



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026

**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

William Fernando Camargo Triana
Presidente

Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Vicepresidente de Gestión Corporativa

Sandra Patricia Pachón Bernal
Coordinadora del GIT de Talento Humano

Maria del Rosario Tellez Mora
Experta GIT Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO LEGAL	7
2. ALCANCE	11
3. OBJETIVO GENERAL	12
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
5. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	14
6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	16
i. Estructura de la Planta de Personal	16
ii. Caracterización de los servidores	17
7. DIAGNÓSTICO	18
i. Resultados de la Medición de Clima Organizacional	18
8. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	21
i. INGRESO	21
a. Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan de Vacantes	21
b. Conocimiento Institucional	21
ii. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	22
a. Plan Institucional de Capacitación – PIC	23
b. Programa de Bienestar e Incentivos institucionales	23
c. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	23
d. Gestión del Desempeño	24
e. Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional y la Cultura Organizacional	24
f. Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad	25
g. Teletrabajo	25
h. Horarios Flexibles	25
i. Monitoreo y seguimiento del SIGEP	25
j. Estrategia Programa Estado Joven	26
k. Vinculación de personas en condición de discapacidad e inclusión	26
i. Promoción de la diversidad y política de equidad de género	27
ii. RETIRO	28
a. Análisis De las Causales De Retiro	28
b. Servidores Públicos Pre pensionados	29
iv. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	30
9. EVALUACIÓN DEL PLAN	31
CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	32
CONTROL DE CAMBIOS	33

INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Infraestructura – ANI como entidad responsable de impulsar y desarrollar proyectos integrales de infraestructura concesionada para transformar territorios, vidas y propósitos de manera sostenible, resiliente e incluyente, fortaleciendo el tejido social, la equidad y la competitividad del país, se ve enfrentada a diferentes retos y desafíos en consonancia con los cambios del mundo actual y el permanente crecimiento y adelanto tecnológico, lo que demanda el desarrollo de estrategias que permitan gestionar un talento humano idóneo; en el marco del fortalecimiento de las competencias, el reconocimiento, el bienestar e implementación de prácticas que contribuyan en la calidad de vida laboral para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La Agencia Nacional de Infraestructura - ANI, es una Agencia Nacional Estatal de Naturaleza Especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte, según decreto 4165 del 03 noviembre de 2011.

Además, de acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, el Gobierno nacional promoverá a través del despliegue de infraestructura con participación privada y la prestación de sus servicios asociados, la protección y realización de los derechos de los ciudadanos con enfoque de género, interseccional, territorial, con inclusión social de todas las personas, como medio habilitante para orientar el accionar del Estado.

Para ello, se buscará impulsar la diversificación de fuentes de financiación y la vinculación de capital privado para la provisión de establecimientos educativos, centros de desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes en artes, cultura, deportes, ciencia y tecnología y ambiente, centros carcelarios, infraestructura deportiva, cultural y otras clases de infraestructura social. (Bases Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026)

De esta manera, se desarrollarán lineamientos metodológicos para la implementación de proyectos que permitan una prestación de servicios de largo plazo, con mejores prácticas internacionales en mitigación de impactos sociales, participación ciudadana e incentivos para la equidad de género.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ANI tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional y el Plan Sectorial, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, articulado con las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Vicepresidencia de Gestión Corporativa y el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la ANI, a través de este plan definen las líneas de acción a partir de las necesidades de la Entidad, que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, promoviendo el desarrollo profesional, la cultura organizacional con integridad, que incrementen los niveles de confianza y mejoren los estándares de productividad social.

Como consecuencia, el plan estratégico se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de la gestión de Talento Humano, para mejorar la calidad de vida de los servidores en un entorno de trabajo favorable con flexibilidad, para la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los autodiagnósticos y en el análisis de las características de la población objeto.

