



Plan Estratégico

Talento Humano
2022



Agencia Nacional de
Infraestructura

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
MARCO LEGAL	3
ALCANCE	4
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
Componentes del Plan Estratégico	8
DIAGNÓSTICO	9
Caracterización de los servidores Públicos	10
Caracterización de los empleos	10
Resultados de la Medición de Clima Organizacional	11
Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG II	11
Análisis de las Causales de Retiro	12
Servidores Públicos en Prepensión	13
ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020	14
Estrategia de Vinculación	14
Estrategia de Inducción	14
Estrategia de Reinducción	14
Estrategia Plan Institucional de Capacitación	14
Estrategia Plan de Incentivos	15
Estrategia Plan de Bienestar Social	15
Estrategia de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional y la Cultura Organizacional	15
Estrategia Programa de Estímulos	15
Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	16
Estrategia Plan Anual de Vacantes	16
Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano	16
Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP	16
Estrategia Declaraciones de Bienes, Renta, el Registro de Conflictos de Interés y Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP).	17
Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral	17
Estrategia Código de Integridad	17
Estrategia Programa Estado Joven	17
Estrategia Trabajo en Casa	18
Estrategia Teletrabajo	18
PLAN DE ACCIÓN ANUAL	19
EVALUACIÓN DEL PLAN	21
a. Matriz de Seguimiento	21
b. Plan de Acción	21
c. Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	21
d. Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II)	21

INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura – ANI como entidad responsable de planear, coordinar, estructurar, contratar, ejecutar, administrar y evaluar proyectos de concesiones y otras formas de Asociación Público Privada - APP, para el diseño, construcción, mantenimiento, operación, administración y/o explotación de la infraestructura pública de transporte en todos sus modos y de los servicios conexos o relacionados y el desarrollo de proyectos de asociación público privada para otro tipo de infraestructura pública cuando así lo determine expresamente el Gobierno Nacional, se ve enfrentada constantemente a diferentes retos y desafíos en consonancia con los constantes cambios del mundo actual y el permanente crecimiento y adelanto tecnológico, lo cual demanda el desarrollo de estrategias que le permitan vincular el talento humano idóneo; adicionalmente en el marco del fortalecimiento de las competencias, el reconocimiento, el bienestar y la motivación; atraer y mantener los mejores servidores públicos.

Entendiendo que la gestión eficaz de la entidad se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de las estrategias, los procesos y las acciones dirigidas a cumplir sus objetivos institucionales, se hace necesario que la planeación estratégica de talento humano se articule integralmente a la planeación estratégica de la entidad.

En este sentido, en el marco de Planeación Estratégica de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, la planeación estratégica de talento humano para la vigencia 2022 se enfoca en agregar valor a las actividades; encaminadas al mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar y la motivación, orientado a lograr la productividad individual y grupal, el mejoramiento en la gestión institucional y fortalecer la cultura organizacional.

Por lo que, el plan estratégico de talento humano se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), teniendo en cuenta el proceso de vinculación, el fortalecimiento de las competencias, la motivación de los servidores públicos a través del reconocimiento, un buen clima laboral y condiciones de trabajo seguras y saludables.

MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona el marco normativo que proporciona las bases sobre las que se implementan las estrategias y acciones establecidas.

