

**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**  
PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR  
*"ANI, un mejor lugar para trabajar"*

**Óscar Javier Torres Yarzagaray**  
Presidente

**Gustavo Adolfo Salazar Herrán**  
Vicepresidente de Gestión Corporativa

**Sandra Patricia Pachón Bernal**  
Coordinadora GIT de Talento Humano

**Richard Anderson M. Cubillos**  
Asesor GIT de Talento Humano

Bogotá, D. C., enero 2026



## Tabla de Contenido

Introducción.....	4
1. Marco Legal .....	7
2. Alcance .....	13
3. Generalidades y Conceptos.....	13
4. Diagnóstico del Talento Humano ANI e Insumos para la Formulación del PETH. 17	
4.1. Caracterización de la Planta de Personal .....	17
4.2. Resultados y Ejecución del PETH 2025 .....	21
4.3. Lecciones y recomendaciones aprendidas planes 2025 .....	24
4.4. Resultados Desempeño Institucional- FURAG 2025 .....	26
4.5. Resultados de la encuesta de necesidades y expectativas funcionarios ANI 2026 .....	28
4.6. Autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad.....	28
4.7. Construcción participativa de planes (Mesa con sindicato SÉANI, Comisión de Personal y Comités) .....	29
.....	30
4.8. Resultados Generales Batería de Riesgo Psicosocial.....	30
4.9. Resultados Test de Percepción de Integridad.....	30
4.10. Resultados última medición de Clima y Cultura Organizacional 2024.	31
5. Objetivo General .....	32
6. ObjetivoS ESPECÍFICOS .....	32
7. Plan Estratégico de Talento Humano 2026 "ANI, un mejor lugar para trabajar".....	34
7.1. Enfoque estratégico y ejes de intervención PETH 2026. (Estructura del Plan) .....	34
7.2. Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos .....	35
7.3. Plan Institucional de Capacitación (PIC) .....	36

### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



7.4.	Plan Institucional de Incentivos y Bienestar .....	37
7.4.1.	Política de equidad de género .....	38
7.4.2.	Política de Teletrabajo .....	38
7.4.3.	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	39
8.	Política de Integridad .....	41
9.	Evaluación del Desempeño .....	42
10.	Procedimiento Control y Seguimiento SIGEP .....	43
11.	Política de Desconexión Laboral.....	44
12.	Diversidad e inclusión.....	44
13.	Política integral de seguridad vial .....	46
14.	Política prevención consumo y abuso de alcohol, drogas ilícitas y tabaquismo .....	47
15.	Plan del equipo catalizador .....	47
16.	Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano.....	47
17.	Cronograma de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano ..	48
18.	Indicadores .....	48

## **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

## INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo “**Colombia Potencia Mundial de la vida 2022-2026**”, estipuló como uno de sus cinco ejes, el de “**Convergencia Regional**”, definido como una estrategia fundamental para reducir las brechas sociales y económicas entre las distintas regiones, territorios y grupos poblacionales de Colombia. El objetivo central de este eje es lograr que todos los territorios avancen juntos, aprovechando sus potencialidades únicas.

Este eje de Convergencia Regional está asociado al sector transporte y estableció metas específicas para la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), las cuales se encuentran formuladas en el Plan Estratégico Institucional 2022-2026, definidas en dos ejes transversales y tres focos estratégicos de acuerdo con lo siguiente:

### Ejes transversales

**Eje A.** Promover la efectividad de la gestión interinstitucional con el fin de generar mejores resultados.

**Eje B.** Identificar e implementar herramientas que permitan la financiación de los proyectos de concesión a cargo de la ANI.



### Focos estratégicos

**Foco 1.** Desarrollar infraestructura social y productiva mediante la estructuración y adjudicación de proyectos de APP.

Contiene las estrategias y actividades encaminadas a la estructuración de nuevos proyectos de infraestructura social y de transporte.

**Foco 2.** Gestionar el desarrollo de los proyectos de infraestructura a través del esquema de APP.

Contiene las estrategias y actividades encaminadas al desarrollo de los proyectos de los diferentes modos.

**Foco 3.** Fortalecer la institucionalidad de la Agencia con el fin de generar confianza y transparencia en la gestión.

Contiene las estrategias y actividades encaminadas al fortalecimiento institucional y mejora de la gestión interna de la Agencia.

**Fuente:** Plan Estratégico Institucional ANI

Para la consecución de los ejes transversales y de los focos estratégicos, La ANI asignó su gestión a las diferentes Vicepresidencias de acuerdo con su nivel de competencia.

Para el caso de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa dentro de la cual se encuentra el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, se determinó Desarrollar el Plan Estratégico de Talento Humano.

## Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)** de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) se constituye la carta de navegación como la herramienta central para la **gestión integral del capital humano**, reconociéndolo como el activo fundamental para el cumplimiento de la misión institucional: "*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*", facilitando el cumplimiento de las metas e indicadores del plan estratégico institucional y plan nacional de desarrollo "**Colombia Potencial Mundial de la Vida 2022-2026**".

Este plan se enmarca en la normativa vigente, dando especial observancia a Ley 909 de 2004, que establece en el artículo 15, numeral 2, literales a) y b) y en el artículo 17 numeral 1, que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Los **Decretos 1083 del 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" y **Decreto 612 del 2018**, "por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", sustentan igualmente en el ámbito jurídico la formulación, adopción e implementación de los planes institucionales, entre ellos el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano.

La formulación se realiza conforme el Modelo de Planeación y Gestión MIPG, en el cual establece la dimensión de la Gestión del Talento Humano como eje central, articulando la gestión de las personas en consistencia con los objetivos estratégicos de la entidad, para que los planes y programas se encuentren orientados al bienestar y desarrollo de los servidores públicos que respondan a las competencias, valores y condiciones necesarias para cumplir la misión institucional y generar valor público.

Para el 2026, El Plan Estratégico de Talento Humano basó su construcción en la participación y aporte de todos, convocando mesas de trabajo, encuestas y ejercicios de autodiagnóstico y reflexión interna que permiten la formulación colectiva del PETH, logrando sintonizar los intereses de las partes en torno al fortalecimiento de la entidad, el logro de sus metas, pero también el bienestar y mejores condiciones para los servidores y colaboradores. En este sentido,

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



se llevaron a cabo diferentes espacios de participación y construcción colectiva, resaltando entre otros los siguientes:

- Mesa de Trabajo con el Sindicato de Empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura (SÉANI), Comisión de Personal, Comité efr, Comité COPASST y Comité de Deportes.
- Mesa de Trabajo con líderes de proceso, con enfoque en capacitación y formación.
- Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad.
- Encuesta de Necesidades y Expectativas 2026.

De igual manera, se realiza el análisis técnico del GIT de Talento Humano con base en los resultados de las diferentes mediciones (*Riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional, medición de desempeño institucional FURAG-MIPG, informes de condiciones de salud de la planta, entre otros, etc.*), que permiten determinar que el enfoque del PETH para el 2026, en el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional como motor transformador de las capacidades y el bienestar integral. Esto, teniendo en consideración que las dimensiones que se miden determinan la percepción y satisfacción de los servidores públicos de manera integral en el desarrollo y bienestar en la entidad. La Agencia pasó por un proceso de transformación organizacional que implicó casi la renovación de la planta y transcurridos tres años de implementación se hace necesario continuar trabajando en los temas de fortalecimiento institucional (estructura), objetivo que en relación con el proceso y GETH se ha realizado un importante avance con estándares certificados mediante el modelo efr- empresa familiarmente responsable.

Conforme lo anterior, en el presente Plan Estratégico de Talento Humano se presentan las estrategias, acciones y actividades en materia de bienestar e incentivos, capacitación, previsión de recursos humanos, vacantes y seguridad y salud en el trabajo que responde a los resultados del autodiagnóstico y expectativas de la planta de personal que contribuyen a las condiciones para el desarrollo para fortalecer el capital humano de la entidad, en promover el bienestar integral y la mejora en el desempeño institucional

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

## 1. MARCO LEGAL

Normatividad	Descripción/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 decisores 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 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 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.



**ANI**



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 2119 de 2021	Por medio del cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes.
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
Ley 2424 de 2024	Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones
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 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.
Decreto Ley 760 de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse 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

## **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**



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 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
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.

## **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**



---

Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
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 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. (MIPG)
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.
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
Decreto 498 de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública

---

## **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**



Decreto 616 de 2021	Por el cual se adiciona el Parágrafo 2º 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 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
Decreto 0199 de 2024	Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.
Decreto 611 de 2025	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 613 de 2025	Por la cual se fija una escala de viáticos
Decreto 859 de 2025	Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024

## **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**



Decreto 401 de 2025	Por medio del cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, referente al procedimiento para la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa.
Resolución 0312 de 2019	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 366 de 2020	Por medio de la cual se distribuyen los cargos y se ubica a los funcionarios de la planta de personal de la ANI
Resolución 1553 de 2022	Modifica el artículo 1 de la Resolución 366 de 2020 y reubica unos empleos en la planta de personal de la ANI.
Resolución 20244030013625 de 2024	Por medio de la cual se adopta el Acuerdo Colectivo de Trabajo 2024 – 2026 celebrado entre la Agencia Nacional de Infraestructura y la organización sindical SÉANI
Resolución 3461 de 2025	"Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones."
Circular Externa No. 100-10 de 2014	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Circular Externa N° 100-001-2024	Formalización del empleo público – formulación y publicación del Plan Estratégico del Talento Humano
Circular Externa N° 100-001-2025	Formulación y publicación del Plan Estratégico del Talento Humano
Circular Conjunta N° 100-004-2024	Llineamientos para la aplicación de la circular no. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la procuraduría general de la nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas

## **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



---

Acuerdo 6176 de 2018 CNSC	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.
CONPES 4143	Política Nacional de Cuidado
Guía de GETH- DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

---

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PETH) de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), se desarrollará de conformidad con el marco normativo enunciado en el presente documento y aquellas disposiciones legales y reglamentarios concordantes en la materia, con base en los recursos que se asignen en el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos de la vigencia 2026, alianzas en servicio de educación y la Caja de Compensación Familiar-Compensar.

Su desarrollo tiene carácter recomendado y necesario para el logro de los objetivos que se plantean en el presente documento y en los diferentes planes asociados a la gestión estratégica del talento humano en el marco del Decreto 612 de 2018, permitiendo adaptaciones de acuerdo con nuevas disposiciones legales o ajustes basados en nuevas realidades de la entidad, que en todo caso cumplirán con las instancias de aprobación y reglamentaciones correspondientes para su suscripción.

## 3. GENERALIDADES Y CONCEPTOS

El Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, de acuerdo con lo definido por la función pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) está integrado a su vez por los siguientes planes institucionales establecidos en el decreto 612 del 2018:

### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**



<b>Plan de Previsión de Recursos Humanos Y VACANTES</b>	Estimar las necesidades de personal a corto y mediano plazo, proyectando el cálculo de los empleos necesarios para atender las competencias de la ANI, y gestionar la provisión de vacantes definitivas y temporales.
<b>Plan Institucional de Capacitación (PIC)</b>	Fortalecer las competencias laborales y el desarrollo de habilidades de los servidores públicos, alineadas con la estrategia y los desafíos técnicos de la infraestructura.
<b>Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar Social</b>	Promover la calidad de vida laboral, el clima organizacional, el sentido de pertenencia y reconocer el desempeño sobresaliente de los empleados.
<b>Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)</b>	Prevenir accidentes y enfermedades laborales, manteniendo condiciones de trabajo seguras y un entorno saludable para todo el personal.

**Fuente:** Elaboración propia.

A través de este plan se gestiona de manera integral el Talento Humano de La Agencia en cada una de las áreas o etapas del ciclo de vida del servidor público.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, La Dimensión de Talento Humano es el **primer pilar del modelo** y se define como el **activo más importante** con el que cuentan las entidades públicas. Su objetivo principal es fortalecer el ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su retiro, asegurando que cuente con las competencias, el bienestar y la ética necesarios para cumplir con los fines del Estado.

Esta dimensión se constituye como **el corazón del MIPG** y se desarrolla a través de la política de Gestión de Talento Humano y la política de Integridad. Su accionar repercute de manera transversal en la gestión del modelo completo e impacta resultados a todos los niveles en las otras dimensiones.

## Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



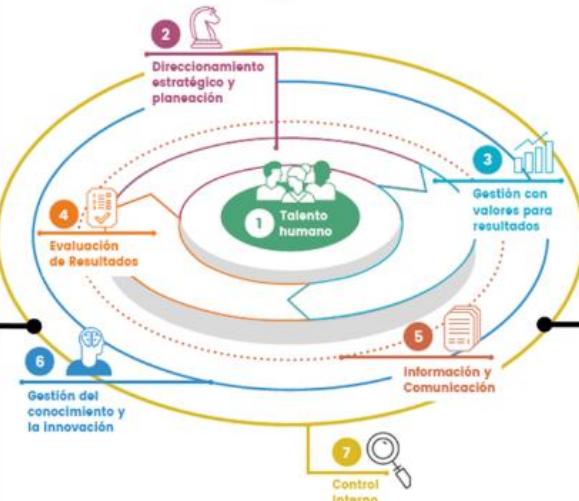
ANI



## ¿Cómo Funciona?

...

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones. Cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil.



## ¿Qué esperamos?

Resultados de la buena implementación

**Mayor Confianza**  
Seguridad en lo que hace la entidad

**Cambio Cultural**  
Mayor apropiación

**Eficiencia**  
Cumplir adecuadamente las funciones

### Generar resultados

que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio para generar valor público.



### Valor Público

Resultados observables y medibles que el estado debe alcanzar para dar respuesta a las necesidades o demandas sociales.

Fuente: Micrositio MIPG- DAFP.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se basa en la generación de valor público y los modelos de gestión para resultados. Para esto plantea desde la Dimensión 1 (D1)- Talento Humano, la gestión estratégica del capital con enfoque de mérito e integridad (valores).

En esencia la D1 del MIPG, se propone para su desarrollo la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano, partiendo de la información disponible y transcurriendo las etapas de diagnóstico, acciones para la gestión estratégica del Talento Humano (formulación del plan), ejecución de las acciones o desarrollo del PETH, culminando con una fase de evaluación de resultados (cambios, mejoras y retroalimentación).

**Agencia Nacional de Infraestructura**

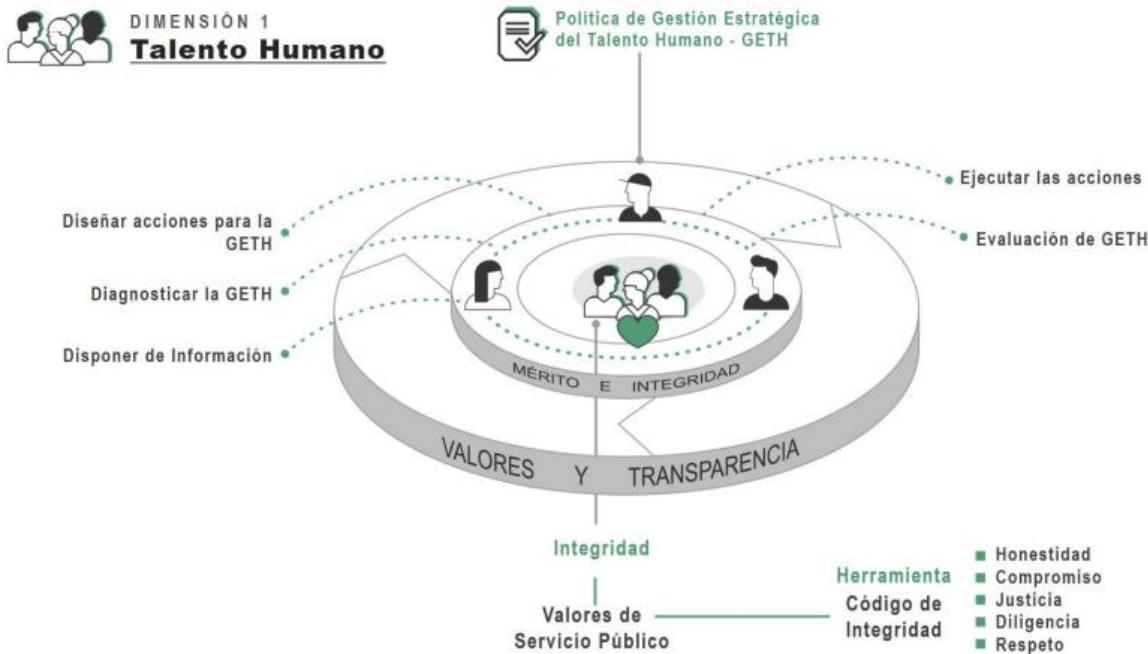
Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**



**Fuente:** Micrositio MIPG- DAFP.

La Gestión Estratégica del Talento Humano a través de su principal instrumento metodológico (**El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano**), debe abarcar integralmente el ciclo de vida del servidor público, iniciando con la fase de:

- Gestión Estratégica de Talento Humano,
- Planeación del Talento Humano,
- Ingreso,
- Desarrollo y Permanencia, y finalizando con la etapa de
- Retiro

Cada una de estas etapas alude a diferentes momentos de vida del servidor público, que deben ser acompañados desde la gestión de cada uno de los planes institucionales (Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos y Bienestar, Plan de Previsión de Empleo, Plan Anual de Vacantes y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo), logrando impactar positivamente la vida del servidor público y su entorno integral de desarrollo.

## Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**

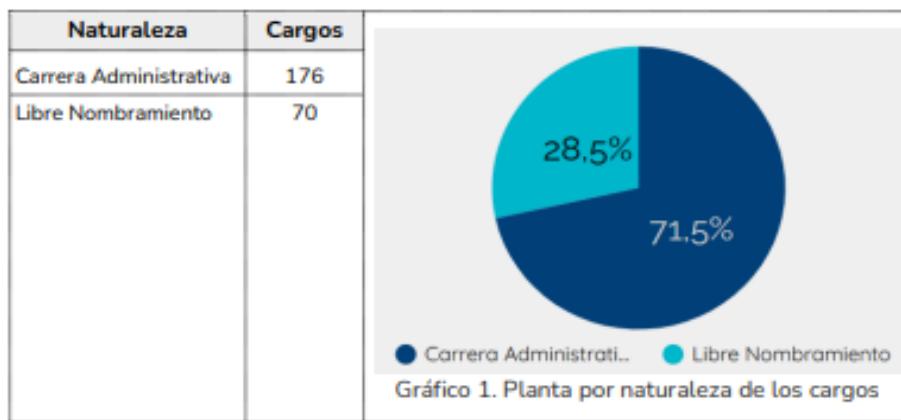


En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, en el 2022 conforme el plan de Gobierno se formuló el Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026, el cual se trazó como objetivo alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales, mediante 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. Para su formulación partió de la caracterización de la planta de personal aprobada y de un diagnóstico caracterizado por la transición de la planta de personal a estar conformada por servidores de carrera administrativa y los diagnósticos en relación con el ambiente laboral y normalización de procesos en la administración Talento Humano e identificación de necesidades de los servidores públicos mediante encuestas de clima organizacional.

## **4. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO ANI E INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PETH.**

### **4.1. Caracterización de la Planta de Personal**

De acuerdo con el Decreto 665 de 2012, modificado por los Decretos 1746 y 2468 de 2013, la estructura de la planta de personal de La Agencia Nacional de Infraestructura se encuentra conformada por 246 funcionarios, de los cuales 176 corresponde a naturaleza de carrera administrativa (71,5%), y 70 son de Libre Nombramiento y Remoción (28,5%).



**Fuente:** Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025.

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

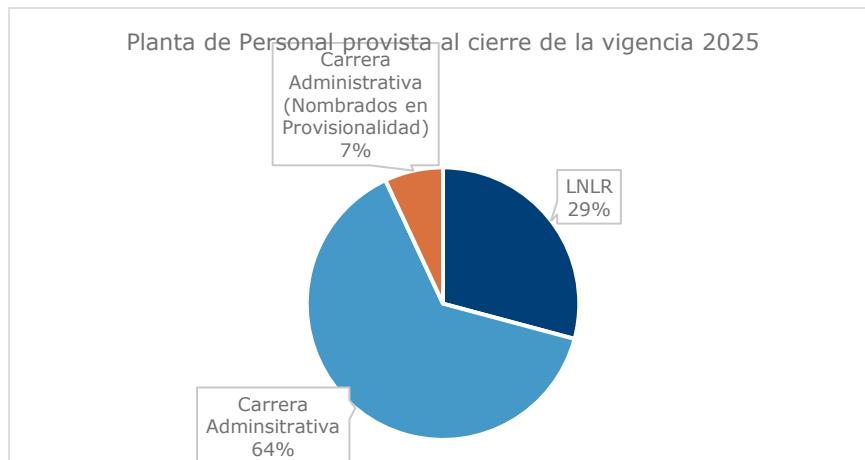
Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**

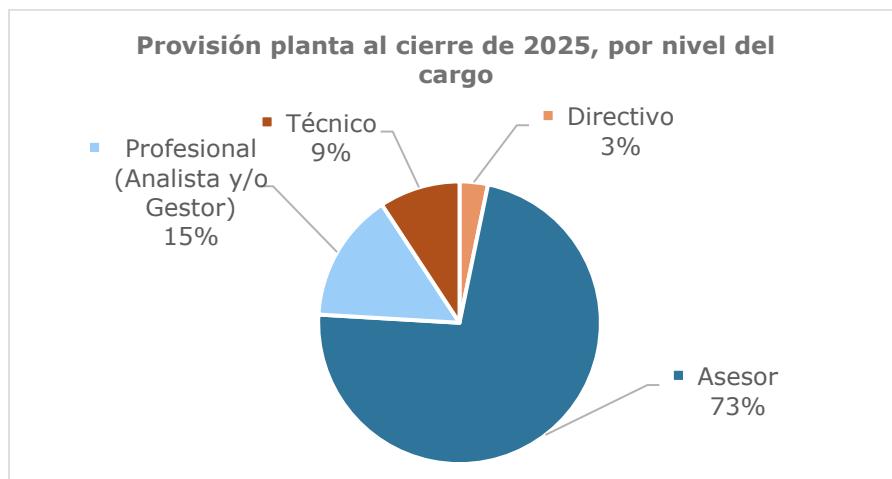


Al cierre de la vigencia 2025, la provisión de la planta de personal de La Agencia fue del **87,80%** con un total de 216 cargos provistos de 246 posibles. De estos 216 cargos provistos, 63 fueron vinculados a través de LNLR, 138 en carrera administrativa y 15 cargos corresponden igualmente a carrera administrativa, pero se encuentran provistos mediante nombramiento en provisionalidad.



**Fuente:** Elaboración propia con base en el informe final de previsión de recursos humanos 2025.

La planta provista a la fecha (216 funcionarios), tiene la siguiente caracterización de acuerdo con el nivel del cargo: Directivo: 7 empleos, Asesor: 157, Profesional: 32 y Técnico: 20



**Fuente:** Cálculos propios con fundamento en la base de planta de persona.

#### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

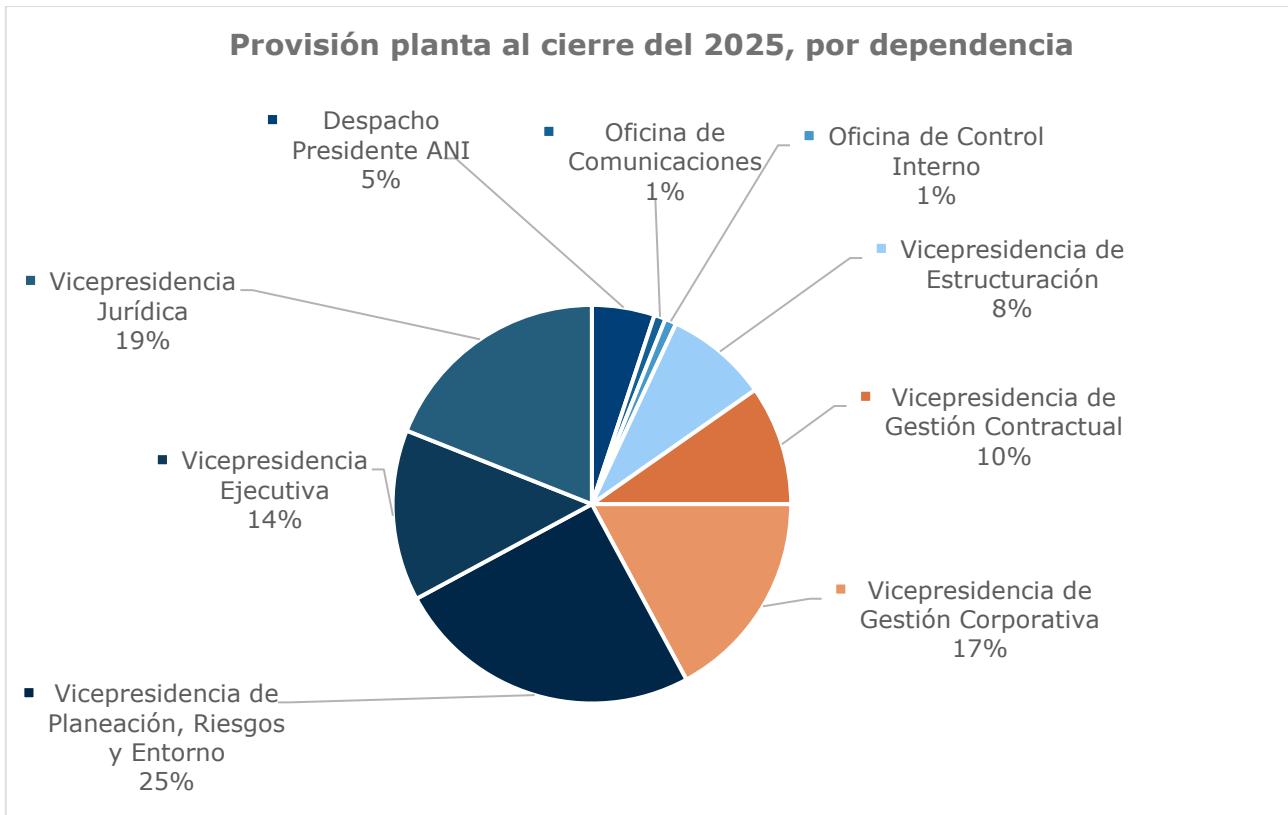
Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**



En cuanto a la provisión de la planta por dependencia, la vicepresidencia que cuenta con el mayor número de funcionarios vinculados en la Vicepresidencia de Planeación, Riesgos y Entorno con 54 funcionarios, seguida de la Vicepresidencia Jurídica con 41 servidores. Las demás dependencias se encuentran todas por debajo de 40 empleados públicos.



**Fuente:** Cálculos propios con fundamento en la base de datos de gestión de personal.

La provisión de la planta por género arrojó que 120 funcionarios son hombres, 96 mujeres y 0 personas clasificadas en otro género o no binario.

**Agencia Nacional de Infraestructura**

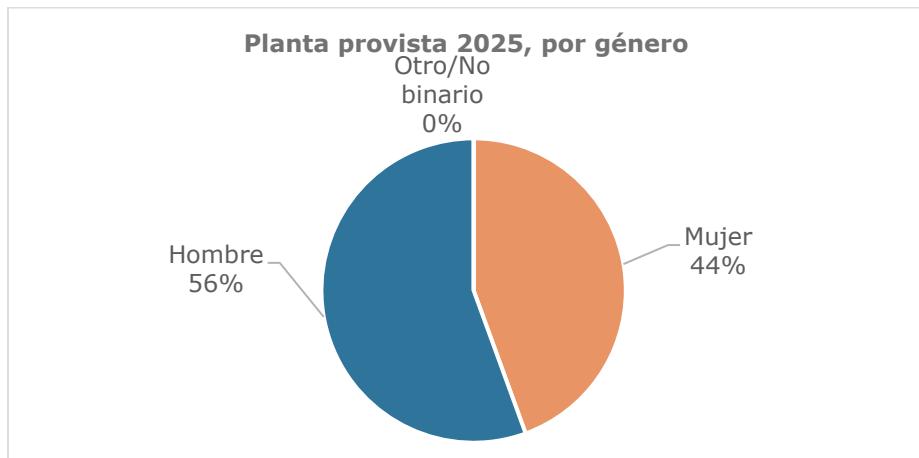
Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

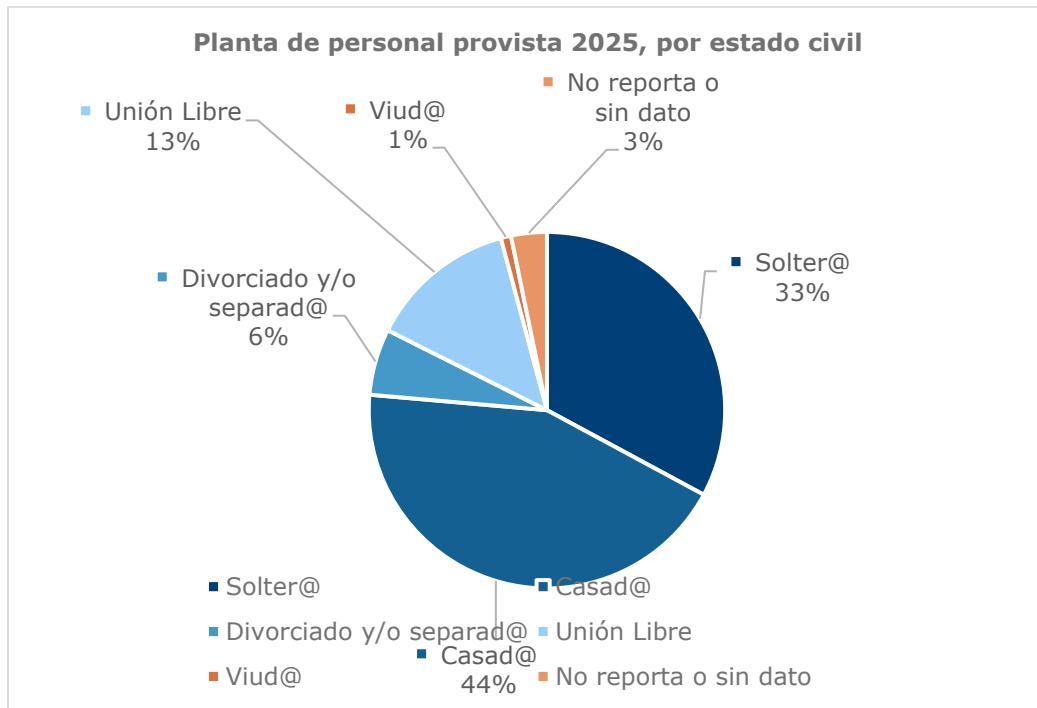


**ANI**



**Fuente:** Cálculos propios con fundamento en la base de datos de gestión de personal.

De otra parte, las estadísticas de la planta reflejan que el mayor estado civil es casad@ con un total de 94 funcionarios que equivalen al 44% de la planta, seguido del estado civil solter@ con 71 servidores.



**Fuente:** Cálculos propios con fundamento en la base de datos de gestión de personal.

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

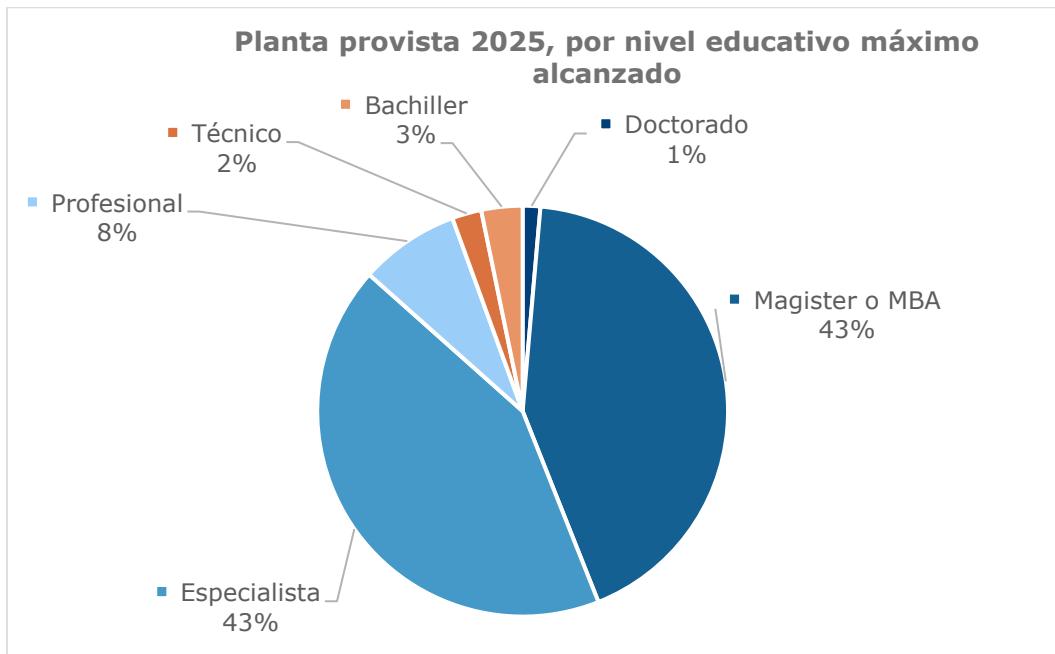


**ANI**



Finalmente, la provisión de la planta por máximo nivel educativo refleja que la mayoría de los servidores son magister y especialistas con 92 funcionarios cada nivel educativo, lo que indica que representan el 86% de la planta. El 1% cuenta con doctorado con 3 funcionarios y el 3% de la planta es bachiller con 7 funcionarios.

En términos generales la planta de personal de la ANI es altamente especializada.



**Fuente:** Cálculos propios con fundamento en la base de datos de gestión de personal.

## 4.2. Resultados y Ejecución del PETH 2025

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) para la vigencia 2025 tuvo una ejecución del 100% de acuerdo con los cronogramas de seguimiento y medición, resaltándose las siguientes actividades ejecutadas y metas cumplidas:

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

Plan	% de Cumplimiento	Observación
Plan de Bienestar e Incentivos	100%	Se ejecutaron al 100% las 87 actividades programadas en materia lúdica, recreativa, didáctica y de integración, logrando mejoras significativas en la calidad de vida de los funcionarios y profundizando las medidas del modelo efr.
Plan Anual de Vacantes	100%	El plan anual de vacantes estipuló como meta la presentación de un informe trimestral sobre la gestión de vacantes en la Agencia Nacional de Infraestructura, el cual fue elaborado y respectivamente elaborado detallando el comportamiento de las vacantes y la gestión de estas.
Plan de Previsión de Recursos Humanos	100%	El plan anual de vacantes estipuló como meta la presentación de un informe trimestral sobre la gestión de vacantes en la Agencia Nacional de Infraestructura, el cual fue elaborado detallando las estrategias que se llevaron a cabo durante 2025 para la previsión de recursos humanos.
Plan Institucional de Capacitación	100%	<p>En el marco del PIC, se ejecutaron 113 acciones relacionadas con el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de un total de 113 programadas. De estas, 97 correspondieron específicamente a acciones de formación adelantadas bajo la modalidad de diplomados, cursos cortos, talleres, etc., con diferentes universidades y/o centros educativos y/o aliados institucionales públicos y privados.</p> <p>Cabe resaltar que los indicadores de seguimiento al PIC reflejaron las siguientes calificaciones:</p> <p>Satisfacción: 4,84 de 5</p> <p>Impacto: 4,56 de 5</p> <p>Cobertura: 99,73 de 100%.</p>
Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	100%	El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo cumplió al 100% con las 382 actividades planificadas para 2025, logrando un impacto significativo en la salud y seguridad en el trabajo, tal y como se detalló anteriormente en el apartado correspondiente a este tema.

La satisfacción con respecto a la ejecución de los planes institucionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar e Incentivos y Capacitación 2025, estuvo en niveles de satisfacción por encima del 90%, de acuerdo con los

#### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

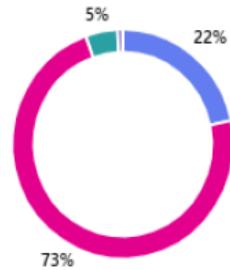
Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

resultados de la encuesta de necesidades y expectativas 2026, tal y como se evidencia a continuación:

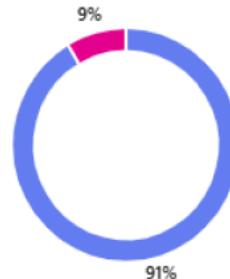
16. ¿Cuál fue su nivel de satisfacción con el Plan de Bienestar 2025? (0 punto)

- Muy satisfecho 28
- Satisfecho 94
- Poco satisfecho 6
- Insatisfecho 1



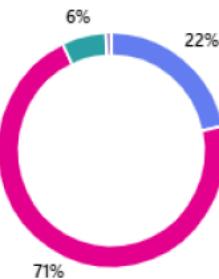
28. Considera que la ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en el 2025, contribuyó en las condiciones físicas y ergonómicas en las instalaciones y espacios de trabajo en la ANI. (0 punto)

- Si 118
- No 11



41. ¿Cuál fue su nivel de satisfacción con respecto al Plan Institucional de Capacitación 2025? (0 punto)

- Muy satisfecho 28
- Satisfecho 92
- Poco satisfecho 8
- Insatisfecho 1



## Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

Sin embargo, al realizar un análisis técnico respecto al alcance del Plan Estratégico de Talento Humano 2025 con base en las diferentes mediciones y en el ejercicio de **autodiagnóstico** de función pública, se considera pertinente dar un mayor alcance y especificidad a las metas del plan como estrategia para mejorar aquellos aspectos que en el marco de las mediciones de talento humano<sup>1</sup> arrojaron menores puntajes o valoración. Así mismo, se busca fortalecer la evaluación y medición de los indicadores de cada uno de los planes, con la finalidad de evidenciar una trazabilidad y avance acumulado que permita establecer el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026 y el impacto sobre las debilidades u oportunidades de mejora identificadas en las diferentes mediciones.