1. MARCO LEGAL

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

Normatividad	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 54	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Ley 190 de 1995	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 581 de 2000	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
Ley 790 de 2002	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	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 785 de 2005	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”
Ley 1010 de 2006	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 1083 de 2006	por medio de la cual se establecen algunas normas sobre planeación urbana sostenible y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	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	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Ley 1780 de 2016	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	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
Ley 1811 de 2016	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	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	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	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 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Normatividad	Aplicación
Decreto Ley 2400 de 1968	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1661 de 1991	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	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	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	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	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	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	Por el cual se cambia la naturaleza jurídica, cambia de denominación y se fijan otras disposiciones del Instituto Nacional de Concesiones (INCO)
Decreto 665 de 2012	Por el cual se suprime la planta de personal del Instituto Nacional de Concesiones (INCO) y se adopta la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 19 de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Decreto 1745 de 2013	Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Nacional de Infraestructura.
Decreto 1746 de 2013	Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 2468 de 2013	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1081 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República
Decreto 894 de 2017	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.
Decreto 1499 de 2017	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	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 051 de 2018	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.

Normatividad	Aplicación
Decreto 612 de 2018	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	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	Por el cual se adicionan tres párrafos 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	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	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
Resolución 366 de 2020	Por medio del cual se distribuyen los cargos y se ubica a los funcionarios de la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 498 de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 371 de 2021	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	Por el cual se adiciona el Párrafo 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	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	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	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	Por el cual se fijan las escalas de viáticos
Decreto 1415 de 2021	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"
Decreto 746 de 2022	Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Nacional de Infraestructura y se determinan las funciones de sus dependencias.
Decreto 1227 de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo
Resolución 1111 de 2017	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	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	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.
Resolución 1553 de 2022	a el artículo 1 de la Resolución 366 de 2020 y reubica unos empleos en la planta de personal de la ANI

Normatividad	Aplicación
Circular Externa No. 100-10 de 2014	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Código de Integridad de Servidores Público 2017	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	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	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de la Agencia Nacional de Infraestructura inicia con la identificación de necesidades y termina con el seguimiento de las actividades desarrolladas, 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.

3. OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales, mediante acciones, en el desarrollo, el reconocimiento y el bienestar de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura, en el marco del contexto económico, social y normativo.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones de la Agencia Nacional de Infraestructura.

Fortalecer o potenciar las competencias de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, mediante la implementación de procesos de formación efectivos, que impacten de manera positiva en el desempeño individual y grupal de los servidores, para responder a la misión, visión y objetivos, en concordancia con la nueva visión estratégica de la entidad.

Procurar el mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño de los servidores con respecto al logro de metas y objetivos institucionales, de acuerdo a las funciones asignadas, garantizando una buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo en equipo.

Generar estrategias de bienestar enfocadas en “La Felicidad en el Trabajo”, mejorando la calidad de vida de los servidores y sus familias a través de programas de reconocimiento, educación, recreación y deporte, salud física y mental, fortaleciendo el ambiente laboral y cultura organizacional que aportan al desarrollo humano y el logro de los objetivos institucionales.

Garantizar espacios de trabajo seguros y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades de la Agencia Nacional de Infraestructura, a través de programas de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como situaciones que afecten la calidad de vida de las personas.

Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar el código de integridad, de manera transversal, a través de cada uno de los valores institucionales.

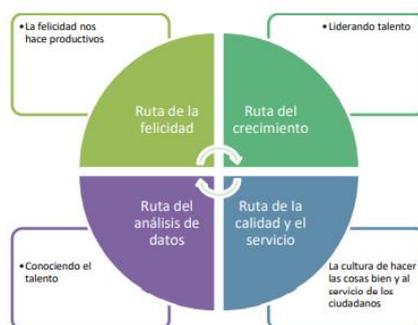
Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), otorgados de forma individual y grupal.

Fomentar la transformación del clima y cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector transporte, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. (DAFP 2017)

Figura 1 Rutas de Creación de Valor para resultados eficaces GETH



Fuente: DAFP 2017

Estas Rutas de Creación que incluye la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, y que permite enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, se entienden como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH, y una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas se entiende que ha estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. (DAFP)

La Gestión del talento humano al igual que los demás procesos que componen el Sistema de Gestión Integrado de la ANI, está concebida bajo un enfoque basado en procesos y en el ciclo PHVA (Planear-Hacer-Verificar-Actuar), dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.

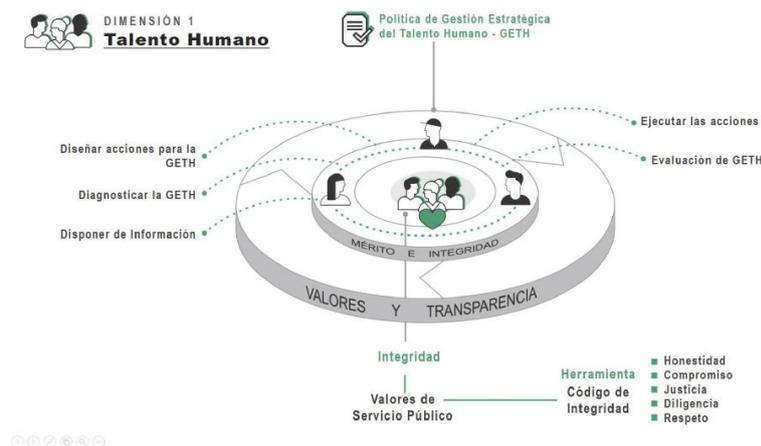
Figura 2. Ciclo PHVA



<https://proalnet.com/blog/34-el-ciclo-de-mejora-continua-pdca-phva/>

La estrategia comparte con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, y lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, siendo el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, siendo esta la razón para que el talento humano ocupe el centro del MIPG.

Figura 3. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: DAFP, 2023

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG, como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, busca incrementar la productividad del sector público y la calidad de vida de los servidores. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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.

i. Estructura de la Planta de Personal

De acuerdo con el Decreto 665 de 2012, modificado por los Decreto 1746 y 2468 de 2013, la planta de personal de la Agencia está conformada de la siguiente manera:

Figura 4. Planta de personal por naturaleza de los cargos

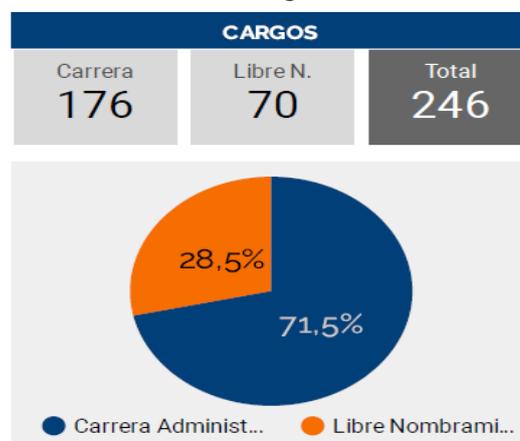


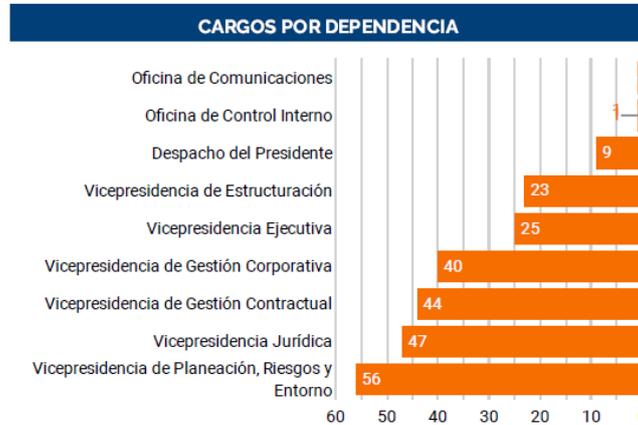
Figura 5. Planta de Personal por nivel jerárquico



La planta de personal está compuesta por 176 cargos de carrera administrativa (71.5%) y 70 de libre nombramiento y remoción (28.5%), para un total de 246 cargos.

El nivel jerárquico más representativo es el -Asesor- con 174 empleos (70.7%), seguido del nivel -Profesional- con 41 empleos (16.7%), el nivel menos representativo es el nivel directivo con el 2.8% (7 cargos); y el nivel técnico con 24 cargos representa el 9.8% de la planta de personal.

Figura 6. Cargos por dependencia



La dependencia que concentra el mayor número de cargos es la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno con 56 empleos 22.8%, la Vicepresidencia Jurídica cuenta con 47 cargos (19.1%), la Contractual con 44 (17.9%) y la de Gestión Corporativa con 40 cargos (12.3%), dependencias que concentran el 72% de los cargos, mientras el 28% restante lo conforman las Vicepresidencias Ejecutiva (25 cargos, 10.16%) y de Estructuración (23 cargos, 9.3%), las oficinas de Comunicaciones y Control Interno con un cargo cada una (0.4%) y el Despacho del presidente con 9 cargos (3.7%)

ii. Caracterización de los servidores

En la población de servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura predomina el género masculino, representado en un 50,81% sobre el total de los cargos provistos de la planta de personal, frente al género femenino representado por un 44,31%. Cabe resaltar que en los niveles jerárquicos más altos de la planta de personal se presenta un número mayor de hombres en cargos ocupados, siendo el asesor, el nivel jerárquico con mayor número.

Tabla 1 DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y NIVEL JERÁRQUICO				
NIVEL	MUJERES %		HOMBRES %	
Directivo	2	0,81	5	2,03
Asesor	78	31,71	91	36,99
Profesional	18	7,32	17	6,91
Técnico	11	4,47	12	4,88
Total	109	44,31	125	50,81

Fuente: Base de datos GIT de Talento Humano, Enero 2023

7. DIAGNÓSTICO

La Agencia Nacional de Infraestructura en la medición de desempeño institucional a través del FURAG para la vigencia 2022, obtuvo un puntaje de 92,6. A su vez, la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 91,7 de la que deriva la política de gestión estratégica de talento humano e integridad con un puntaje de 89 y 90,2 respectivamente.

La política de gestión estratégica de talento humano se mide a través de cuatro índices desagregados: Calidad de la planeación estratégica del talento humano, Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad, Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.

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 lineamientos e instrumentos establecidos para tal fin. El puntaje obtenido por la Agencia Nacional de Infraestructura en la Dimensión de Talento Humano para la vigencia 2021 fue de **89.0**, presentando una variación de **12.5** puntos respecto al resultado del año inmediatamente anterior cuyo resultado fue de **77.5**. A continuación, se presentan los resultados detallados para cada uno de los índices:

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	82,9	91,7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	84,4	96,0
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	80,1	86,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	73,7	84,1

Figura 7. Índices política gestión estratégica Talento Humano DAFP 2022

i. Resultados de la Medición de Clima Organizacional

La medición del Clima Organizacional se realiza con el objetivo de identificar la percepción de los servidores públicos en aspectos que intervienen en el desarrollo de un buen entorno laboral, para que a partir de un diagnóstico se pueda efectuar una intervención sobre las diferentes variables que lo integran.

En este contexto, desde el GIT de Talento Humano se adelantarán las gestiones pertinentes para llevar a cabo al menos cada dos (2) años, la medición del clima laboral,

de igual forma, realizará las acciones de mejoramiento que resulten necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos, que se desarrollarán dentro del Programa de Bienestar.

Si bien en el año 2021, se realizó la medición de clima organizacional, y se ejecutó el respectivo plan de intervención, para la vigencia 2022 se optó por desarrollar la caracterización de cultura, en virtud de la renovación de la planta (debido al concurso de méritos), lo que permitió identificar las áreas de ajuste y direccionar el cambio para alcanzar los objetivos institucionales. Así mismo, dentro de la encuesta de necesidades de Talento Humano, se incluyeron preguntas relacionadas con la percepción del clima laboral, que permitieron identificar los aspectos relevantes, con el fin de continuar posicionando a la Agencia como uno de los mejores lugares para trabajar. Igualmente, los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de bienestar, las situaciones identificadas frente al Plan de Mejoramiento por Procesos – PMP y Plan de Mejoramiento Institucional -PMI, los lineamientos de MIPG, FURAG y los lineamientos estratégicos definidos para el cuatrienio, hacen parte de los insumos para la construcción del plan de estímulos.



De lo anterior, se pudo concluir que el índice máximo de caracterización de este ejercicio para los servidores de la entidad se encuentra en un valor del **81.92**, y cuenta con una cultura basada en generación de resultados, cumplir con sus objetivos (Efectividad), y donde el desarrollo humano se hace visible.

Es decir, se evidenció que la ANI es capaz de conectar la misión, el propósito y sus metas para crear un sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad para sus

funcionarios, teniendo en cuenta que, al proponer metas se debe considerar que éstas sean percibidas como realistas.

De otra parte, la Agencia tiene una oportunidad de acción relacionada con aprender a balancear el desafío dual de la consistencia interna con la identificación y reconocimiento de sus clientes y este sentido, reconocer, identificar y anticiparse a las futuras necesidades de quienes hacen parte del objetivo misional de la entidad. Esto significa, transitar en lo que se conoce como la segunda tensión dinámica, es decir, la conexión entre la Adaptabilidad (Estimular el Progreso), y la Consistencia (Preservar los Fundamentos), enfocándose en el cambio y en particular en el “cliente”.

Existe una fuerte orientación hacia el aprendizaje continuo, se cuenta con los elementos, recursos y facilidades para el mejoramiento de aspectos relacionados con la adaptabilidad y el cambio, sin embargo, se debe ser flexible y estar dispuesto al cambio, cuando se requiera.

Por otra parte, dentro del diagnóstico de necesidades de bienestar, se tuvieron en cuenta las sugerencias de las diferentes dependencias, dada la importancia de involucrar a los líderes en el fortalecimiento del clima laboral de los equipos de trabajo en la vigencia 2023.

8. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para el desarrollo de estrategia institucional de talento humano se definen los siguientes planes anuales mediante las cuales se concreta la forma como los objetivos serán ejecutados:

i. INGRESO

a. Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

- Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria 1420 de 2020, se proveen a través de las listas de elegibles vigentes.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a través del sistema de meritocracia.
- La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
- Se promoverá en la administración de la planta de personal, las normas vigentes en materia de inclusión laboral.

El Plan Anual de Vacantes, puede ser consultado en la página web del DAFP, en el que se pueden evidenciar las vacantes definitivas de carrera (es decir que no cuentan con un titular de carrera administrativa), las vacantes definitivas provistas mediante encargo, en nombramiento en provisionalidad, así como las vacantes sin proveer.

Por su parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra disponible para consulta en la página web de la entidad de manera anual, permite a la ANI la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y la optimización de los procesos de selección.

b. Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad. A su vez, mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos

y la apropiación de los valores adoptados por la Agencia en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo.

El programa de inducción funcionario de la Agencia Nacional de Infraestructura tiene como objetivo instruir al nuevo acerca de la misión, visión y funciones de la Entidad, así como las de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la Agencia; las Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información, Política de Calidad, Política Anticorrupción y Política antisoborno.

La inducción inicia dentro de los dos primeros meses a la vinculación del funcionario, con el Plan de Hospitalidad y se cuenta hasta con cuatro (4) meses a partir de su ingreso para cerrar con la sesión de inducción virtual o presencial, según sea el caso. En este proceso se incluyen a los Gerentes Públicos al ser vinculados a la Agencia.

El programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Agencia Nacional de Infraestructura o en el Estado. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años o en el momento en que se requiera, dados los cambios en las estrategias institucionales.

ii. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Durante la vigencia 2023-2026, la gestión estratégica del talento humano estará enmarcada en la política de empleo público y en criterios tales como el mérito, las competencias laborales, el avance constante en el desarrollo y crecimiento, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromisos, encaminados a mejorar los estándares de productividad social. (DAFP, 2023)

Según lo anterior, como lineamientos estratégicos de talento humano, se buscará fortalecer el talento humano, a fin de lograr el objetivo de impulsar y desarrollar proyectos integrales de infraestructura concesionada para transformar territorios, vidas y propósitos de manera sostenible, resiliente e incluyente fortaleciendo el tejido social, la equidad y la competitividad del país.

a. Plan Institucional de Capacitación – PIC

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia buscará contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias laborales de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formula anualmente, con base en las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos y las disposiciones normativas.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el mes de marzo de 2020, dio a conocer el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, constituyendo un aspecto esencial el de los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. De esta forma, para promover una cultura organizacional del aprendizaje, las personas y las entidades deben estar orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano, y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

b. Programa de Bienestar e Incentivos institucionales

La estrategia estará orientada a generar propuestas de bienestar enfocadas en “La Felicidad en el Trabajo”, mejorando la calidad de vida de los servidores y sus familias a través de programas de reconocimiento, educación, recreación y deporte, así como el cuidado de la salud física y mental, el fortalecimiento del clima y cultura organizacional, que aportan al desarrollo humano para el logro de los objetivos institucionales.

Igualmente, el Plan de Incentivos estará orientado a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura, con un mayor nivel de bienestar mediante incentivos y estímulos que redunden en una mayor productividad y en el incremento de los niveles de confianza del ciudadano en las instituciones públicas.

c. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mediante el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo la Ani desarrollará las actividades establecidas con el fin de cumplir con los objetivos, fortalecer las condiciones y espacios que promuevan el autocuidado en la salud y prevención de accidentes y enfermedades

laborales a través de los programas de prevención y promoción, proceso de mejora continua con la participación y capacitación de los servidores públicos y colaboradores.

Conforme al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que define las obligaciones de los empleadores en el marco de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y acorde a la demás normativa vigente, y específicamente lo dispuesto en su numeral 7° que indica:

“Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”

La Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con un Plan Anual de Trabajo del SG-SST conforme a cada uno de los objetivos planteados, orientado a mejorar las condiciones de salud y autocuidado, conforme a los planes y programas que responden a la misión de la Entidad.

d. Gestión del Desempeño

La Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales y período de prueba, mediante instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

La EDL es el instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Debido a la Convocatoria 1420 de 2020, mediante la cual se ordenó la provisión de los empleos en la ANI, a través de concurso de méritos, se tiene que, hasta diciembre 30 de 2022, se habían posesionado 110 personas, encontrándose todas ellas en periodo de prueba.

e. Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional y la Cultura Organizacional

De acuerdo con la identificación de necesidades de la planta de personal, conforme al diagnóstico y demografía, se establece un plan de intervención con el fin de atender

aspectos intralaborales, basados en el liderazgo y la orientación a los objetivos, a través de estrategias de flexibilización, hospitalidad y confianza en los equipos de trabajo, alineados con la misión institucional, procurando la felicidad y calidad de vida de los servidores de la ANI.

f. Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

Uno de los lineamientos estratégicos de la ANI es fortalecer la institucionalidad, para generar acciones que permitan el fortalecimiento de la entidad, con el fin de mejorar las condiciones de operación de la Agencia, lo cual se realiza a partir de una gestión fundamentada en valores y conductas éticas.

La Agencia Nacional de Infraestructura fortalece su política de integridad, soportado en la implementación y certificación de la norma ISO 37001: 2016, en búsqueda de la prevención, detección y mitigación del riesgo de soborno en la Entidad, estándares que se conciertan desde la vinculación con los servidores públicos de la ANI y capacitación y sensibilización permanente.

g. Teletrabajo

La Agencia Nacional de Infraestructura ha realizado avances mediante la expedición de la Resolución 1042 de 1 de agosto de 2022, para 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, para brindar un equilibrio entre la vida personal y laboral.

h. Horarios Flexibles

Teniendo en cuenta la Resolución 1689 del 15 de noviembre de 2016, se continuará con la política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.

i. Monitoreo y seguimiento del SIGEP

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa 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 de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma implementará

acciones para 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.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa 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 procurará garantizar la publicación de la Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP) de los funcionarios obligados en los términos del Decreto 830 de 2021.

j. 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, de conformidad con los lineamientos fijados en el Decreto 2365 de 2019.

Aunque actualmente no se cuenta con servidores en el rango de edad establecido por la norma, esto se debe principalmente, a que la planta está provista por listas de elegibles producto del Proceso de Selección 1420 de 2020. No obstante, en el caso de establecer una planta temporal o modificación de la planta actual, se dará cumplimiento al Artículo 2.2.1.5.2. del Decreto 1083 de 2015 que establece:

“1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.”

Adicionalmente, la entidad seguirá ofreciendo la oportunidad de realizar prácticas laborales a jóvenes profesionales, en el marco del Programa Estado Joven, que busca - facilitar a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público-.

k. Vinculación de personas en condición de discapacidad e inclusión

Teniendo en cuenta que según las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, presentado por el DNP, el cambio en los imaginarios sociales frente a la población con discapacidad y su reconocimiento como parte de la diversidad humana, debe partir de la promoción de herramientas y condiciones de accesibilidad en aspectos como el diseño arquitectónico, el desarrollo, producción y distribución de sistemas de información y tecnologías de la información y las comunicaciones. Además, se hace necesario garantizar formas de acceso y accesibilidad en los espacios y procesos culturales, identificar la oferta institucional para desarrollar el potencial artístico y

cultural de las personas con discapacidad y se implementará la política de diversidad cultural reconociendo el abordaje de la discapacidad.

Por ello, y teniendo en cuenta que se espera diseñar un Plan Nacional de Accesibilidad que establezca parámetros claros sobre la necesidad de adelantar acciones que garanticen la accesibilidad física, tecnológica, comunicativa y de información para todas las personas con discapacidad, con base en preceptos de diseño universal que buscan generar espacios y contextos de inclusión social real, la ANI tendrá como uno de sus derroteros el de capacitar a los servidores en servicio al ciudadano orientado hacia la inclusión social.

Asimismo, y con el fin de garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, se ha adoptado una política pública que incluye diferentes medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, buscando eliminar toda forma de discriminación a las personas por razón de alguna discapacidad, para lo cual se ha definido un porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público que para el caso particular de la SFC, se estableció de la siguiente manera:

Tamaño de la Planta	Porcentaje de la Planta con participación de personas con discapacidad		
	A 31/12/2019	A 31/12/2023	A 31/12/2027
Entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%

Sin embargo, las disposiciones del Decreto 2011 de 2017, no afectan el mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizara el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad.

i. Promoción de la diversidad y política de equidad de género

Aunque la ANI ha cumplido con las cuotas establecida por la Ley 581 de 2000, frente a la participación adecuada y efectiva de la mujer en los niveles del poder público, es necesario implementar acciones que promuevan la igualdad de género, promoviendo además la diversidad mediante transformaciones culturales, la búsqueda del cierre de brechas de género y la inclusión efectiva de minorías. Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores.

Para la Agencia Nacional de Infraestructura la equidad de género representa el respeto a nuestros derechos como seres humanos y la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y hombres; en esta línea y adicional a los procesos de cumplimiento de participación de la mujer en cargos de nivel directivos en las entidades del Estado, desde la Subdirección de Talento Humano y a través de sus Programas de Bienestar y Capacitación, se garantizará la participación tanto de hombres como mujeres en igualdad de condiciones.

II. RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada y por finalización del nombramiento en provisionalidad. De esta manera, se pretende orientar al servidor para que cuente con herramientas para afrontar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia

a. Análisis De las Causales De Retiro

Durante la vigencia 2022 se presentaron ciento diecisiete (117) retiros en la planta de personal de la ANI, lo que representa una rotación de personal del 32,5%; las causales de retiro identificadas son las siguientes:

Tabla 2. Causales de retiro en la ANI

Id.	Causal de Retiro	Cantidad
1	Renuncia regularmente aceptada.	47
2	Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción por abandono de este	0
3	Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción	8
4	Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez	1
5	Retiro por haber obtenido la pensión por invalidez	0
6	Las demás que determinen la Constitución Política y las Leyes	61

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 = $[(\text{Nro. de Retiros} - \text{Nro. de Retiros por nuevos nombramientos}) + (\text{Nuevas Vinculaciones del periodo}) / 2] / \text{Planta de personal}$

Rotación de Personal 2022 = $[(117 - 61) + (139) / 2] / [246] * 100 = 39.63\%$

Fuente: Elaboración propia GIT Talento Humano

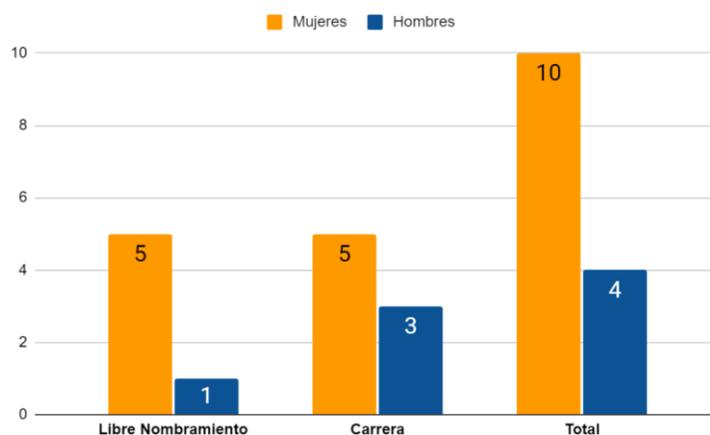
En este orden de ideas, se puede identificar que la mayor proporción de retiros obedece a nuevos nombramientos en virtud del Concurso de méritos.

b. Servidores Públicos Pre pensionados

De acuerdo con la normatividad Colombiana, 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 62 años para hombres y 57 años para las mujeres y haber cotizado mínimo 1150 semanas.

Frente a los retiros por pensión de vejez solamente un servidor se retiró en el mes de enero de 2023 por esta causa, no obstante, son 14 los empleados de planta de personal que están cercanos o que superaron la edad de pensión (57 mujeres, 62 hombres), así:

Gráfica 9. Servidores en edad de pensión



Fuente: GIT Talento Humano

En el detalle de estos servidores se encuentra que 6 son de libre nombramiento y remoción y 8 de carrera administrativa. Los retiros de servidores de libre nombramiento por obtener pensión no son muy habituales; sin embargo, es factible considerar el retiro del 50% de los empleados de carrera que llegan a la edad de pensión.

Frente a la edad de retiro forzoso (70 años por Ley 1821 de 2016) hay un servidor de carrera administrativa que está a dos años de llegar al límite establecido por la norma.

IV. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ruta de la Felicidad: - La felicidad nos hace productivos - Entornos físico - Equilibrio de vida - Salario emocional - Innovación con pasión 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ▪ Plan Institucional de Capacitación ▪ Política de Integridad
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ruta del Crecimiento - Liderando talento - Cultura de liderazgo - Liderazgo en valores - Servidores que saben lo que hacen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vinculación ▪ Evaluación del Desempeño ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan Institucional de Capacitación
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ruta del Servicio - Al servicio de los ciudadanos - Cultura que genera logro y bienestar-Inducción, reinducción 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Bienestar e incentivos ▪ Plan Institucional de Capacitación
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ruta del Análisis de Datos - Conociendo el talento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan anual de vacantes ▪ Registros y trazabilidad ▪ SIGEP
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ruta de la Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicadores de Talento Humano ▪ Política de Integridad ▪ Plan Estratégico de Talento Humano

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se llevará a cabo mediante mecanismos como un informe de seguimiento semestral, el plan de acción y Plan Operativo de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, el Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que permitirá la formulación de las acciones de mejoramientos, de conformidad con las instrucciones del modelo y finalmente, el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II)

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

100%

Plan de Acción - GIT Talento Humano 2023

Estrategia	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Unidad de Medida	Meta Año	Responsable	Seguimiento	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Plan Estratégico de Talento Humano	Formular y Publicar el Plan Estratégico de Talento Humano	4/01/2023	31/01/2023	Documento	1	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano	1	1											
Plan Institucional de Capacitación	Desarrollo de competencias laborales mediante Inducción y reinducción para los servidores públicos	10/01/2023	31/12/2023	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano	100%												100%
Monitoreo y Seguimiento SIGEP.	Información de los servidores públicos en el SIGEP, de acuerdo con la normatividad	2/01/2023	31/12/2023	Actividad	2	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano	2						1					1	
Plan de Bienestar e incentivos	Fortalecer el ambiente y cultura organizacional mediante prácticas laborales	4/01/2023	31/12/2023	Actividad	100%		100%			20			40			70			100
Integridad	Fortalecer la Apropiación de los valores del Código de Integridad	4/01/2023	31/12/2023	Actividad	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano	100%				20%		40%		60%		80%		100%
Plan Estratégico de Talento Humano	Realizar seguimiento y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano	1/02/2023	31/12/2023	Actividades	100%	Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano	100%			15%			40%		70%				100%

6

6

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Cambios
1	20/01/2023	Creación del documento
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		