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 54	Talento Humano	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Ley 190 de 1995	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley 790 de 2002	Talento Humano	Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades Extraordinarias al Presidente de la República
Ley 909 de 2004	Talento Humano	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Talento Humano	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 de 2006	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1221 de 2008	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos.	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Ley 1780 de 2016	Talento Humano	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1801 de 2016	Talento Humano	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
Ley 1811 de 2016	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1857 de 2017	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019	Talento Humano	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2013 de 2019	Talento Humano	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
Ley 581 de 2000	Talento Humano	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Ley 2088 de 2021	Talento Humano	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 2400 de 1968	Talento Humano	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1661 de 1991	Talento Humano	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Plan Institucional de Capacitación Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley 760 de 2005	Talento Humano	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
Decreto Ley 770 de 2005	Talento Humano	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional
Decreto 2177 de 2006	Talento Humano	Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
Decreto 2489 de 2006	Talento Humano	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 4165 de 2011	Talento Humano	Por el cual se cambia la naturaleza jurídica, cambia de denominación y se fijan otras disposiciones del Instituto Nacional de Concesiones (INCO)
Decreto 19 de 2012	Talento Humano	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Decreto 1745 de 2013	Talento Humano	Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Nacional de Infraestructura.
Decreto 1083 de 2015	Talento Humano Plan Institucional de Capacitación. Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
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.
Decreto 1081 de 2015	Talento Humano	Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República
Decreto 894 de 2017	Plan Institucional de Capacitación.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Decreto 1499 de 2017	Talento Humano	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 648 de 2017	Talento Humano	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 051 de 2018	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 612 de 2018	Talento Humano	Por el cual se fijan directrices para la integración de los Planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado.
Decreto 815 de 2018	Talento Humano	Por el cual se modifica el Decreto 1 083 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
Decreto 1562 de 2019	Talento Humano	Por el cual se adicionan tres parágrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías.
Decreto 1800 de 2019	Talento Humano	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto 2365 de 2019	Talento Humano	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes' al servicio público
Decreto 498 de 2020	Talento Humano	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 371 de 2021	Talento Humano	Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2021 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación
Decreto 616 de 2021	Talento Humano	Por el cual se adiciona el Parágrafo 2° al artículo 2.2.6.3.25 y la Sección 5 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa y se dictan otras disposiciones
Decreto 630 de 2021	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por el cual se modifica el Artículo 7 del Decreto 109 de 2021, modificado por el Artículo 1 del Decreto 466 de 2021 y se dictan otras disposiciones
Decreto 830 de 2021	SIGEP	Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)
Decreto 961 de 2021	Talento Humano	Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.
Decreto 979 de 2021	Talento Humano	Por el cual se fijan las escalas de viáticos

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Decreto 1415 de 2021	Talento Humano	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados"
Resolución 1111 de 2017	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.
Resolución 295 de 2020	Talento Humano	Por medio de la cual se unifican los actos administrativos que establecen los Grupos Internos de Trabajo en las diferentes dependencias de la estructura orgánica de la Agencia Nacional de Infraestructura, se definen sus funciones y las de sus Coordinadores
Resolución 666 De 2020	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.
Circular Externa No. 100-10 de 2014	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Sentencia C-527/17	Plan Institucional de Capacitación.	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Código de Integridad del Servidores Público 2017	Talento Humano	El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
Acuerdo 617 de 2018	Evaluación de Desempeño	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
MIPG	Talento Humano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
GETH	Talento Humano	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

ALCANCE

El Plan Estratégico de la Agencia Nacional de Infraestructura inicia con la identificación de necesidades y termina con el seguimiento de las actividades desarrollados de acuerdo con las acciones programadas en el Plan de Acción Anual. Por consiguiente, aplica a la población de servidores públicos y contratistas, de acuerdo con la normatividad vigente.

OBJETIVO GENERAL

Orientar el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo, el reconocimiento el bienestar, la motivación y el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, mediante el fortalecimiento de la estrategia **“La Felicidad en el Trabajo”**, la cual inició su implementación en la vigencia 2019

en el marco del objetivo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión relacionado con el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, orientado a lograr la productividad individual y grupal y el mejoramiento en la gestión institucional.
- Promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus empleados a través de sus programas orientados a la promoción de los servicios sociales y la calidad de vida laboral de los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura, así como a fortalecer la cultura organizacional.
- Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura a través del reconocimiento y premiación al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.
- Propender 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 la presentación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos.
- Mantener un instrumento con la información de la planta de personal, de manera que facilite la identificación de las vacantes y así poder realizar la provisión de los empleos con el fin de atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y así garantizar la adecuada prestación de los servicios.
- Realizar monitoreo y seguimiento de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas.
- Realizar seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos con derechos de carrera y de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
- Apropiar en los servidores públicos de la entidad los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.
- Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados de la entidad.
- Realizar monitoreo y seguimiento a la publicación de declaración de bienes y rentas y el conflicto de intereses y la Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Componentes del Plan Estratégico

El Plan Estratégico de Talento Humano está conformado por los siguientes componentes:

- Provisión de Empleos
- Capacitación
- Bienestar e incentivos
- Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Desvinculación
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
- Evaluación del Desempeño
- Declaración de Bienes y Rentas, Conflicto de Interese y Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP).

DIAGNÓSTICO

Caracterización de los servidores Públicos

La matriz de caracterización de los servidores públicos de la Agencia Nacional de infraestructura – ANI, servirá como insumo para la administración del Talento Humano, por lo que se mantendrá actualizada la información relacionada con: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros.

Caracterización de los empleos

La Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con doscientos cuarenta y seis (246) cargos de los cuales ciento setenta y seis (176) son de Carrera Administrativa y setenta (70) son de Libre Nombramiento y Remoción.

