los cuales son:

- Orientación a resultados.
- Articulación interinstitucional.
- Excelencia y calidad.
- Toma de decisiones basada en evidencia.

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 5 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

Aprendizaje e innovación.
 Enaltecimiento del servidor público.
 Compromiso.
 Acompañamiento gradual.
 Estandarización.
 Mejoramiento continuo.

El Plan Estratégico de Talento Humano también integra las acciones de capacitación, bienestar y estímulos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La oficina administrativa y financiera, a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), gestionará el fortalecimiento de la formación, competencias laborales, bienestar institucional, estímulos y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de las prioridades estratégicas identificadas en: Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano, resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG y resultados del Plan de Acción Institucional.

Por lo anterior, el presente plan se encuentra enmarcado en la Política Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), agrupando los diferentes componentes que se desarrollaran a nivel central y territorial, buscando en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Distrito.

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Talento Humano, el cual proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas en la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI

Resolución 2013 de 6 de Junio de 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Copasst)

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social *y se dictan otras disposiciones*

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)

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

Resolución 2646 de 17 de Julio de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 6 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

Resolución 0652 de 30 de Abril de 2012 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

Decreto 0924 de 21 de diciembre de 2016 Establece la planta de personal de ADI.

Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016 La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban Indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.

Código de Integridad del Servidor público DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana

Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1

PETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

Decreto 815 mayo 8 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Resolución 0667 de agosto 3 de 2018 Por medio del cual se adopta el Catálogo de Competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas

Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

3. REFERENTE ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

El referente del Plan Estratégico de Talento Humano se basa en la Misión y Visión de la entidad.

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 7 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

3.1. MISIÓN

La **Agencia Distrital de Infraestructura-ADI**, en cumplimiento de la finalidad que corresponde a su naturaleza pública, tiene la misión de Desarrollar, planear y estructurar obras de infraestructura pública, encaminados a la preservación, conservación, protección, mejoramiento y recuperación ambiental de los recursos hídricos, parques, espacio público y jardines del Distrito de Barranquilla.

3.2. VISIÓN

La **Agencia Distrital de Infraestructura-ADI**, tiene la visión de consolidarse como una entidad de derecho público, reconocida por su gestión y ejecución de los proyectos de infraestructura y transformación urbana necesarios para preservar, conservar, proteger, mejorar y recuperar ambientalmente el entorno del sistema hídrico, parques públicos y jardines del Distrito de Barranquilla.

3.3 CODIGO DE INTEGRIDAD

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI tiene adoptado el código de integridad el cual contiene los siguientes valores:

- Respeto
- Amabilidad
- Honestidad
- Trabajo en Equipo
- Servicio y Compromiso
- Transparencia y Justicia
- Responsabilidad y Diligencia

3.4 POLITICA INTEGRADA DE GESTION:

La **AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA -ADI**, Ha establecido la siguiente política Integrada de Gestión

La Agencia Distrital de Infraestructura -ADI es una entidad de derecho público sin ánimo de lucro del orden distrital, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal, dedicada a diseñar planes, programas y proyectos para preservar, conservar, proteger, mejorar y recuperar el entorno del sistema hídrico, parques, espacio público, y jardines del Distrito de Barranquilla, por medio de obras de infraestructura y transformación urbana.

La entidad reconoce la importancia de identificar, evaluar y controlar los riesgos e impactos asociados con sus actividades y proyectos. De igual manera, la alta dirección, su equipo de trabajo y colaboradores están comprometidos con la implementación de acciones que garanticen la gestión de la Calidad, la continuidad del sistema de seguridad y salud en el trabajo, como también atender las necesidades y expectativas en cuanto a la atención a las comunidades y la garantía del medio ambiente.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 8 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

La Agencia Distrital de Infraestructura -ADI desarrolla y promociona en todas sus interacciones, los valores fundamentales como lo es: el Respeto, la responsabilidad, la diligencia, honestidad, transparencia, justicia, trabajo en equipo, servicio, compromiso y amabilidad.

