



---

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026

---

BOGOTÁ, ENERO 2023

**Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**  
**Versión: 1**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital, constantemente se enfrenta a diversos retos y desafíos en virtud de los diferentes proyectos que son gestionados y desarrollados por la AND enfocados a la razón de ser de la Entidad, y al permanente desarrollo tecnológico; igualmente de acuerdo al objetivo estratégico *“Potenciar la AND como una entidad eficiente a través de un equipo humano competente para el logro de los objetivos organizacionales”* se requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores colaboradores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos e iniciativas que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización el Talento Humano

En concordancia con lo anterior el presente documento contiene la estrategia para el reclutamiento y selección del talento humano de manera eficiente dando cumplimiento a los requisitos de los diferentes perfiles de los proyectos, no obstante durante la permanencia del talento humano se desarrollaran las tácticas año tras año del 2023 al 2027 en lo que refiere al plan integral de capacitación (PIC), Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y el plan de Bienestar e Incentivos para el periodo.

El plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en la Política de gestión estratégica de talento humano e incorpora la política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

## **2. POLITICA DE TALENTO HUMANO**

Para la AND el proceso de talento humano iniciando con la fase de vinculación donde se dan las acciones de la selección y reclutamiento de personal, en la fase 2 la permanencia: se desarrolla la capacitación, el bienestar y los incentivos, las cuales hacen parte de las tácticas que se constituyen el medio de apoyo para generar cambios significativos, Se trata de un esquema mediante la integración de la tecnología de la información en los procesos de selección y del desarrollo y/o potencial del talento humano, a través de contenidos tecnológicos y de formación, capacitación y entrenamiento basados en resultados, creando herramientas de productividad para el cumplimiento de retos organizacionales y de equipos.

Aquí se cuenta con desarrollo de estrategias virtuales que faciliten la interacción didáctica en los procesos de gestión del talento humano, que permitan gestionar el conocimiento y fortalecer competencias y habilidades de los trabajadores y líderes de proceso, por otra parte para fortalecimiento de la calidad de vida de trabajadores en términos de construcción de cultura organizacional.

El presente documento desarrolla una política institucional en la cual están involucrados todos los colaboradores, a fin de implementar procesos de calidad en la AND **a través del fortalecimiento de las competencias que contribuyen al mejoramiento continuo y la calidad del servicio definido en la misión de la AND y los aspectos**

**Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**Versión: 1**

**globales de administración, y gestión del talento humano** mediante el modelo de Endomarketing, buscaremos generar empatía en los trabajadores, atrayendo talento humano de Alto nivel.

### 3. MARCO LEGAL

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 54	Talento Humano	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Decreto 1072 de 2015	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 312 de 2020	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
MIPG	Talento Humano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
GETH	Talento Humano	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano DAFP

### 4. ALCANCE

El Plan Estratégico de la Agencia Nacional de Digital aplica a la población de trabajadores de planta y contratistas, según corresponda y de acuerdo con la normatividad vigente.

### 5. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y orientar el mejoramiento continuo del proceso de talento humano en sus tres fases (vinculación, permanencia, y gestión del conocimiento), a través de la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, que contribuyan al desarrollo integral de los colaboradores, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo en casa y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

#### 5.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Ajustar y fortalecer la base de datos de los procesos de reclutamiento y selección para los proyectos, de acuerdo con perfiles y posiciones, identificando talentos específicos y especiales según correspondan, con el fin de generar una identificación de candidatos para los perfiles de los proyectos más eficiente, dando cumplimiento a los objetivos institucionales en el marco del cumplimiento de administración y gestión del talento humano en los proyectos.

**Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**  
**Versión: 1**

2. Fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores, orientado a lograr la productividad individual y grupal, así como el mejoramiento en la gestión institucional.
3. Promover un desempeño efectivo y motivar el compromiso de los colaboradores a través de actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional.
4. Propender por el desarrollo de actividades tendientes a conseguir condiciones de trabajo seguras y saludables en la entidad, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones.
5. Capacitar a los trabajadores en conocimientos específicos, permitiendo el mejoramiento en el desempeño del cargo y la permanente actualización en los temas relacionados con el objeto institucional de la AND, propiciando autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los colaboradores.

## **6. ESTRATEGIA PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Por medio de las iniciativas en tres hitos: capacitación, bienestar organizacional, salud ocupacional, a través de actividades, incluyendo la modalidad de Coaching, de equipos, talleres de formación, capacitación, conferencias, actividades lúdicas de cuidado colectivo y entrenamiento basados en el modelo de liderazgo disruptivo, Neurociencia y cursos de fomento de trabajo seguro, e igualmente gestionando la administración y el fortalecimiento del talento humano con la integración de la tecnología de la información en el desarrollo del potencial del talento humano, a través de contenidos de formación, capacitación y entrenamiento basados en resultados, instaurando herramientas de productividad para el cumplimiento de retos organizacionales y de equipos, con desarrollo de Webinars , metodologías e-learning; reflejando resultados de cultura organizacional mediante el modelo de Endomarketing, impactando en la empatía en los trabajadores, atrayendo y formando talento humano de alto nivel.