Los doscientos cuarenta y seis (246) empleos se encuentran distribuidos de acuerdo su naturaleza así:

Nivel jerárquico	Cantidad de empleos	Participación %
Directivo	7	2.8%
Asesor	179	72.7%
Profesional	41	16.7%
Técnico	19	7.8%
Total	246	100%
Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.		

Tipo de cargo y nivel	Encargo	Comisión	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
Carrera Administrativa	20	1	1	142	12	176
Asesor	18	1	-	88	9	116
Profesional	-	-	-	38	3	41
Técnico	2	-	1	16	-	19
LNR	-	-	68	-	2	70
Directivo	-	-	7	-	-	7
Asesor	-	-	56	-	2	58
Técnico	-	-	5	-	-	5
Total, planta	20	1	69	142	14	246
Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. Información a 31 de diciembre de 2021.						

Resultados de la Medición de Clima Organizacional

La medición del Clima Organizacional se realizó con el objetivo de identificar la percepción de los servidores públicos en aspectos que intervienen en el desarrollo de un buen entorno laboral. Los resultados de la medición realizada en el año 2021, permite identificar que la ANI fue reconocida por Grace Place to Work como una entidad con un estadio Muy Sobresaliente para trabajar, lo que hace de esta organización un empleador excepcional en el país y también ejemplo para este.



RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA LABORAL		
ÍTEM	Puntuación	Estrategia Asociada
Índice general de Clima (IGC) AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA	Muy Sobresaliente	Planeación Estratégica
Índice del Vínculo	92.1	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos
Índice del Ambiente Laboral	88.9	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos
Índice del Estilo de Liderazgo	93.1	Plan Institucional de Capacitación.

Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG II

Para la identificación del autodiagnóstico, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión – FURAG, bajo los lineamiento e instrumentos establecidos para tal fin. El puntaje objetivo por la Agencia Nacional de Infraestructura en la Dimensión de Talento Humano para la vigencia 2021 obtuvo un resultado ponderado de **79.6**, presentando una variación de **-7.5** puntos respecto al resultado del año inmediatamente anterior cuyo resultado fue de **87.1**; los

índices desagregados de desempeño en la Dimensión de Talento Humano son los siguientes:

Política	Índice	Puntaje Entidad 2020	Puntaje Entidad 2019	Puntaje Entidad 2018	Puntaje Entidad 2017	Estrategia Asociada
Talento Humano	Calidad de la planeación estratégica del talento humano.	77.9	81.8	81.4	70.9	Planeación Estratégica
Talento Humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano.	69.3	72.8	76.3	76.3	Vinculación
Talento Humano	Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad.	75.9	85.1	78.4	71.3	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos
Talento Humano	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	70.9	77.1	70.1	64.3	Plan Institucional de Capacitación.
Integridad	Adecuación Institucional para la Integridad	N/A	N/A	86.1	N/A	Código de Integridad y Buen Gobierno
Integridad	Acciones para promover la integridad de los servidores públicos.	N/A	N/A	79.1	N/A	Código de Integridad y Buen Gobierno
Integridad	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	70.6	77.7	N/A	72	Código de Integridad y Buen Gobierno
Integridad	Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	68.2	N/A	N/A	N/A	Integridad

Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

Análisis de las Causales de Retiro

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, el retiro del servicio está enmarcado en las siguientes causales:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Renuncia regularmente aceptada.
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Edad de retiro forzoso.
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono de este.
- Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Orden o decisión judicial.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las Leyes.

Ahora bien, durante la vigencia 2021 se presentaron cuarenta y cinco (45) retiros en la planta de personal de la ANI, lo que representa una rotación de personal del **10.8%**; las causales de retiro identificadas son las siguientes:

Id.	Causal de Retiro	Cantidad
1	Renuncia regularmente aceptada.	41
2	Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción por abandono de este	1
3	Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción	1
4	Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez	1
5	Retiro por haber obtenido la pensión por invalidez	1
Fuente: Elaboración Propia Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. El cálculo de la rotación de personal se realizó con la siguiente fórmula: Rotación de Personal = [(Nro. de Retiros – Nro. de Retiros por nuevos nombramientos) + (Nuevas Vinculaciones del periodo) / 2] / Planta de personal Rotación de Personal = [(45 - 11) + (19) / 2] / [246] * 100 = 10.8%		

En este orden de ideas, se puede identificar que la mayor proporción de retiros obedece a renunciaciones regularmente aceptadas y la rotación de personal está enmarcada en la dinámica propia de las entidades públicas.

Servidores Públicos en Prepensión

De acuerdo con la normatividad Colombia, los requisitos para adquirir una pensión en el régimen de prima media es de 62 años para hombres y 57 años para las mujeres y haber cotizado mínimo 1300 semanas. De otro lado, los requisitos para adquirir una pensión en el régimen de ahorro individual son de 62 años para hombres y 57 años para las mujeres y haber cotizado mínimo 1150 semanas.