Los compromisos que adquiere la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI son:

- Fortalecer la implementación de la capacidad Institucional y la gestión administrativa a través del seguimiento de actividades que permita el cumplimiento de la misión.
- Fomentar la participación ciudadana mediante socializaciones, buscando satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad, acogiendo recomendaciones para la entrega de bienes y servicios, que se encuentren encomendados por la administración Distrital.
- Desarrollar actividades, programas y proyectos sostenibles, de impacto ambiental positivo, velando por el buen uso de los recursos y la conciencia de ahorro.
- Promocionar entre nuestros funcionarios y contratistas, la conciencia de trabajar bajo las normas de seguridad, bienestar y salud, como prevención de lesiones, accidentes y enfermedades laborales.
- El fortalecimiento y la apropiación de los recursos financieros necesarios para el desarrollo de las actividades propias de la entidad
- Así como la implementación y mantenimiento permanente de los Sistemas de Gestión, enfocado en la mejora continua.

3.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD

La Agencia Distrital de Infraestructura- ADI ha establecido sus objetivos de Gestion Integrados pertinentes a y coherente con la política de gestión Integrada, llevando a cabo la planeación y ejecución de las actividades para alcanzarlos.

OBJETIVO 1. Desarrollar las actividades inherentes a la gestión administrativa para la mejora del desempeño institucional.

OBJETIVO 2. Fomentar la participación de los ciudadanos como elemento fundamental para la toma de nuestras decisiones en la formulación y desarrollo de planes y programas.

OBJETIVO 3. Proporcionar a los ciudadanos de manera coherente y confiable bienes y servicios, teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas

OBJETIVO 4. Proporcionar y optimizar los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de la gestión

OBJETIVO 5. Mejorar continuamente la eficacia de los sistemas de gestión

OBJETIVO 6. Velar por condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades laborales de la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI.

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 9 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

OBJETIVO 7. Concientizar sobre el uso responsable de los recursos naturales para minimizar impacto ambiental

4. ALCANCE DEL PLAN

El Plan Estratégico del Talento Humano está dirigido a la población de servidores públicos de planta temporal, provisionales y contratistas; de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad establecida

5. OBJETIVOS DEL PLAN

5.1 OBJETIVOS GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano de la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI de acuerdo con su ciclo de vida laboral, a través de la ejecución de planes y programas en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el modelo integrado de planeación y Gestion MIPG

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la entidad
- Fortalecer conocimientos, habilidades y competencias de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- Actualizar la información de los cargos vacantes que conforman la planta de personal de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI
- Apoyar el desarrollo de la implementación del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias
- Mejorar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento y estímulos.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de la política y objetivos definidos para el Sistema por la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 10 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

6. DIAGNOSTICO

6.1 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, cuenta en su planta de personal con 15 cargos, distribuidos de la siguiente manera:

N.	CEDULA	NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO
1	72150510	JOSE LUIS ROMERO ZAPATA	GERENTE	39	5
2	85456247	JOSE LUIS ALVAREZ SERRANO	ASESOR	105	07
3	1129491499	BIBIANA PINZON PIMIENTA	ASESOR	105	7
4	1140832700	MAURICIO JAVIER PEREZ LEONES	ASESOR	105	03
5	79465106	RODRIGO ARIZA PERDOMO	JEFE DE OFICINA	006	01
6	22475495	MARILYN DE JESUS SUAREZ SUAREZ	JEFE DE OFICINA	006	01
7	55221718	CATALINA DEL MAR MONTOYA OSORIO	JEFE DE OFICINA	006	01
8	32840289	ALEXI MARIA GONZALEZ DE LA HOZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	10
9	8704345	JHONNY VILLEGAS RINCON	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8
10	1129574658	OMAYRA NINI PINTO CASTELLAR	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8
11	1129539437	JENNYFER ESTHER GONZALEZ CABARCAS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8
12	72335376	KEYNES CARCAMO CABALLERO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6
13	32803663	NEISY FERNANDA VARGAS PEREZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6
14	1140880959	JEAN CARLOS CORCHO SARIEGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6
15	55304285	VIVIANA MARGARITA ORTIZ BERRÍO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2