Se desarrollaran espacios de capacitación, talleres, conversatorios, conferencias y programas, para fomentar cultura organizacional, donde el resultado sea originar colaboradores felices con salud mental, física y emocional, así como a crear iniciativa innovando en el fortalecimiento y aprendizaje propio de los trabajadores mediante varias estrategias, una de ellas el liderazgo disruptivo, a través del cual se logran fortalecer habilidades y competencias que contribuyen de manera directa en las organizaciones para que tengan resultados exitosos, de alto impacto.

Igualmente La AND mantiene a través de la apropiación del código de integridad la gestión del talento humano basada en los valores y principios institucionales con el propósito de generar sentido de pertenencia en los

**Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**Versión: 1**

colaboradores, fortaleciendo la cultura organizacional, y promoviendo un clima laboral que afiance la calidad de vida institucional.

Esta estrategia tiene contenido de técnicas propias, para la implementación y el mantenimiento del proceso de **salud ocupacional, aspectos globales de administración y gestión del talento humano** creando resultados de **cultura organizacional, promoviendo la eficiencia, autosostenible con un mayor índice de productividad** “trabajadores felices empresas felices más eficientes”

### **6.1. VINCULACIÓN**

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera velará por la coordinación del reclutamiento del personal idóneo. Para ello se utilizarán mecanismos de selección a través de entrevista y preselección, que permita identificar que el candidato cumpla con los requisitos de formación académica, experiencia, competencias, valores y vocación de servicio requerido para articular su desempeño con los objetivos estratégicos de la entidad.

Para validar los conocimientos técnicos, será cada subdirección la encargada de aplicar la prueba técnica que corresponda.

La AND tiene definido el procedimiento de vinculación para personal de OPS, en el cual se describe el detalle de esta etapa.

### **6.2. PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO:**

La AND adoptará los siguientes pilares para toda la gestión y fortalecimiento del Talento Humano

- 1. Crear una identidad Institucional:** que la entidad sea reconocida por el Goodwill (academia ciencia y tecnología)
- 2. Clima laboral estimulante:** salarios justos y análisis de carga laboral.
- 3. Incentivar de manera personalizada:** se establece el reconocimiento logros y retos, de acuerdo con el programa de Incentivos.
- 4. Optimizar la comunicación:** mediante talleres capacitaciones de coaching organizacional.
- 5. Facilitar el aprendizaje en la organización:** fortaleciendo competencias de colaboradores a través de temáticas definidas en el PIC.

6. **Crear una cultura de confianza:** a través de valores de: respeto y justicia ” bajo el principio de Bienestar y cultura organizacional.
7. **Fomentar sociabilidad:** mediante actividades de bienestar que generen los lazos de confianza.
8. **Balancear entre la vida laboral y familiar:** por medio de un balance más equilibrado entre el trabajo y su vida personal, para ello la entidad ha formalizado estrategia de horarios flexibles en el Reglamento Interno de trabajo para los colaboradores de planta, para el personal contratado por OPS existe flexibilidad en el entendido que aproximadamente el 90% de los contratistas trabajan de forma remota.

### 6.3. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La AND gestionará el capital intelectual, mediante uso y apropiación de herramientas tecnológicas en las fases de gestión del conocimiento, de acuerdo con la identificación de necesidades, en cada una de las siguientes etapas:

1. **Identificar el conocimiento:** La Entidad tiene claros sus objetivos, acerca de que es, lo que quiere lograr y hacia donde se quiere dirigir, así mismo realizará un análisis introspectivo para así poder identificar brechas de conocimiento, es decir que conocimiento no posee, tanto a nivel explícito así como a nivel organizacional es decir, su personal, sus procesos, sus estrategias, entre otras cosas.

Este insumo será de suma importancia para la toma de decisiones, para obtener la información que la Entidad requiere, lo anterior se llevará a cabo mediante talleres de tormenta de ideas, mapas de conocimiento, retroalimentación con los clientes, entre otras.

2. **Capturar conocimiento:** La Entidad obtiene conocimiento mediante contratación de personal experto en los diferentes temas que se requieren para el cumplimiento de la misión Institucional, a partir de lo cual se genera:
  - **Desarrollo del conocimiento:** se desarrolla en dos vías, en los individuos y en el grupo, con la finalidad de considerar el flujo de ideas dentro los procesos y/o proyectos institucionales.
  - **Compartir el conocimiento:** la Entidad implementará algunas formas de compartir el conocimiento mediante talleres, conferencias, rotación del personal, teleconferencias, páginas web, correo electrónico, entre otras cosas; aprovechando dicho conocimiento y generando un valor agregado en la cadena de valor.

**Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**Versión: 1**

- **Utilizar el conocimiento:** con un repositorio de almacenamiento.

- 3. Retención del conocimiento:** La Entidad resguardará y almacenará conocimiento, mediante la elaboración de procedimientos, metodologías, guías, instructivos, etc., así como la documentación de resultados de proyectos exitosos. Adicionalmente cuenta con un repositorio en las plataformas definidas por la Entidad, en donde se encuentra la información de la ejecución de los proyectos realizados y en ejecución de la Entidad.

## 7. PROGRAMAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Los programas que se mencionan a continuación hacen parte de las etapas del proceso de talento humano, para lograr que los colaboradores se sientan motivados de trabajar en la Entidad. Para lograr resultados y eficiencia en este proceso la AND realizó una Caracterización del talento humano, que incluye personal de planta y contratistas presenciales y remotos, en la cual se capturaron datos de interés con el fin de identificar gustos y tendencias, lo que permitió direccionar los siguientes programas generando motivación para la participación del personal:

Estrategia	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Unidad de Medida	Meta Año	Responsable
Programa Institucional de Capacitación	Formular, adoptar y Publicar el Plan Institucional de Capacitación.	02/01/2023	31/01/2023	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Profesional de planeación
	Implementar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación.	01/02/2023	31/12/2023	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
	Realizar seguimiento y Evaluar el Plan Institucional de Capacitación. Incluye inducción y reinducción	01/02/2023	31/12/2023	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
Plan de Bienestar e Incentivos	Formular, adoptar y Publicar el Plan de bienestar e Incentivos	02/01/2023	31/01/2023	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Profesional de planeación
	Implementar y ejecutar el Plan de Bienestar	01/02/2023	31/12/2023	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
	Realizar seguimiento y Evaluar el Plan de Bienestar	01/02/2023	31/12/2023	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
Plan de Seguridad y Social en el Trabajo	Formular, adoptar y Publicar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	02/01/2023	31/01/2023	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Profesional con licencia SST Representante legal AND
	Implementar y ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	01/02/2023	31/12/2023	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Profesional con licencia SST
	Realizar seguimiento y Evaluar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	01/12/2023	31/12/2023	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano Profesional con licencia SST

## 8. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

- a. **Matriz de Seguimiento:** El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, implementará:
  - La Matriz de Seguimiento al Plan de Acción Anual, en donde se especificarán las actividades y el cumplimiento de estas, permitiendo el control y cumplimiento de las estrategias.
  - Medición de la interiorización de los valores definidos en código de integridad, medición inicial primer semestre, segunda medición finalizando 2023.
- b. **Plan de Acción:** a través del Plan de Acción de la Subdirección Administrativa y Financiera, en donde se integran las estrategias y lineamientos de la planeación de la dependencia y el instrumento con el que la entidad evidencia la Gestión Estratégica de Talento Humano en el Cronograma del Plan estratégico del Talento Humano
- c. **Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** La herramienta del Autodiagnóstico de la política de integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es el instrumento que permitirá al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano desarrollar un ejercicio de valoración del estado del tema en la entidad, permitiendo identificar los aspectos que se deben fortalecer y que serán incluidos en la Planeación Institucional. El resultado obtenido de esta medición permitirá la formulación de las acciones de mejoramiento a que haya lugar de conformidad con las instrucciones del modelo
- d. **Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II):** El FURAG es el instrumento diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión del Talento Humano de la AND frente a la eficacia y niveles de madurez de la política de integridad, en la Dimensión de Talento Humano. Este se diligenciará en las fechas establecidas, y los resultados obtenidos de la medición, permitirán al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

## 9. ANEXOS

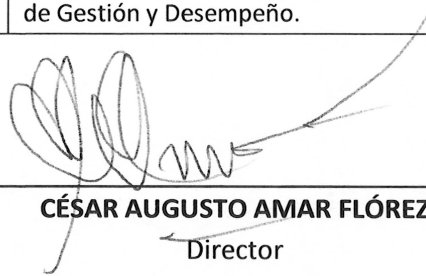
1. Plan institucional de Capacitación
2. Plan de Bienestar e Incentivos
3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Cronograma del Plan estratégico del talento humano: se consolidan todas las actividades definidas en cada uno de los planes que están articulados a la planeación estratégica de talento humano.



**Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**  
**Versión: 1**

**10. CONTROL DE CAMBIOS**

REVISIÓN No.	FECHA	CAMBIO
1	30/01/2023	Emisión del Documento. Aprobado en sesión 1 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



**CÉSAR AUGUSTO AMAR FLÓREZ**  
Director

**Revisó y aprobó:** Luz Stela Rojas Duran, Subdirectora Administrativa y Financiera

Maria Angélica González Russi, Subdirectora Jurídica

Jose Alfredo Ruiz Peralta, Subdirector de Servicios Ciudadanos Digitales

Luis Alberto Clavijo Cuineme, Subdirector de Desarrollo (E)

**Elaboró:** Eliana Trujillo Sanchez, Profesional Líder Talento humano, contratista