En este orden de ideas, de acuerdo con la información de la planta de personal, y para el caso de los hombres cuya edad para pensionarse es de 62 años, se identificó que seis (6) servidores públicos se encuentran próximos a cumplir la edad de pensión y tres (3) que superan la edad; de otro lado para el caso de las mujeres cuya edad para pensionarse es de 57 años, se identificaron siete (7) servidoras públicas próximas a cumplir la edad de pensión, una (1) se encuentra en edad de pensión y catorce (14) que superan la edad.

ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020

Estrategia de Vinculación

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera velará por la vinculación del talento humano idóneo, mediante herramientas de selección que permitan identificar que el candidato cumpla con los requisitos de formación académica y experiencia, las competencias, los conocimientos técnicos, la vocación de servicio requerido para articular su desempeño con los objetivos estratégicos de la entidad. La estrategia de vinculación estará acompañada del Plan de Hospitalidad.

Estrategia de Inducción

El programa de inducción estará orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. Para los servidores públicos que se vinculen en periodo de prueba el proceso de inducción se adelantará de manera presencial dentro de los primeros quince (15) días siguientes a la fecha de posesión.

Estrategia de Reinducción

El programa de reinducción estará dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años y preferiblemente cada año o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Estrategia Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación estará enfocado a fortalecer las competencias, capacidades y habilidades de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, orientado a lograr la productividad individual y grupal y al mejoramiento en la gestión institucional.

Estrategia Plan de Incentivos

El Plan de Incentivos estará orientado a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura a través del reconocimiento y premiación al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

Estrategia Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social estará orientado a promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus empleados a través de sus programas orientados a la promoción de los servicios sociales y la calidad de vida laboral de los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura, así como a fortalecer la cultura organizacional.

Estrategia de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional y la Cultura Organizacional

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera realizará la medición del clima laboral en los tiempos establecidos en la Ley y articulará en el Plan de Bienestar Social la ejecución y evaluación de las estrategias de intervención y la realización de actividades relacionadas con la cultura organizacional de la entidad con el propósito de identificar el modo en que los miembros de la organización interactúan con los clientes internos y externos de manera que se logre definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

Estrategia Programa de Estímulos

El programa de estímulos estará orientado a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura. Este se implementará a través del programa de Bienestar Social de la Entidad.

Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Seguridad y Salud en el trabajo estará orientado al 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 la presentación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos.

Estrategia Plan Anual de Vacantes

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la entidad. El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión que, a su vez permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera formulará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la entidad. El Plan de Previsión de Talento Humano es una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Agencia, así como determinar los lineamientos y su forma provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera propenderá por mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la

actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP en los plazos establecidos en la Ley.

Estrategia Declaraciones de Bienes, Renta, el Registro de Conflictos de Interés y Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP).

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera propenderá por garantizar la publicación de la declaración de renta, el formato de Declaración de Bienes y Rentas y del Registro de Conflictos de Interés en los términos de la Ley 2013 de 2019 y la Ley 190 de 1995. Adicionalmente propenderá por garantizar la publicación de la Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP) de los funcionarios obligados en los términos del Decreto 830 de 2021.

Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

Estará dirigida a orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva; realizar el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral y solicitar a los responsables del proceso de evaluación la calificación definitiva para anexarlos al expediente laboral.

Estrategia Código de Integridad

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera formulará el Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno con el objetivo de implementar, promover y apropiar en los servidores públicos de la entidad los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.

Estrategia Programa Estado Joven

En el marco de la Ley 1780 de 2016, la entidad promoverá la transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, con el fin de contribuir a la reducción de las barreras de

acceso de los jóvenes a dicho mercado por falta de experiencia laboral, así como atraer nuevo talento al servicio público en el Marco del programa Estado Joven y las medidas para implementar las prácticas laborales en el sector público.

Estrategia Trabajo en Casa

En el marco de la Ley 2088 de 2021, se diseñará el procedimiento tendiente a la implementación del Trabajo en Casa para proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación en la aplicación al mismo.

Estrategia Teletrabajo

Formalizar en la entidad la implementación del Teletrabajo, como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo"

PLAN DE ACCIÓN ANUAL

En la matriz que se presenta a continuación, se consolida las estrategias del presente Plan Estratégico, se describen las acciones a realizar en cada una de las estrategias, la unidad de medida y la meta para el año, las fechas de cada una de las actividades establecidas se definirá en el cronograma de seguimiento.