#### **4.3. Lecciones y recomendaciones aprendidas planes 2025**

- El nivel de satisfacción de los planes de bienestar e incentivos, anual de seguridad y salud en el trabajo y PIC, estuvo por encima del 90%, con lo cual se logró impactar favorablemente las expectativas, intereses y calidad de vida de los servidores de La ANI. Se debe continuar trabajando por aumentar los niveles de satisfacción entre los funcionarios.
- La provisión de la planta de personal con corte al cierre de la vigencia 2025, se ubicó en 87.39%, lo que representó un incremento significativo con respecto al nivel de provisión al inicio del año (aproximado del 70%). Se requiere fortalecer la gestión de encargos optimizando los tiempos de cada una de las etapas del proceso.
- En materia de provisión de empleo público se deben realizar esfuerzos importantes para dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de vinculación de personas en situación de discapacidad, lo cual además de un requisito legal, representa una oportunidad de desarrollo integral para una persona con situación de discapacidad y el entorno familiar que lo rodea.
- La Agencia Nacional de Infraestructura logró mantener e implementar acciones importantes en torno a las medidas del **modelo efr**, tales como el teletrabajo, horario flexible, estímulos e incentivos educativos, entre otros, etc., con lo cual se impactaron las medidas de flexibilidad espacio temporal y apoyo a las familias del modelo de conciliación efr. Siendo necesario

---

<sup>1</sup> Medición de desempeño institucional FURAG-MIPG, Clima y Cultura Organizacional,

trabajar en la consolidación y profundización del Modelo efr al interior de La Agencia, así como en mecanismos de evaluación del impacto de las medidas en los servidores públicos y su impacto en las percepciones de las diferentes mediciones de Talento Humano.

- Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo mejoraron durante la vigencia 2025 para los funcionarios de La Agencia Nacional de Infraestructura, sin embargo, deben realizarse esfuerzos adicionales para la consecución y asignación de recursos financieros y de gestión para lograr una mayor resolución de necesidades e impacto.
- Durante la vigencia 2025, se logró aumentar el nivel de competencias, habilidades y conocimientos de los funcionarios de La Agencia en el marco de la ejecución del PIC, con una amplia cobertura y la vinculación tanto de personal técnico, gestor y analista, así como de funcionarios del nivel asesor y directivo, dando un enfoque integral a las intervenciones en materia de capacitación. Sin embargo, debe fortalecer la gestión de los PAE -Proyectos de Aprendizaje en Equipo- y formación con miras a temas de certificación internacional, entre otros, etc.
- Se debe promover una mayor participación de los servidores de la ANI en el desarrollo de los planes institucionales de gestión estratégica del Talento Humano. La ejecución de los planes es un acto de corresponsabilidad, la administración tiene el deber de la oferta de servicios en el marco de dichos planes, pero los servidores deben asistir y retroalimentar el desarrollo de las actividades.
- El proceso de evaluación de desempeño laboral se llevó a cabo con normalidad y reflejó un promedio de calificación superior al 90%, es decir, el desempeño laboral promedio de los servidores de La ANI fue sobresaliente de acuerdo con la escala de calificación del acuerdo 6176 de la CNSC.2. Sin embargo, debe explorarse la viabilidad de implementar el sistema propio de EDL, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo 6176 del 2018 de la CNSC.
- El clima laboral y la cultura organizacional constituyen un reto importante para la vigencia 2026, toda vez que durante este nuevo año se llevará a cabo una nueva medición y el reto es ubicar el clima general mínimamente en las categorías admisibles o por encima de estas, haciendo de la ANI un mejor lugar para trabajar.

---

<sup>2</sup> Comisión Nacional del Servicio Civil.

- La intervención integral a nivel de riesgo psico-social debe ser una acción estratégica en el marco de la gestión integral del talento humano, por medio de la cual se mitiguen aspectos sentidos en los servidores públicos, tales como la sobrecarga y estrés laboral. La salud física, mental y social de los funcionarios de La Agencia, debe estar presente en la estructuración de los planes 2026 y en su ejecución, logrando gestionar las brechas dadas en la última medición adelantada al respecto.

#### **4.4. Resultados Desempeño Institucional- FURAG 2025**

Teniendo en cuenta que el Plan Estratégico de Talento Humano articula todos sus esfuerzos por mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores, a través del fortalecimiento de competencias y el desarrollo de acciones integrales de bienestar para hacer de la ANI un mejor lugar de trabajo que impacte positivamente la productividad y el logro de la misión y los planes institucionales, sus resultados deben reflejarse en la medición de desempeño institucional MIPG adelantada por función pública a través del FURAG.

Esta medición tuvo como resultado para la vigencia 2022, 92,6 puntos en la Dimensión 1- Talento Humano del *MIPG* (*Con puntajes de 98 para la política de gestión estratégica del Talento Humano y 88,6 para la política de integridad*). Esta línea base resulta fundamental porque constituye el punto en el que partió la gestión y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026.

De acuerdo con esto, la última medición reflejó un puntaje de 96,9, con lo cual se evidencia que la gestión del MODELO MIPG al interior de La Agencia ha venido fortaleciéndose y mejorando, tal y como se evidencia a continuación de acuerdo con los resultados de medición del desempeño institucional MIPG2025<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



**ANI**



**Función Pública**



**MEDICIÓN**  
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

D1 Talento Humano	POL01 Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano	I01 Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 Desarrollo del talento humano en la entidad	I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
96,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Resultados medición desempeño – Función Pública 2025

Entidad	D1 Talento Humano	POL02 Índice de Integridad	I05 Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	I06 Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	I07 Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control
AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA.	96,9	94,3	100,0	84,9	94,9

**Fuente:** Resultados medición desempeño – Función Pública

Para mantener y/o aumentar los resultados en esta medición del desempeño institucional es necesario incluir en el presente plan todas aquellas acciones que se estimen necesarias para subsanar aquellos índices que al interior de la política obtuvieron el menor puntaje.

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



#### **4.5. Resultados de la encuesta de necesidades y expectativas funcionarios ANI 2026**

Desde el GIT de Talento Humano se divulgó e inició el día 1 de diciembre del 2025, la encuesta de necesidades dirigida a 246 funcionarios de todos los niveles vinculados a través de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad a la Agencia Nacional de Infraestructura.

Dicha encuesta de necesidades fue formulada con la participación de cada uno de los líderes o responsables de los planes institucionales, ateniendo los planteamientos de las diferentes guías y metodologías de función pública, teniendo en consideración la encuesta inmediatamente anterior e incluyendo aquellos aspectos más recientes referentes a las condiciones laborales y personales de los servidores públicos de la Agencia.

Una vez cerrada la fecha para el diligenciamiento de la encuesta, el viernes 12-12-2025, se contó con una participación de 129 funcionarios, lo que representa el 59,72% de la planta provista con corte al 31-12-2025. De este total de funcionarios participantes, el 18,60% representa servidores de LNL, el 72,86% corresponde a carrera administrativa y el 8,54% a nombramiento mediante provisionalidad.

Los resultados de la encuesta se consolidaron en un informe de resultados, análisis y recomendaciones que fue socializado con los líderes y/o profesionales de apoyo de cada uno de los planes institucionales del Decreto 612 de 2018, con la finalidad de que contaran con insumos para la formulación de los planes atendiendo a las necesidades y expectativas manifestadas por los servidores, en articulación con los lineamientos técnicos y metodológicos definidos por función pública.

#### **4.6. Autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad.**

Como ejercicio de reflexión interna dentro del GIT de Talento Humano de La Agencia, se realizó el autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el cual arrojó los siguientes resultados para cada una de las



**ANI**



rutas de valor, estableciendo aquellos aspectos o subrutas necesarios de fortalecer para una mejor medición en ejercicios propios.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
1 DE LA FELICIDAD	2 DEL CRECIMIENTO	3 DEL SERVICIO	4 DE CALIDAD	5 DEL ANÁLISIS DE DATOS
<b>2025: 92</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ruta para generar innovación y pasión por lo que hacen.</li><li>▪ Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.</li></ul> <b>Plan de Incentivos y Bienestar</b>	<b>2025: 87</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.</li><li>▪ Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.</li></ul> <b>Plan Institucional de Capacitación</b>	<b>2025: 87</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.</li><li>▪ Ruta para implementar una cultura basada en el logro.</li></ul> <b>Política de Integridad Evaluación de Desempeño Laboral</b>	<b>2025: 91</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien".</li><li>▪ Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.</li></ul> <b>Política de Integridad Evaluación de Desempeño Laboral</b>	<b>2025: 89</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.</li></ul> <b>Plan Anual de Vacantes Plan de Previsión de Recursos Humanos Monitoreo SIGEP Aplicativo por la Integridad Pública</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base en formulario autodiagnóstico- FURARG

Así mismo, en este ejercicio de revisión interna se determinaron los planes y políticas en los cuales se hace necesario desarrollar acciones precisas para mejorar la gestión en cada una de las 5 rutas de valor.

#### **4.7. Construcción participativa de planes (Mesa con sindicato SÉANI, Comisión de Personal y Comités).**

En el marco de la construcción participativa y la escucha activa de los funcionarios de LA Agencia y en cumplimiento de la Circular No. 100-022 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública, por medio de la cual insta a las entidades públicas a que en los procesos de formulación de los planes de bienestar y capacitación se escuche y genere un diálogo asertivo con las organizaciones sindicales, para este año participaron mediante las mesas de trabajo.

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



#### 4.8. Resultados Generales Batería de Riesgo Psicosocial

De acuerdo con el informe general de resultados del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial, llevado a cabo durante la vigencia 2025 por parte de la firma MercerMarsh, los niveles de riesgo intra y extralaboral, así como las condiciones de estrés al que están expuestos los funcionarios de la ANI, **se clasificaron en niveles medio en su mayoría, sin embargo, algunos de ellos arrojaron un resultado alto**, lo cual denota la necesidad de adelantar acciones en el marco del PETH y sus planes asociados, especialmente aquellas dirigidas a carga de trabajo, las demandas del rol, la claridad en las funciones, la comunicación organizacional y el equilibrio entre la vida laboral y personal en el marco de los planes de seguridad y salud en el trabajo y el de incentivos institucionales y bienestar.

En cuanto al estrés, los resultados muestran que, si bien no se evidencia una afectación generalizada, existen grupos que pueden presentar mayor vulnerabilidad, lo que hace necesario implementar acciones preventivas y de intervención focalizadas.

#### 4.9. Resultados Test de Percepción de Integridad

Como parte integral de las actividades ejecutadas por la Política de Integridad se llevó a cabo durante la vigencia 2025, la aplicación del **Test de Percepción sobre Integridad**, como una estrategia para conocer el nivel de conocimiento

#### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

y apropiación que tienen los servidores de La Agencia sobre el código de integridad y los valores asociados y su actuación íntegra en el día a día en el contexto laboral. Este test permite conocer no solo la percepción que tiene cada funcionario frente al código, sino frente a la actuación de sus compañeros de trabajo y jefes de área y/o directivos.

El Test de Percepción de Integridad evaluó los indicadores denominados: *Código de Integridad, Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia*.

Los resultados finales ubican a la **ANI** en niveles **alto y muy alto** de cumplimiento, situándola dentro del rango del 61 % al 100 %, de acuerdo con el semáforo de evaluación establecido por Función Pública.

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	94%
2	HONESTIDAD	88%
3	RESPETO	88%
4	COMPROMISO	77%
5	DILIGENCIA	78%
6	JUSTICIA	86%

Estos resultados reflejan el amplio trabajo realizado a nivel de socialización, conocimiento y apropiación de los temas relacionados con integridad, invitando a continuar desarrollando una estrategia de apropiación y aplicación que mantenga los buenos resultados en esta materia.

#### **4.10. Resultados última medición de Clima y Cultura Organizacional 2024.**

Finalmente, se toma como insumo para la formulación del PETH la última medición de clima y cultura organizacional que se llevó a cabo en la vigencia 2024, y cuyo resultado promedio fue de 80,21 puntos, ubicando el clima en categoría propicio con un puntaje de 81,15 y la cultura en resultado conveniente con un total de 79,28 puntos.

Ítem/vigencia	2022 (Año base tomado por el PETH 2023-2026)	2024
<b>Clima y cultura organizacional</b>	81,92	80,214

**Fuente:** Informes de medición clima y cultura 2022 y 2024.

Estos resultados, aunque son favorables en términos generales, constituyen la justificación del enfoque del PETH 2025, toda vez que su medición afecta múltiples aspectos de la calidad de vida y ciclo de vida del servidor público, y al mejorar sus resultados se impactan favorablemente las diversas dimensiones del bienestar integral de los servidores.

## 5. OBJETIVO GENERAL

Gestionar Estratégicamente el Talento Humano de la Agencia Nacional de Infraestructura a través del fortalecimiento de competencias, y el desarrollo de acciones integrales de bienestar para hacer de la ANI un mejor lugar de trabajo que impacte positivamente la productividad y el logro de la misión y los planes institucionales.

## 6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar estrategias de bienestar orientadas a mejorar y optimizar el clima organizacional mediante la consolidación de una cultura organizacional orientada al bienestar integral, el fortalecimiento de la gestión del riesgo psicosocial y la promoción de entornos laborales saludables, que impacten de manera positiva los factores individuales y colectivos de todos los servidores públicos, favoreciendo su salud mental, el equilibrio psicosocial, el trabajo colaborativo, el compromiso institucional y el desempeño organizacional en coherencia con el modelo efr – Entidad Familiarmente Responsable.

---

<sup>4</sup> Promedio de clima general (81,15) y cultura general (79,28).

- Fortalecer de manera integral las competencias técnicas, comportamentales y éticas de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), mediante acciones formativas alineadas con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 y con los requerimientos estratégicos de la entidad, con el propósito de garantizar una gestión eficiente, transparente y de alto desempeño en la estructuración, ejecución y supervisión de los proyectos de infraestructura que contribuyen al desarrollo sostenible, competitivo y territorial del país.
- Desarrollar las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo la sostenibilidad del SG-SST de acuerdo con los requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015, Resolución 312 de 2019 y los determinados por la Entidad, respondiendo a las necesidades y a las condiciones de salud de los colaboradores, para la prevención de accidentes, incidentes, lesiones y enfermedades laborales y promoción de hábitos de vida saludable
- Gestionar el Plan de Previsión de Recursos Humanos determinando las necesidades de personal, identificar los empleos, formas de provisión de acuerdo con la planta de personal y modelo de operación de la ANI. Desarrollar el Plan Anual de Vacantes como medio para administrar y actualizar la información sobre los empleos en vacancia definitiva, temporal y su provisión.
- Fortalecer la apropiación del Código de Integridad en la Agencia Nacional de Infraestructura mediante la implementación de la Política de Integridad a través de acciones pedagógicas, formativas, comunicativas y de acompañamiento para la interiorización y práctica de los valores institucionales.
- Desarrollar el proceso de evaluación de desempeño Laboral al interior de la Agencia, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo 6146 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, articulando sus resultados con el logro de las metas de los planes de acción de la ANI, el programa de estímulos y los planes institucionales de capacitación y de incentivos y bienestar de la entidad.
- Promover la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en calidad de funcionarios de la ANI, eliminando progresivamente las condiciones de discriminación, subordinación y exclusión que puedan existir al interior de la entidad, construyendo una ANI más justa e inclusiva.

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



**ANI**



## 7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

*"ANI, un mejor lugar para trabajar"*

### 7.1. Enfoque estratégico y ejes de intervención PETH 2026. (Estructura del Plan)

El plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026, tiene como enfoque estratégico central y ejes o componentes los siguientes:



**Fuente:** Elaboración propia

El Plan Estratégico de Talento Humano condensa los planes, políticas y temáticas en materia de incentivos institucionales y bienestar, previsión de recursos humanos, gestión de vacantes, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, política de integridad, desempeño institucional (Medición MIPG y Evaluación de Desempeño Laboral), con los cuales se busca mejorar la calidad de vida de los servidores de La Agencia a fin de promover una mayor productividad social, el

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



cumplimiento de la misión y el desarrollo efectivo del plan de acción y plan estratégico de la Agencia.

El presente Plan Estratégico recoge y hace como parte integral cada uno de los planes institucionales de gestión del talento humano que se elaboran para esta misma vigencia de acuerdo con las temáticas enunciadas en el párrafo anterior.

El PETH para 2026 tendrá como recursos el Plan Estratégico Institucional y se reporta en el plan de acción mediante informe respecto de la gestión, conforme la formulación de cada uno de los planes, la planta de personal, el modelo de liderazgo, los grupos de valor y aliados institucionales, sistemas de información, entre otros.

Como presupuesto inicial cuenta con los recursos asociados nómina por valor de \$77.592.038.336 para la provisión de empleo y gestión de vacantes y los contratos de Bienestar, PIC, SST, cuyos presupuestos de vigencia futura 2026 ascendieron a la suma de \$320.567.108

Para el desarrollo de este plan se asignarán recursos adicionales según programación de actividades y disponibilidad presupuestal.

## **7.2. Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos y de gestión de vacantes tienen como objetivo Determinar las necesidades de personal, identificar los empleos, formas de provisión y costos para fortalecer la estructura y condiciones de operación de la ANI y Administrar y actualizar la información sobre los empleos en vacancia definitiva, temporal y su provisión.

Los enfoques estratégicos de estos planes serán los siguientes:

- Meritocracia, idoneidad y competencia.
- Inclusión laboral (población en situación de discapacidad, equidad de género, etc.).

Estos planes tienen como recursos principales el Plan Estratégico Institucional, la planta de personal, el modelo de liderazgo, los grupos de valor y aliados institucionales, sistemas de información, entre otros.

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Para el desarrollo del presente plan se asignarán recursos adicionales según programación de actividades y disponibilidad presupuestal.

De acuerdo con la formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes según los diagnósticos y necesidades encontradas se tendrán como metas las siguientes:

- Mantener la planta provista al 85%.
- Revisar y actualizar el acto administrativo de los grupos internos de trabajo
- Realizar los encargos de vacantes de carrera administrativa definitiva conforme a la normatividad y políticas institucionales.
- Generar los documentos necesarios para llevar a cabo el concurso de méritos de vacantes definitivas de la ANI.

### **7.3. Plan Institucional de Capacitación (PIC)**

El Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y éticas de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) mediante acciones formativas para el desarrollo integral como funcionario público, logrando una óptima contribución al logro de la misión de la Entidad.

El enfoque estratégico del PIC 2026, será el siguiente:

Enfoque basado **en competencias y habilidades, gestión por resultados y alineación con las metas estratégicas institucionales** de acuerdo con las necesidades de los procesos y los servidores públicos.

Por su parte, los ejes de este plan estarán en consonancia de los establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, emitido por el DAFP.

- Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
- Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente
- Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad
- Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura
- Eje 5. Probidad y Ética e Identidad de lo Público
- Eje 6. Habilidades y Competencias

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



El PIC 2026, tendrá como meta las siguientes, los cuales serán medidos de forma trimestral:

- Desarrollar un (1) eje de formación a través de Gestión del Conocimiento alineado a la misionalidad de la ANI.
- Lograr la participación de todos los funcionarios en el PIC.
- Alcanzar un 80 % de satisfacción de los participantes respecto a la calidad y pertinencia de las capacitaciones.

#### **7.4. Plan Institucional de Incentivos y Bienestar**

El Plan Institucional de Incentivos y Bienestar tendrá como objetivo promover e implementar iniciativas y estrategias integrales de bienestar laboral dirigidas a los servidores públicos, que contribuyan al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, al fortalecimiento de la salud mental, la cultura organizacional y el sentido de pertenencia, fomentando la productividad social, la diversidad, la inclusión, la transformación digital, y el reconocimiento del buen desempeño, con el fin de consolidar la identidad institucional y la vocación por el buen servicio público.

Sus enfoques estratégicos son: Felicidad laboral, ANI en balance, ANI somos todos y Cultura digital.

Los ejes de este plan se encuentran alineados a los establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, siendo los siguientes:

- Equilibrio psicosocial.
- Salud mental.
- Diversidad e inclusión.
- Transformación digital.
- Identidad y vocación por el servicio público.

Para el desarrollo del Plan de Incentivos y Bienestar vigencia 2026, se contará con los siguientes recursos: Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción, planta de personal, modelo de liderazgo, grupos de valor y aliados institucionales, sistemas de información, entre otros.

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Como asignación inicial de ejecución se cuenta con la suma de \$206.492.601 en el marco del Contrato No. VGCOR 795 de 2023 (Vigencia futura hasta el 31 de julio de 2026). Sin embargo, se asignarán recursos adicionales dependiendo de la necesidad, las actividades programadas y la disponibilidad presupuestal.

Como metas principales para el Plan Institucional de Incentivos y Bienestar se tendrán las siguientes:

- Establecer y desarrollar un programa de intervención del clima laboral (modelo efr, factor psicosocial, modelos de liderazgo y condiciones laborales).

Es de aclarar que para el logro de la meta general del plan se adelantarán una serie de actividades conducentes de acuerdo con el detalle del Plan Institucional de Incentivos y Bienestar vigencia 2026, las cuales serán plasmadas en un cronograma de seguimiento que hará parte integral de cada uno de los planes que se formulen en el marco del Decreto 612 de 2018 y demás normas que modifiquen adicionen o sustituyan.

#### 7.4.1. Política de equidad de género

En el marco Plan Institucional de Incentivos y bienestar se desarrollará la Política de Equidad de Género cuya finalidad será fomentar la equidad de género, la diversidad y la inclusión, a través de actividades pedagógicas, campañas de sensibilización y acciones institucionales que contribuyan al cierre de brechas, la prevención de violencias y la construcción de tejido social desde el respeto y la igualdad de oportunidades.

#### 7.4.2. Política de Teletrabajo.

El Plan de bienestar e Incentivos a través del **modelo efr**, busca consolidar las medidas de conciliación vida laboral, personal y familiar, con la finalidad de promover un equilibrio y calidad de vida en el servidor público. En este sentido y apuntando entre otras medidas efr a la flexibilidad espacio temporal, La Agencia Nacional de Infraestructura adoptó mediante resolución No. 20234030015855 la Política de Teletrabajo, cuya finalidad es promover un nuevo

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



estilo de trabajo, basado en la confianza, responsabilidad mutua, el desarrollo de la autonomía y el relacionamiento que contribuya a la armonía entre la vida laboral y personal, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la protección de los datos que sean utilizados a través del teletrabajo, mediante la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicaciones – TIC.

La Agencia Nacional de Infraestructura adoptó la Política de teletrabajo que aplica a todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, que desempeñen actividades que no requieran obligatoriamente la presencia permanente de estos en las instalaciones de la Entidad y que voluntariamente soliciten acogerse a esta modalidad de trabajo; comprende desde la solicitud de autorización del teletrabajo, hasta la expedición del acto administrativo que lo concede, niega, suspende, reversa o retira.

Durante la vigencia 2025, el 49,59% de la planta de personal teletrabajó, de acuerdo con cifras del informe final de ejecución de la Política de Teletrabajo 2025 y su cronograma asociado. Para la vigencia 2026, deben afianzarse este tipo de medidas en el marco de modelo, consolidando una relación equilibrada entre vida laboral/vida personal, que a su vez impacte en mediciones de riesgo psicosocial, clima y cultura laboral, con lo cual se apunte al logro general del PETH2026. Sin embargo, deben enfocarse esfuerzos en la evaluación del impacto de la medida en la calidad de vida del trabajo y si la implementación de este tipo de medidas se ve reflejado en el nivel de percepción de las mediciones de talento humano (Clima y cultura organizacional, Riesgo Psicosocial, Desempeño Institucional FURAG-MIP, entre otros).

#### 7.4.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026, tendrá como objetivo desarrollar actividades de seguridad y salud en el Trabajo de manera controlada, permitiendo la sostenibilidad del SG-SST de acuerdo con los requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015, Resolución 312 de 2019 y los determinados por la Entidad, con el fin de responder a las necesidades y a las condiciones de salud de los colaboradores, previniendo accidentes.

Como enfoques y ejes de intervención del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se tendrán los siguientes:

#### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



Como enfoque y ejes del Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo se han definido los siguientes:

**Enfoques:**

- Seguridad y Salud en el trabajo
- Prevención de accidentalidad laboral
- Enfermedades laborales

**Ejes**

- Medicina preventiva
- Seguridad Industrial
- Promoción y prevención de la salud (hábitos y estilos de vida saludables).
- Para la ejecución del Plan Anual de SST, se contará con los siguientes recursos: Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción, planta de personal, modelo de liderazgo, grupos de valor y aliados institucionales (ARL), sistemas de información, entre otros.

En cuanto a recursos financieros se contará con una asignación inicial de ejecución se cuenta con la suma **\$7.078.107** en el marco del Contrato No. VGCOR 764 de 2024 (vigencia futura). Sin embargo, se asignarán recursos adicionales de acuerdo con la programación de actividades y disponibilidad presupuestal. Complementariamente, las actividades del Plan SST se desarrollan a través de gestión y cooperación con la ARL y otros aliados institucionales.

El Plan de SST, tendrá como metas principales para el Plan Anual de Seguridad y Salud en Trabajo se tendrán las siguientes:

- Gestionar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica de prevención y promoción que responda a los riesgos identificados en el Plan SST.
- Lograr la participación del 80 % los servidores públicos y contratistas en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Garantizar la participación de servidores públicos en un 95 % en las valoraciones médicas periódicas programadas, así como el seguimiento

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



oportuno a las condiciones de salud identificadas, derivadas de los resultados de dichos exámenes.

- 
- Fortalecer la cultura de prevención en la entidad, logrando que al menos el 80 % de los servidores públicos y contratistas participen en actividades de capacitación, sensibilización y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

## **8. POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

La política de Integridad en el marco del PETH, tiene como objetivo Fortalecer la apropiación del Código de Integridad en la Agencia Nacional de Infraestructura mediante la implementación de acciones pedagógicas, formativas, comunicativas y de acompañamiento para la interiorización y práctica de los valores institucionales.

La adopción de valores y del código de integridad en el marco de la Política de Integridad, estará regida por los siguientes enfoques y ejes:

### **Enfoques**

- I. Apropiación del Código de Integridad
- II. Gestión del Cambio con enfoque en integridad
- III. Prevención de conflictos de intereses.
- IV. Liderazgo ético y transformacional
- V. Cultura y clima organizacional, bienestar y confianza institucional.

### **Ejes**

- I. Apropiación del Código de Integridad y valores institucionales -Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Cooperación- como referentes del comportamiento institucional.
- II. Liderazgo transformacional.
- III. Prevención y gestión de conflictos de interés y riesgos de integridad en contextos de transformación institucional.
- IV. Cultura organizacional y clima laboral.
- V. Gestión del Cambio.

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

- VI. Comunicación interna y participación del Talento Humano.

Como referentes principales y recursos para la ejecución de esta política, se tendrán el Plan Estratégico Institucional, plan de acción, planta de personal, modelo de liderazgo, grupos de valor y aliados institucionales, sistemas de información, entre otros.

Para la ejecución y materialización de La Política de Integridad, se han trazado las siguientes metas:

- Lograr el resultado de medición de desempeño institucional (MDI) para la Política de Integridad  $\geq$  95 puntos.
- Mantener el resultado del Test de Percepción y Apropiación del Código de Integridad y Política de Transparencia, en niveles alto y/o muy alto de acuerdo con el cálculo de indicadores y resultados finales de la función pública.
- Reporte de Conflicto de Intereses en la ANI.

## 9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Durante la vigencia 2025, el proceso de evaluación de desempeño se realizó normalmente de acuerdo con los parámetros establecidos en el acuerdo 6176 del 2018 expedido por la CNSC, arrojando una calificación promedio de 98,74 para funcionarios de libre nombramiento y remoción y 92.04 para funcionarios vinculados a través de nombramiento en provisionalidad. Estos dos promedios de calificación se clasifican en escala sobresaliente al estar por encima de 90 puntos según el acuerdo mencionado.

En términos generales el desempeño laboral medido formalmente a través del instrumento (evaluación de Desempeño Laboral- EDL), fue sobresaliente. Sin embargo, como estrategias de mejora deben generarse análisis que permitan a partir de los resultados de calificación de desempeño formular temáticas de capacitación y formación a reforzar con la finalidad de consolidar los resultados en materia de EDL. Así mismo, los resultados deben relacionarse con la ejecución de los planes estratégico y de acción de la entidad, con la finalidad de establecer la consistencia entre la consecución de metas y los resultados de desempeño laboral.

### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

El proceso de EDL, debe seguirse mejorando en términos de cumplimiento de términos de concertación, evaluaciones parciales, eventuales y definitivas, con lo cual se garantice la objetividad, celeridad y cumplimiento en materia de evaluación de desempeño laboral.

A partir de lo anterior se define como meta para este componente del PETH, la realización de informes trimestrales de consolidación de resultados, con enfoque hacia la identificación de temáticas de capacitación a reforzar, articulación y consistencia con los planes institucionales y cumplimiento de términos de ley.

Descripción de la meta	Indicador
Informe cuatrimestral de desempeño laboral con enfoque en temáticas a reforzar a través de capacitación, articulación con planes y cumplimiento de términos de ley.	Informe trimestral/No. De informes vigencia 2026 (4 informes).

## 10. PROCEDIMIENTO CONTROL Y SEGUIMIENTO 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 del 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.

De la misma manera se 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.



**ANI**



Lo anterior en articulación con las metas asociadas a la Política de Integridad en el marco del presente PETH.

Descripción de la meta	Indicador
Informe semestral SIGEP y aplicativo por la integridad pública.	Informe semestral/No. De informes vigencia 2026 (2 informes).

## **11. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL**

Función Pública en atención a la Ley 2191 de 2022 y con el fin de contribuir a la optimización de la salud laboral y mental, promueve el derecho a la desconexión laboral como parte del equilibrio entre la vida profesional y personal, respetando que los colaboradores no realicen actividades labores fuera de su jornada diaria de trabajo, ya sea mediante teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea (cualquiera que sea la app que se utilice) o cualquier otra herramienta digital que interrumpa su derecho al descanso, así como a no atender temas profesionales fuera de su horario de trabajo establecido, exceptuando como lo establece el artículo 6 de dicha ley, a los trabajadores o servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo o ante situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

LA ANI promoverá desde la ejecución de los planes institucionales del Decreto 612-2018, la implementación de la política de desconexión laboral como una medida fundamental para impactar positivamente las metas planteadas a nivel de riesgo psicosocial y clima laboral.

## **12. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

**Programa Vinculación de personas en condición de discapacidad e inclusión.**

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151

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 Agencia Nacional de Infraestructura se corresponderá con lo siguiente:

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad Al 31 de diciembre de 2019	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2023	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

Adicionalmente, en materia de vinculación de personas en situación de discapacidad, en el caso de llevarse a cabo concursos de méritos durante la vigencia del PETH2026, deberá darse cumplimiento a lo establecido por la **Ley 2418 de 2024**, reglamentada por el **Decreto 1401 de 2025**, en el sentido de reservar el 7% de las vacantes en concursos de méritos (ingreso y ascenso) para

#### Agencia Nacional de Infraestructura

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



personas en situación de discapacidad acreditada a través del certificado de discapacidad, con lo cual se busca garantizar su inclusión laboral, ofreciendo beneficios como la exención de inscripción y un proceso preferente, siendo el carné de discapacidad expedido por entidades autorizadas el documento clave para acreditar la condición.

### **Diversidad e inclusión con enfoque diferencial.**

En coherencia con el plan Nacional de desarrollo y las políticas de empleo público, las cuales se incorporan en los planes y programas de equidad de género, grupos étnicos, grupos diversos, población víctimas del conflicto, diversas generaciones, jóvenes entre otros.

## **13. POLÍTICA INTEGRAL DE SEGURIDAD VIAL**

Como parte integral de la cultura organizacional se promoverá la seguridad vial al interior de la entidad a través de la ejecución del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), con la finalidad de reducir el riesgo de muerte o lesiones por parte de los funcionarios que desarrollar labores de conducción.

Para estos fines se adelantarán desde el GIT de Talento Humano las acciones definidas en el marco del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), especialmente aquellas relacionadas con el desarrollo de capacitaciones, talleres y demás actividades de sensibilización de los programas de gestión de riesgos críticos y factores de desempeño establecidos para la prevención de la siniestralidad vial.

Desde el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones pertinentes a valoraciones médicas periódicas de funcionarios que adelantan labores de conducción con la finalidad de monitorear su estado de salud y llevar a cabo las acciones de intervención y acompañamiento necesarias para mitigar el riesgo de accidentalidad vial.

Es de aclarar que la Política Integral de Seguridad Vial depende no solo de medidas asociadas a la gestión humano, sino que se complementa con una serie de planes de acción que se toman desde la gestión administrativa y que se relacionan con la inspección constante de los vehículos y móviles en que se desarrollan los desplazamientos en cumplimiento de las funciones.

### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



## **14. POLÍTICA PREVENCIÓN CONSUMO Y ABUSO DE ALCOHOL, DROGAS ILÍCITAS Y TABAQUISMO**

En armonía con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y conforme a la normatividad vigente, consciente que el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas afecta los ambientes de trabajo, aumenta los riesgos laborales, atenta contra la salud y seguridad, constituyéndose en amenaza para la integridad física y mental de sus servidores, aprendices, practicantes, judicantes, contratistas, usuarios y visitantes, se compromete a prevenir y corregir cualquier factor que distorsione o afecte el buen desempeño del ambiente laboral, fomentando hábitos y estilos de vida saludable y desarrollando aquellas acciones que sean competencia del GIT de Talento Humano en el marco del **programa de prevención y control del consumo de tabaco y sustancias psicoactivas**, el cual hace parte integral de los sistemas integrados de gestión de La Agencia y su publicación se llevó a cabo el 07/10/2024.

## **15. PLAN DEL EQUIPO CATALIZADOR**

La Agencia Nacional de Infraestructura realizará las acciones correspondientes a la creación del equipo catalizador, el cual se encargará de implementar el ciclo del conocimiento y la innovación al interior de la entidad.

Este equipo actuará bajo los parámetros y preceptos de la dimensión sexta del MIPG- Gestión de la Innovación y el Conocimiento, y promoverá el desarrollo de La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, buscando la consolidación de una cultura de aprendizaje continuo y el uso efectivo del conocimiento en todas las áreas.

## **16. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano -(PETH2026) se llevará a cabo a través de la presentación de informes que den cuenta de los avances,

**Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151



resultados, acciones de mejora, dificultades y reprogramaciones a que haya habido lugar, según las metas establecidas para este plan.

Otros instrumentos por medio de los cuales mide la ejecución del PETH2026, serán los resultados del plan de acción y Plan Operativo de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, en los cuales se reflejará el nivel del cumplimiento de este plan a través de las metas asociadas.

Finalmente, la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se llevará a cabo a través del monitoreo de los indicadores de meta producto de cada uno de los planes institucionales del Decreto 612 de 2018 asociados al PETH2026. A saber, los planes institucionales de capacitación (PIC), Plan Institucional de Incentivos y Bienestar, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

## **17. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Para el desarrollo, monitoreo y retroalimentación de cada una de las metas e indicadores asociadas al PETH, se cuenta con los cronogramas de cada uno de los Planes Institucionales del 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", específicamente el artículo "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción".

Así las cosas, en la medida que se dé avance y cumplimiento a los planes institucionales del Decreto 612 de 2018, se irá reflejando el avance y cumplimiento del **Plan Estratégico de Talento Humano 2026 "ANI, un mejor lugar para trabajar"**.

## **18. INDICADORES.**

Para efectos de seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se tendrán en cuenta los siguientes indicadores en consideración a su alcance, los



**ANI**



cuales impactan la mayoría de las dimensiones del desarrollo de los funcionarios en el marco institucional y laboral, incluida la relación vida laboral/vida personal:

Descripción de la meta	Indicador
Gestionar y llevar a cabo la medición de clima y cultura organizacional, logrando un resultado propicio o favorable.	Índice de clima y cultura organizacional $\geq$ a 80 puntos.
Mantener el resultado de medición de desempeño institucional por encima de 96 puntos para la D1- Talento Humano.	Resultados MIPG Dimensión TH $\geq$ 96 puntos.

Es de anotar que, para el logro de los resultados anteriores, se requiere la articulación y debida ejecución de los demás planes institucionales del Decreto 612 de 2018, que conforman la gestión estratégica del talento humano. (Plan Institucional de Capacitación -PIC, Plan Institucional de Incentivos y Bienestar, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos).

#### **Agencia Nacional de Infraestructura**

Dirección: Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, Bogotá D.C., Colombia

Comutador: (+57) 601 484 88 60

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 410151