El área administrativa cuenta con la información de Planta de Personal y el Manual de Funciones, en donde se identifica la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio

6.2 CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

6.3 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL Y NUMERO DE CARGOS

La planta de personal de la entidad fue aprobada mediante Decreto Acordal No 0924 de 2016 y está actualmente conformada por 15 cargos en los niveles Directivos, Asesor, jefes de Oficina, Profesionales especializados y Profesionales Universitarios.

NIVEL DIRECTIVO			
Denominación	Grado	No. Cargos	Nivel

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 11 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

GERENTE	05	1	Libre nombramiento y remoción
NIVEL ASESOR Y JEFES DE OFICINA			
Denominación	Grado	No. Cargos	Nivel
Jefe Oficina Jurídica	01	1	Libre nombramiento y remoción
Jefe Oficina Administrativa y Financiera	01	1	Libre nombramiento y remoción
Jefe Oficina Infraestructura	01	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor Gerencia	07	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor Control Interno	05	1	Por periodo
Asesor Contable	03	1	Libre nombramiento y remoción
NIVEL PROFESIONAL			
Denominación	Grado	No. Cargos	Nivel
Profesional Especializado	10	1	Provisional
Profesional Especializado	08	3	Provisional
Profesional Universitario	06	3	Provisional
Profesional Universitario	01	1	Provisional

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de las necesidades de acuerdo con la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.4 DISTRIBUCION DEMOGRAFICA



La planta de personal de la entidad se encuentra distribuida con 7 hombres y 8 mujeres

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 12 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

8. RECURSOS REQUERIDOS

8.1 Recursos físicos

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI opera en la Alcaldía de Barranquilla, séptimo piso, adicionalmente cuenta con diferentes sedes para su operación tales como Cisneros, Modelo y Boyacá.

8.2 Recursos presupuestales

El presupuesto para operar se encuentra soportado en la Resolución 001 del 2 de enero de 2024, “Por el cual se liquida el presupuesto general de rentas, recursos de capital y apropiaciones para gastos de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, para la vigencia comprendida entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024.

9. SISTEMAS DE INFORMACION

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, cuenta con los siguientes instrumentos tecnológicos que permiten recopilar y analizar los datos necesarios para la toma de decisiones de la Gestión Estratégica de la entidad, en cada una de sus fases:

- Página web de la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI, facilitando la información de manera oportuna
- Sistema de información y gestión del empleo público-SIGEP II.
- Secop II.
- Sistema de información SIIGO
- ITS Procesos, software en donde se gestionan las radicaciones de solicitudes de pqr, comunicaciones y gestión documental.

Estos procesos son elementos ineludibles para completar cada uno de los requerimientos de la matriz GETH, diagnostico que se constituye en la esencia de este plan. **RIESGOS VER ANEXO**

11. ACUERDOS SINDICALES

La Agencia Distrital de Infraestructura – ADI, no cuenta con acuerdos sindicales.

12. MANUAL DE FUNCIONES

El manual de funciones fue adoptado mediante acuerdo de consejo directivo No. 002 del año 2016 y actualmente se encuentra adoptado con la Resolución 45 de 2021, se ha venido actualizando a medida que han ingresado nuevos cargos, se puede visualizar en el siguiente enlace:

(Ver Manual de Funciones) <https://www.barranquilla.gov.co/adi/informacion-general-de-la-entidad>

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 13 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

13. MATRIZ GETH (Gestión Estratégica de Talento Humano)

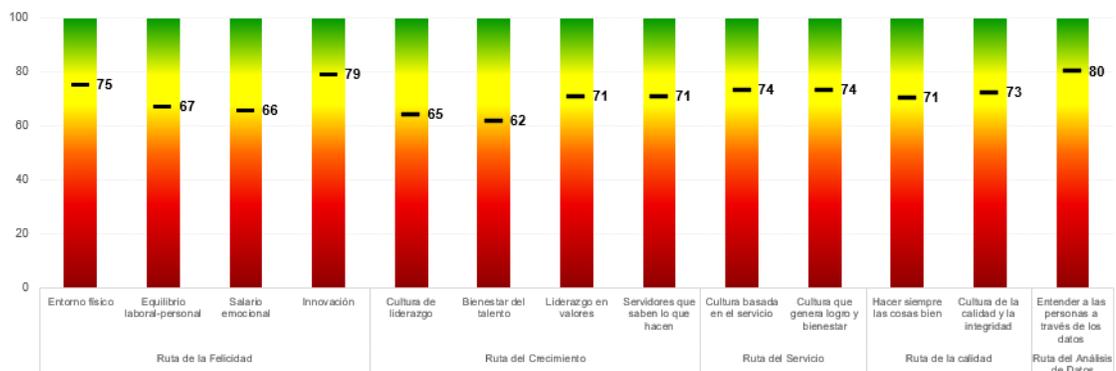
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión indica que esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para Gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, de manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, por cuanto el MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	72	- Ruta para mejorar el bienestar físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	75
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, salud	67
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	66
		- Ruta para generar innovación en su puesto	79
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	67	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el emprendimiento	65
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo promovida por el liderazgo del talento a pesar de que el resultado al logro	62
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	71
		- Ruta de formación para capacitar servidores que sobresalen que hacen	71
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	74	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	74
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	74
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar cultura de trabajo basada en "hacer siempre las cosas bien"	71
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento.	80	- Ruta para educar a las personas a través del uso de los datos	80

Con el propósito de evaluar de manera integral la gestión estratégica de Talento Humano, se llevó a cabo la autoevaluación detallada correspondiente al año 2023 a través de la matriz de GETH. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

Calificación por rutas de creación de valor:

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 14 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

Calificación total autodiagnóstico MIPG 2023

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:



Después de aplicar la herramienta de autodiagnóstico la Gestión Estratégica del Talento Humano obtuvo una puntuación del 70% sobre 100 se definió un plan de trabajo a seguir, con fines de mejorar la gestión del Talento Humano, mediante acciones de fortalecimiento institucional, el cual es monitoreado por control interno de la entidad.

13.1 RESULTADOS FURAG:

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. dentro de la medición de las políticas de MIPG índices de las mediciones de gestión y desempeño año 2022 la entidad obtuvo una puntuación del 67.5 en en la Dimensión Talento Humano

Calificación Dimensión del Talento Humano

6.1 MEDICION POLITICAS DE MIPG

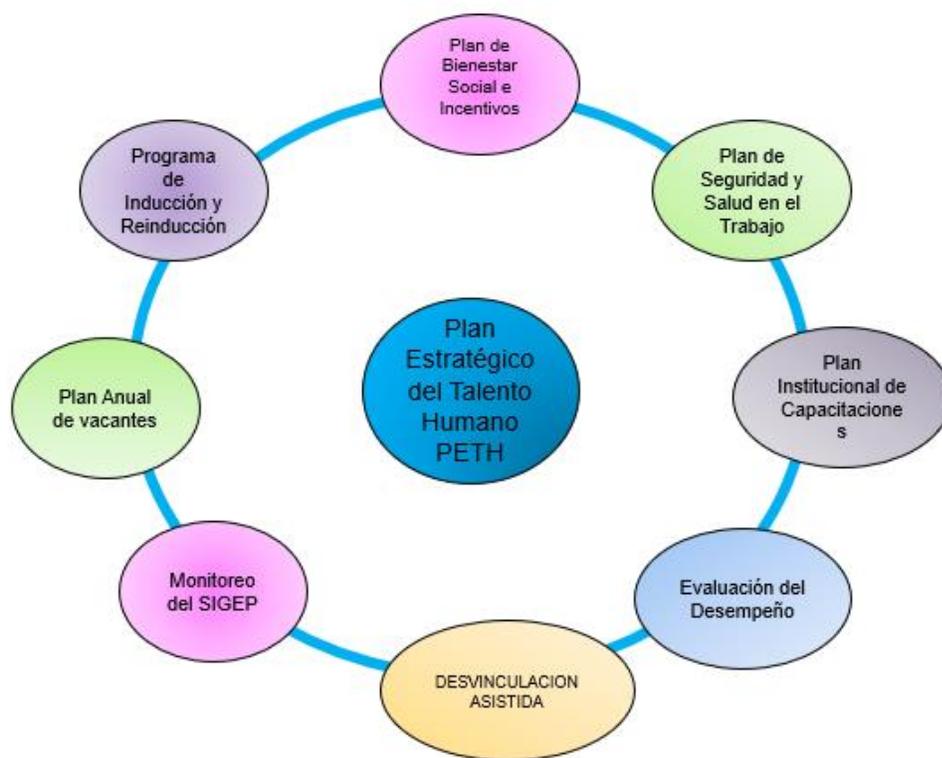
6.1.1 Índice de las dimensiones de gestión y desempeño vigencia 2022.



AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 15 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

14. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

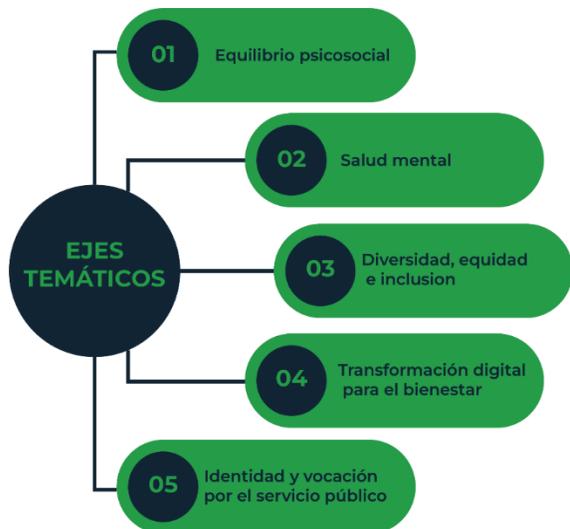
Teniendo en cuenta los lineamientos brindados por la guía de gestión estratégica del talento humano GETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, (ingreso, desarrollo y retiro) se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH. Las estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas estratégicamente con los siguientes planes y programas:



14.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El propósito central de la implementación de plan de bienestar social e incentivos en la Agencia Distrital de Infraestructura–ADI, es favorecer las condiciones para el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, a través de programas que fomenten el sentido de pertenencia, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional mediante acciones y actividades que consideren las diferentes dimensiones del individuo y que contribuyan al bienestar individual de los servidores, sino que también impacta de manera positiva en el desempeño general de la entidad. (VER PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS)

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 16 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública 2023.- Diseño propio de la ADI

14.2 PLAN ANUAL DE VACANTES

Son instrumentos que buscan administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI., con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad. La información que permite este análisis tiene corte a 31 de diciembre de 2023, permitiendo así planear las estrategias de provisión para la vigencia 2024. (ver plan Anual de Vacantes)

14.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El Plan Institucional de Capacitación elaborado por la entidad recopila las necesidades de formación del equipo ajustado a su presupuesto, en el cual se han venido realizando cada una de las actividades planteadas en él, con el fin de darle cumplimiento a cada uno de los requerimientos del plan, apuntado al cumplimiento de la misión y de la visión institucional, promoviendo y ejecutando actividades de capacitación y formación para la vigencia 2024.(Ver Plan Institucional de Capacitación 2024)



AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 17 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

14.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI, enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro, motivando la cultura del autocuidado y la prevención, . Incentivando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para una mejora continua de los procesos (Ver plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024)

21. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Establecer orientación general para la planeación, ejecución y evaluación de los procesos de inducción en la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, buscando consolidar una cultura organizacional orientada hacia el cumplimiento de los objetivos y fines sociales propuestos por la Entidad.(ver programa de inducción y reinducción)

22. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) es: “Una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales”, lo anterior, según la finalidad descrita en el artículo 1º del Acuerdo 617 de 2018; el cual establece el sistema tipo evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, adoptado por la Agencia Distrital de Infraestructura.

23. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PUBLICO

La disponibilidad de sistemas de información pertinentes, organizados, actualizados y confiables, constituye para la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, una base fundamental que garantiza la conservación de la información institucional e igualmente contar con fuentes idóneas para el seguimiento de los planes, programas, proyectos y actividades, también para el análisis y verificación continua del estado del avance y cumplimiento respecto a los objetivos y metas establecidas, como soporte para tomar decisiones que permitan actuar oportunamente sobre los factores críticos.

En el contexto del Plan Estratégico de Talento Humano se manejan dos estructuras de información que permiten mantener control sobre los datos y registros de mayor relevancia que se requieren para una efectiva gestión en materia del Talento Humano vinculado a la Entidad, como son, la información institucional y la información de los funcionarios, las cuales se detallan a continuación.

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI ha venido implementando el SIGEP en la entidad, de acuerdo con las indicaciones de Función Pública.

23.1 MODULO GESTION DE LA INFORMACIÓN

En el aplicativo SIGEP se encuentra registrada la planta de personal para todo el personal, conforme a la Estructura Orgánica de la entidad.

Debido a las modificaciones generadas con la expedición del Decreto 1433 de 2017 en la nomenclatura y clasificación de los empleos creados mediante Decreto 249 de 2004,

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 18 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

se viene Gestionando con el Departamento Administrativo de la Función Pública el ajuste de la nueva estructura de manera que se realice el cargue de la planta permanente y la planta temporal.

23.2 MODULO DE ROLES:

Permite asignar y suspender los permisos de accesibilidad al aplicativo para el operador asignado.

23.3 MODULO DE ACTIVACIÓN Y DESASOCIACIÓN

Permite asignar el cargo a cada funcionario en la planta SIGEP y generar la desvinculación.

23.4 MODULO DE BIENES Y RENTAS

Este módulo permite a la Entidad llevar el control para garantizar el cumplimiento de esta obligación, considerando que el servidor público debe presentar la Declaración de Bienes y Rentas hasta 31 de julio de cada vigencia para las entidades territoriales.

23.5 MODULO DE HOJAS DE VID

Este módulo le permitirá realizar a los aspirantes a ocupar cargos públicos o personas que aspiren a ejecutar contratos de prestación de servicios con el Estado, la correcta actualización de la hoja de vida, una vez hayan sido autorizados y habilitados en el SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público). Este procedimiento es muy importante y deberá ser ejecutado por cada uno de los aspirantes de las instituciones públicas del orden nacional y territorial.

24. CLIMA ORGANIZACIONAL

El propósito de la encuesta es medir factores como la organización del trabajo, el flujo de comunicación e información, la coordinación e integración organizacional, el reconocimiento y recompensas del trabajo, la especificación y claridad del trabajo, la formación de equipos entre compañeros, la efectividad de los grupos, la integración con las metas organizacionales y la colaboración entre compañeros.

El diagnóstico organizacional se aplicará bianualmente una encuesta virtual que facilite que cada funcionario responda con tranquilidad y realice sus actividades diarias con la menor interrupción posible.

Dado que los resultados serán un valioso insumo que permitirán diseñar nuevas estrategias para mejorar las condiciones laborales de nuestros funcionarios, es clave la participación activa y las respuestas honestas de cada uno. **(Ver Informe)**

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 19 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

25. DESVINCULACION ASISTIDA

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, orientará a los servidores públicos que van a ser desvinculados de la entidad, en el aspecto administrativo y en aquellos que mantengan o modifiquen la calidad de vida del trabajador y su familia. Para esto la entidad buscará asesoría en entidades tales como el Ministerio de Protección Social, la caja de compensación familiar ETC, para de esta manera realizar un acompañamiento con la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo o emprendimiento

26. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La evaluación de la eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante la consolidación de las evaluaciones que se realizaran de cada Plan y también se utilizarán los siguientes mecanismos:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano. A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción para su ejecución,

b) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

c. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Con este instrumento se identifican y se valoran los aspectos que se deben fortalecer y que serán incluidos en la Planeación Institucional. Posteriormente, el seguimiento se realizará mediante la formulación de las acciones de mejoramiento que permitirán medir el avance del plan

d. Mantener o Mejorar El Nivel de Cumplimiento de Los Estándares Mínimos. Este indicador tiene como objeto mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019. Interpretación del resultado: Aceptable: Calificación Mayor al 85 % Moderadamente Aceptable: Calificación entre 61% y el 85% Crítico: Calificación menor al 60% La última medición fue realizada el 22 de diciembre de 2023; con un resultado de 95%. La medición se realiza con una periodicidad anual.

27. INDICADORES

El seguimiento y la medición de la gestión de talento humano se efectuarán a través de los indicadores establecidos en cada plan y del proceso del talento humano. Los cuales se presentan a continuación:

AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 4
		PÁGINA 20 DE 20
		FECHA DE APROB: 07/03/2024

NOMBRE	OBJETIVOS	FORMULA	FUENTE DE INFO	FREC. DE MEDICION
Índice de cumplimiento del plan estratégico del talento humano	Evidenciar el nivel de cumplimiento del Plan	No. de Actividades ejecutadas/ Actividades Programadas) *100	Plan Institucional de Capacitaciones	Trimestral
Avance al Plan Institucional de Capacitación	Medir el grado de cumplimiento del Plan de Capacitación	Nº De capacitaciones ejecutadas en el trimestre/ N°De capacitaciones Programadas*100	Plan Institucional de Capacitaciones	Trimestral
Cumplimiento en la evaluación del desempeño	Medir el rendimiento, conductas y la obtención de los resultados de los profesionales de la entidad	Funcionarios con calificación superior/Total funcionarios) *100	Evaluación del desempeño	Semestral
índice Rotación del personal	Medir el grado de permanencia del personal	Personal que se separó de la entidad en el periodo/(Personal que se tenía al inicio del periodo +personal que se tenían al final del periodo)/2)	Carpetas del funcionario y/o Contratista	Anual
Cumplimiento Programa de Bienestar social e incentivos	Cumplimiento del porcentaje proyectado y esperado de la ejecución del programa	Número de actividades ejecutadas en el periodo/Número de actividades planeadas en el periodo *100	Cronograma de ejecución de actividades de bienestar social e incentivos	Trimestral
Cumplimiento plan anual seguridad y salud en el trabajo	Fortalecer el SG-SST de la ADI mediante la ejecución de actividades orientadas al cumplimiento de los estándares mínimos contemplados en la resolución 0312 de 2019 y las disposiciones establecidas en el decreto 1072 de 2015 y otros requisitos legales aplicables al SG-SST	Total, de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	Plan de trabajo del SG-SST.	Trimestral

29.CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO
10/06/2019	1	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
31/01/2023	2	Se actualiza el plan estratégico del talento humano
22/01/2024	3	Se Actualiza el Plan Estratégico del Talento Humano dentro del comité de Gestion y desempeño
29/03/2024	4	Se actualiza los membretes con la nueva administración y se actualiza la planta de personal