Estrategia	Actividad	Unidad de Medida	Meta Año	Responsable
Plan Estratégico de Talento Humano	Formular y Publicar el Plan Estratégico de Talento Humano.	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano	Ejecutar y realizar seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano	Actividades	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan Anual de Vacantes	Formular y Publicar el Plan Anual de Vacantes.	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Previsión de Talento Humano	Formular y Publicar el Plan de Previsión de Talento Humano.	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Formular, adoptar y Publicar el Plan Institucional de Formación y Capacitación.	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Ejecutar, Realizar Seguimiento y Evaluar al Plan Institucional de Formación y Capacitación.	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Realizar Inducción para los servidores públicos vinculados	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Adelantar la jornada de reintroducción para los servidores públicos.	Actividad	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Formular y Publicar el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ejecutar, Realizar Seguimiento y Evaluar al Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Realizar Diagnóstico de la Cultura Organizacional	Actividad	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Diseñar programa de desvinculación asistida, según los requerimientos de la entidad y las necesidades que se presenten.	Actividad	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Presentar propuesta de formato de entrevista de retiro. (provisionales - Carrera Administrativa y LNR) que no sea obligatorio o discrecional.	Actividad	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Estrategia	Actividad	Unidad de Medida	Meta Año	Responsable
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Promover Estrategia del Programa Estado Joven	Actividad	2	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Promover Estrategia Trabajo en Casa	Actividad	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Formalizar la resolución para la Implementación del Teletrabajo	Actividad	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Seguridad y Social en el Trabajo	Formular y Publicar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Seguridad y Social en el Trabajo	Ejecutar Realizar Seguimiento y Evaluar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Plan de Seguridad y Social en el Trabajo	Aplicar Batería de Riesgo Psicosocial	Actividad	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Monitoreo y Seguimiento SIGEP.	Realizar seguimiento semestral a la actualización de la información reportada en el aplicativo SIGEP.	Actividad	2	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Monitoreo y Seguimiento SIGEP.	Remitir memorando a los servidores públicos indicando los plazos para la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas.	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Monitoreo y Seguimiento SIGEP.	Realizar seguimiento al proceso de publicación de Declaración de Bienes y Rentas, Conflicto de Interese y Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP).	Actividad	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Vinculación	Aplicar el formato "Estudio de Hojas de Vida" a cada proceso de vinculación.	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Vinculación	Aplicar el Plan de Hospitalidad a cada uno de los aspirantes en proceso de vinculación.	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Vinculación	Aplicar pruebas y entrevista a cada uno de los aspirantes en proceso de vinculación.	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Evaluación del Desempeño	Remitir los memorandos, Circulares y/o correos electrónicos indicando el seguimiento al proceso de evaluación	Actividad	2	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Evaluación del Desempeño	Realizar el seguimiento al proceso de evaluación	Actividad	2	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Integridad	Formular, ejecutar y Hacer Seguimiento del Plan de gestión para la Apropiación del Código de Integridad	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

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 del Plan Estratégico de Talento Humano, en donde se especificarán las actividades y el cumplimiento de estas, permitiendo el control y cumplimiento de las estrategias.

b. Plan de Acción

A través del Plan de Acción de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, en donde se integran las estrategias y lineamientos de la planeación de la dependencia y es el instrumento con el que la entidad evidencia la gestión del proceso de Talento Humano.

c. Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

La herramienta del Autodiagnóstico 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 de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el propósito de 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 mejoramientos 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 Estratégica de Talento Humano de la Agencia Nacional de Infraestructura frente a la eficacia y niveles de madurez en la Dimensión de Talento

Humano. Este se diligenciará en las fechas establecidas en lo concerniente a la Dimensión del Talento Humano y los resultados obtenidos de la medición, permitirá la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

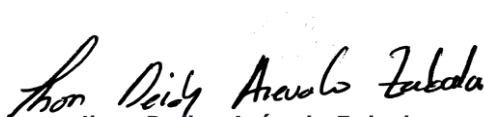
Aprobó:

Elizabeth Gomez Sanchez
Vicepresidenta Administrativa y Financiera

Revisó:

Natalia Fernanda Enriquez Ruano
Coordinadora del GIT de Talento Humano

Elaboró:


Jhon Deiby Arévalo Zabala
Experto GIT Talento Humano

Imágenes: Vecteezy.com, <https://es.vecteezy.com/arte-vectorial/1311716-gente-de-negocios-elegante-en-el-lugar-de-trabajo>

F. Versión 1
2022

Vicepresidencia Administrativa y Financiera
Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano