



PLAN

ESTRATÉGICO
DE TALENTO HUMANO

2025





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

Francisco Ospina Ramirez
Presidente

Gustavo Adolfo Salazar Herrán
Vicepresidente de Gestión Corporativa

Sandra Patricia Pachón Bernal
Coordinadora del GIT de Talento Humano

Contenido

Introducción	4
1. Marco Legal	5
2. Alcance	10
3. Objetivo General	10
4. Objetivos Específicos	11
5. Generalidades	12
5.1 Información del Talento Humano	13
6. Diagnóstico del Talento Humano	17
7. Plan Estratégico de Talento Humano	25
7.1 Plan de Vacantes y de Previsión	26
7.2 Plan de Capacitación	26
7.3 Plan de Bienestar	26
7.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	28
8. Política de Integridad	29
9. Diversidad y política de equidad de género	29
10. Procedimiento Evaluación del Desempeño	30
11. Procedimiento Control y Seguimiento SIGEP	30
12. Programa Estado Joven	31
13. Iniciativas y Propuestas del Sindicato de Empleados de la ANI SEANI	31
14. Programa Vinculación de personas en condición de discapacidad e inclusión	31
15. Procedimiento de Retiro	32
16. Servidores Públicos Prepensionados	33
17. Articulación entre Rutas, Planes, Programas y Procedimientos	33
18. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano	33
19. Cronograma de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano	34
20. Indicadores.	34



Introducción

La Agencia Nacional de Infraestructura - ANI, pertenece al sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, está adscrita al Ministerio de Transporte, acorde al decreto 4165 de 2011, tiene naturaleza especial, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica.

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

De acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, el Gobierno nacional promoverá el despliegue de infraestructura social con participación privada y la prestación de sus servicios asociados, la protección y realización de los derechos de los ciudadanos con enfoque de género, interseccional, territorial, con inclusión social de todas las personas, como medio habilitante para orientar el accionar del Estado y en el marco del fortalecimiento el empleo público con dignidad y equidad, en el Plan Estratégico del Talento Humano se consolida el entorno laboral, prácticas laborales, las competencias, que permita el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad.

El marco de la planeación estratégica institucional - objetivos y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y las 7 dimensiones, se encuentra asociado el contexto y desarrollo de la estrategia del talento humano para la vigencia 2025, con el propósito de agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, fortaleciendo las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto impacte en la motivación y compromiso, reflejado en el desarrollo de proyectos de infraestructura.

Para la definición de las actividades en los planes de Talento Humano se ha desarrollado el autodiagnóstico de las políticas MIPG *Talento Humano e Integridad*, los resultados de medición de ambiente laboral y cultura organizacional, informes del sistema de seguridad en el trabajo y la identificación de las necesidades a través de la encuesta realizada a los servidores públicos, lo cual permite enfocar las acciones en fortalecer la gestión estratégica del talento humano.

En la transformación de la planta de personal de la Entidad, este plan da continuidad a las estrategias establecidas desde el año 2022 al 2026, con

acciones tangibles que se han implementado hacia los objetivos propuestos de fortalecimiento de la cultura organizacional y el bienestar del personal orientado a la adaptación y compromiso con la misión institucional, basado en el potencial de los servidores públicos y en identificar sus expectativas, afianzando la confianza, proporcionando actividades y espacios seguros con prácticas y modelos organizacionales que permiten evaluar y cocrear los servidores con resultados positivos en niveles de percepción y participación que han permitido la certificación de la entidad en el modelo efr con medidas en condiciones y conciliación del equilibrio de la vida laboral.

Desde la Vicepresidencia de Gestión Corporativa y el GIT de Talento Humano, desde su función continuarán mediante la gestión estratégica del talento humano cerrando las brechas entre el saber y hacer a través de los líderes brindando las oportunidades en desarrollo, en fortalecer habilidades blandas o humanas que son esenciales para el rendimiento laboral a impulsar la innovación y la resolución de problemas complejos, el desarrollo de competencias a los avances tecnológicos y la implementación y mejora en prácticas laborales que conlleven a un ambiente laboral saludable y favorable como una responsabilidad compartida por todos.

1. Marco Legal

Normatividad	Descripción Aplicación
Política de Colombia 1991 – Artículo 54	De los derechos sociales, económicos y culturales
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley 581 de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público
Ley 790 de 2002	Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades Extraordinarias al Presidente de la República
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Normatividad	Descripción Aplicación
Ley 1083 de 2006	por medio de la cual se establecen algunas normas sobre planeación urbana sostenible y se dictan otras disposiciones
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1801 de 2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
Ley 1811 de 2016	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
Ley 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.

Normatividad	Descripción Aplicación
Decreto Ley 1661 de 1991	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley 760 de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe 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
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

Normatividad	Descripción Aplicación
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
Decreto 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 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
Resolución 366 de 2020	Por medio del cual se distribuyen los cargos y se ubica a los funcionarios de la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura

Normatividad	Descripción Aplicación
Decreto 498 de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 444 de 2023	Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación
Decreto 616 de 2021	Por el cual se adiciona el Parágrafo 2° al artículo 2.2.6.3.25 y la Sección 5 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa y se dictan otras disposiciones
Decreto 630 de 2021	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 301 de 2024	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 303 de 2024	Por el cual se fijan las escalas de viáticos
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Resolución 295 de 2020	Por medio de la cual se unifican los actos administrativos que establecen los Grupos Internos de

Normatividad	Descripción Aplicación
	Trabajo en las diferentes dependencias de la estructura orgánica de la Agencia Nacional de Infraestructura, se definen sus funciones y las de sus Coordinadores
Resolución 666 De 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID19
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
Circular Externa No. 100-10 de 2014	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Código de Integridad del Servidores Público 2017	El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
Circular Externa N° 100-001-2024	Formalización del empleo público – formulación y publicación de, Plan Estratégico del Talento Humano
Circular Externa N° 100-001-2025	formulación y publicación de, Plan Estratégico del Talento Humano
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

2. Alcance

El Plan Estratégico de la Agencia Nacional de Infraestructura se establece para los Servidores Públicos vinculados a planta de personal y se desarrolla conforme la normatividad, la planeación estratégica de la entidad, los resultados del diagnóstico que permite establecer las acciones y el seguimiento mediante una planeación y control en la ejecución en la cobertura e impacto en la gestión.

3. Objetivo General

Desplegar acciones alineadas a la planeación estratégica institucional - objetivos y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la gestión estratégica del talento humano para fortalecer las competencias, y el desarrollo integral del servidor público, mediante acciones y el mejoramiento continuo, durante el ciclo de vida laboral.

4. Objetivos Específicos

- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones de la Agencia Nacional de Infraestructura.
- Implementar procesos de formación que impacten de manera positiva en el desempeño individual y grupal de los servidores, para responder a la misión, visión y objetivos, en concordancia con la estrategia de la entidad.
- Controlar el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño de los servidores con respecto al logro de metas y objetivos institucionales, de acuerdo con las funciones asignadas, fomentando buenas prácticas en la prestación del servicio público.
- Desarrollar estrategias de bienestar enfocadas en “La Felicidad en el Trabajo”, mejorando la calidad de vida de los servidores y sus familias del modelo “efr” – Empresa Familiarmente Responsable.
- Disponer de espacios de trabajo seguro y saludable, a través de programas de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como situaciones que afecten la calidad de vida de las personas.
- Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar el código de integridad, de manera transversal, a través de cada uno de los valores institucionales.
- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), otorgados de forma individual y grupal.
- Fomentar la transformación del clima y cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Realizar el seguimiento y gestión en las políticas de empleo público, gerencia pública, política de integridad pública, sistema de información y gestión del empleo público, servidor público 4.0, y planes relacionados con la gestión del talento humano y políticas de formalizar el empleo público bajo los criterios de dignidad y equidad, a través los estudios

correspondientes, con el fin de formalizar los empleos necesarios para el correcto desarrollo de las funciones misionales y de apoyo.

5. Generalidades

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.¹

Con el fin de cumplir los objetivos planteados, es necesario articular las políticas de gestión asociadas a la dimensión de talento humano como se muestra a continuación:



Conforme lo anterior, la gestión estratégica del talento humano debe orientar sus esfuerzos en lograr la transformación cultural al interior de la entidad, el bienestar y el desarrollo de los Servidores Públicos y desde las rutas de creación de valor.

¹ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5, marzo 2023



Con fundamento en el MIPG , la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano establece las siguientes fases:

- Información
- Diagnóstico
- Planeación estratégica
- Ejecución
- Seguimiento y control
- Evaluación y análisis de resultados

5.1 Información del Talento Humano

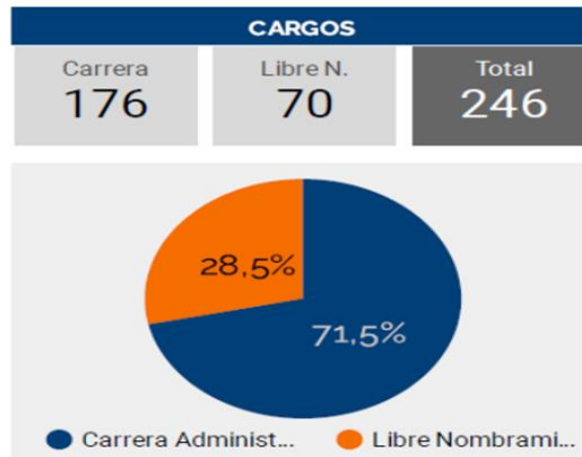
La gestión estratégica del talento humano en todo el avance y transformación requiere un análisis predictivo de los datos para proyectar los planes y programas relacionados y a partir de los resultados implementar acciones y toma de decisiones en relación con la tendencia y mejorar la experiencia de los servidores públicos.

Información planta de personal

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

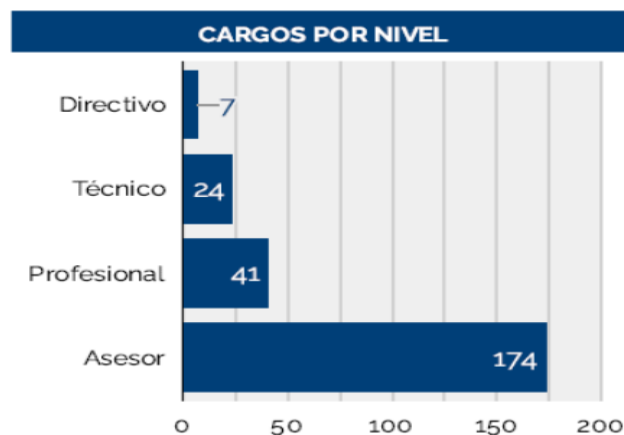
La planta de personal está compuesta por 176 cargos de carrera administrativa (71.5%) y 70 de libre nombramiento y remoción (28.5%), para un total de 246 cargos.

Planta de personal por naturaleza del cargo



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

Planta de personal por nivel jerárquico



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

Cargos por dependencia



5.2 Contexto y avance de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Durante la vigencia 2024, desde la Vicepresidencia de Gestión Corporativa - el GIT de Talento Humano, dando continuidad a las estrategias propuestas para el rediseño organizacional estableció un enfoque de empleo digno que traza el norte de la gestión en relación con brindar las condiciones y bienestar del personal como jefe fundamental para el cumplimiento de la misión organizacional. Este proceso se ha desarrollado conforme la caracterización de la planta dado el concurso de méritos el impacto y nivel de adaptación requiere un proceso de fortalecimiento en la cultura organizacional especialmente por la antigüedad que en promedio del 70% de la planta se encuentra de antigüedad es de 3 años, así mismo todo los procesos relacionados con la gestión del talento humano se establecieron conforme los diagnósticos e identificación de necesidades, avance que se puede evidenciar en la gestión y logros que se relacionan a continuación:

AVANCE Y CONTEXTO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



Esta evaluación se realiza desde el cumplimiento e índices que miden el nivel de satisfacción de los colaboradores y así mismo por cada uno de los planes de integración se lanzó mediante encuesta interna a los servidores públicos para evaluar la percepción frente a cada plan con un resultado favorable y espacio de propuesta de mejoramiento.

El cumplimiento de la gestión de los planes se presenta mediante informe trimestral para el seguimiento y acciones a determinar según los resultados y el nivel de cumplimiento conforme el informe de gestión y reporte operativo se realizó al 100%.

5.3 Avance y logros en la gestión estratégica del talento humano

Se presentan los principales logros a destacar en el proceso de fortalecimiento en la gestión, así mismo este seguimiento permitirá continuar enfocando los esfuerzos a las necesidades del personal con lineamientos que movilicen a responder al bienestar y compromiso de los servidores públicos de la Agencia.

- Política de Talento Humano con resultados de 98 puntos sobre 100.
- Cultura organizacional, el nivel de avance es del 79.28%.
- Liderazgo, se desarrolló la sensibilización y programa de formación.
- Estilos de vida y trabajo saludable: resultados cumplimiento estándares del SST al 100%.
- Programa deportivo posicionando a la ANI como campeón olimpiadas del Sector Transporte 2024.
- Implementación Teletrabajo para la planta de personal.
- Índice de ambiente laboral 81.1%

- Implementación y certificación modelo efr expedido el 27 de diciembre de 2024.

6. Diagnóstico del Talento Humano

6.1. Resultado de FURAG

La dimensión de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, tiene despliegue de acciones a desarrollar en la Política Gestión del Talento Humano y Política de Integridad, las cuales a partir del seguimiento y control de cada uno de los componentes, los cuales fueron evaluados en la vigencia 2024 mediante el Formulario Único de Reporte a la Gestión FURAG – emitido por Función Pública, la evaluación obedece a la gestión realizada en la vigencia 2023; se obtuvieron las siguientes calificaciones:

Política Gestión del Talento Humano 98%

POLÍTICA 1 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
98,0	100,0	81,7	100,0	100,0

En el análisis y recomendación en los resultados de eficiencia de la selección meritocrática emplear diferentes herramientas, en este proceso la entidad realiza el proceso por el concurso de méritos y prueba de competencias en servidores públicos.

Política de Integridad 88,6

POLÍTICA 2 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
88,6	90,9	88,9	87,4

En desarrollo a esta política, en las acciones implementadas se avanzó de 83 al 88,6 con resultados satisfactorios sin embargo en esta se relaciona con otras dimensiones del modelo que se debe articular para mejorar la gestión desde la política de integridad, en los siguientes aspectos y presentar al Comité de Gestión y Desempeño para el seguimiento.

- Analizar la información recibida a través de denuncias internas presentadas por servidores o contratistas de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
- Analizar la información recibida a través de quejas o denuncias de los grupos de valor de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
- Incorporar elementos mínimos de integridad pública en los procesos de contratación con personas jurídicas, como la verificación de estados financieros con notas para identificar posibles riesgos de corrupción.
- Utilizar la información consolidada de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, para evaluar el estado de la política de integridad.
- Verificar la gestión de las recusaciones y posibles conflictos de interés informados por los servidores o contratistas de la entidad, en el marco del comité institucional de coordinación de control interno (u otras instancias internas de este mismo nivel jerárquico).

6.2. Resultado autodiagnóstico Política de Talento Humano

Con el propósito de establecer las acciones del Plan Estratégico de Talento Humano además de los insumos anteriores, se ha realizado el autodiagnóstico con el equipo del GIT Talento Humano de la política de Talento Humano, siendo objetivos y críticos con el fin de emprender en la **vigencia 2025**.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD			
La felicidad nos hace productivos	98	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	98
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	97
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO			
Liderando talento	95	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO			
Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92
RUTA DE LA CALIDAD			
La cultura de hacer las cosas bien	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	93
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS			
Conociendo el talento	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93

La Estrategia de Transformación, indica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo².

La Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor, que impactan en la creación de valor público y constituyen agrupaciones temáticas que permiten priorizar y alinear acciones en los planes de Talento Humano (Previsión, vacantes, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo).

Ruta de la Felicidad: diferentes investigaciones dan como resultado que la felicidad de los colaboradores es directamente proporcional a la productividad, en este sentido se debe seguir propiciando conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los colaboradores y los resultados enmarcados en el cumplimiento de la estrategia de la entidad.

Ruta del Crecimiento: Orientada a fortalecer el liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento, programa con los líderes.

² Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5, marzo 2023



Ruta del Servicio: continuación de la transformación cultural, generación de convicción e innovación de proyectos y servicios de infraestructura que redunde en la satisfacción de los ciudadanos.

Ruta de la Calidad: prestar y desarrollar los proyectos cumpliendo con los requisitos y necesidades de la sociedad y ciudadanía en general; lo anterior se plasma con el cumplimiento de las metas institucionales y a su vez con la evaluación periódica del desempeño de los colaboradores que en últimas son los que impactan con la gestión del rendimiento asociada a los valores y cumplimiento de la estrategia organizacional.

Ruta del Análisis de Datos: Conocimiento del talento humano a través de las cifras con el propósito de prever acciones que permitan fortalecer, desarrollar, motivar al talento humano de la entidad.

6.3. Diagnóstico identificado en la Encuesta “Plan Capacitación”

Las necesidades de capacitación y bienestar identificadas mediante la encuesta realizada a todos los funcionarios de la Agencia Nacional de Infraestructura y con la participación de 165 servidores públicos.

Las habilidades blandas o competencias comportamentales son el resultado de una combinación de habilidades sociales, comunicación, forma de ser, acercamiento a los demás, liderazgo, fundamentales e n el impacto del clima y cultura organizacional.

Con respecto a la encuesta de necesidades, la misma estuvo integrada por diferentes preguntas destinadas a identificar las necesidades e intereses de capacitación de los servidores, relacionada con los seis (6) ejes de capacitación dispuestos en el PNFC 2023 -2030.

La encuesta realizada los funcionarios indican que respecto al tipo de evento de capacitación que consideran más conveniente, el 64% de los colaboradores diplomados y un 23 % señaló que cursos. Ahora bien, respecto a la modalidad de formación, un 49% de los encuestados señalaron que la modalidad más pertinente es la híbrida (presencial/virtual), un 24% prefiere la virtual y un 20% prefieren recibir los programas de capacitación de manera presencial.

Elija el tipo de actividad de capacitación que considera más conveniente para los funcionarios de la ANI.

Cursos	38
Talleres	4
Diplomados	106
Conferencias	7
Otras	10



La modalidad de formación más efectiva y pertinente para los funcionarios de la ANI es:

Virtual	40
Presencial	33
Híbrida	82
Autónoma a través de platafor...	10



La formulación y ejecución de los programas se desarrollan en el plan institucional de capacitación, conforme los siguientes ejes temáticos acorde al plan Nacional de Capacitación 2023- 2026.



Fuente. Empleo Público – Función Pública y ESAP 2023

6.4. Diagnóstico identificado en la Encuesta “Plan Bienestar”

Para identificar las necesidades del Plan de Bienestar para el año 2025 se aplicaron las siguientes estrategias:

La encuesta de Clima y Cultura de Compensar aplicada en 2024 fue un insumo que permitió desarrollar el plan de intervención encaminado a fomentar un entorno de trabajo colaborativo, inclusivo y orientado hacia la excelencia, que promueva el compromiso, la innovación y el bienestar de nuestros empleados de cara a lograr los objetivos institucionales. Además, los lineamientos de MIPG, FURAG y los lineamientos estratégicos y las políticas institucionales definidos para el cuatrienio, hacen parte de los insumos este plan de bienestar e incentivos institucionales, así como los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades para el plan de bienestar 2025.

En la encuesta de “Necesidades y expectativas para el Plan Estratégico de Talento Humano - 2025” que se diseñó y aplicó en diciembre de 2024, y cuyo objetivo, además, era asegurar que las acciones del programa respondan a las necesidades reales de los colaboradores. A partir de los resultados obtenidos, se permitió la identificación de las áreas prioritarias para atender esas necesidades de manera efectiva y definir las estrategias a seguir.

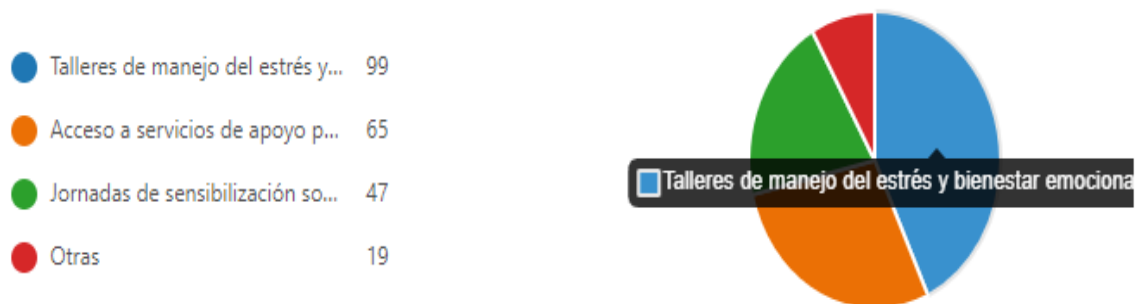
En la encuesta de necesidades los servidores públicos indican que la Agencia Nacional de Infraestructura debe promover espacios de integración como son: encuentros culturales (cine, teatro, caminatas) y recreativos en un 63%, seguido de dinámicas de integración (bolos, talleres) en un 58% y trabajo actividades que promuevan el bienestar y hábitos de vida saludable (deportes, talleres) en un 35%, mientras que el 5% de los funcionarios encuestados indican que no les interesa este tipo de espacios, finalmente el 4% indican trabajar otros tipos de espacios.

22. ¿Qué actividades considera prioritarias para promover los espacios de integración en la ANI?

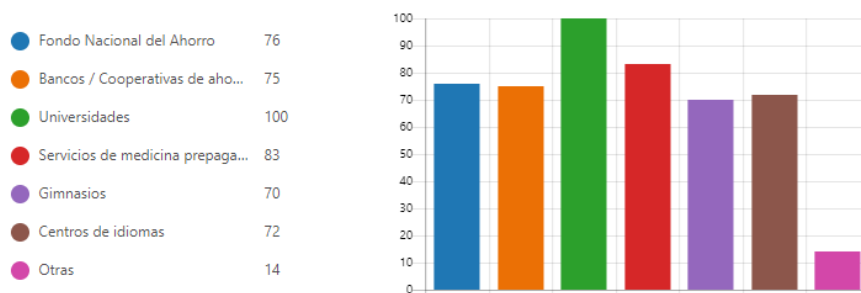


Para quienes atendieron la encuesta de necesidades, se tiene que el 44% cree que los talleres de manejo de estrés y bienestar emocional serían los programas más efectivos para fortalecer la salud mental en la entidad, sin embargo, el 28%

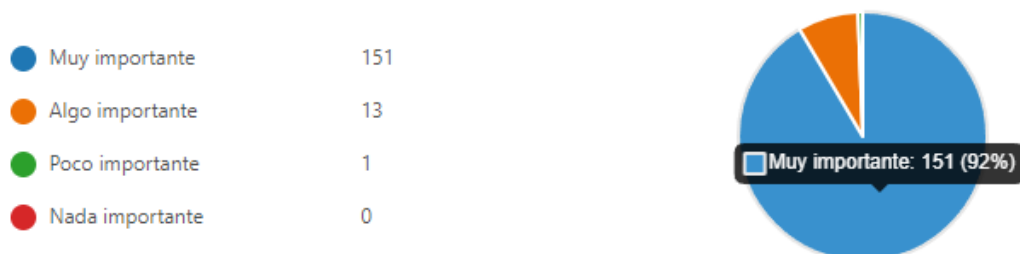
considera efectivo tener acceso a servicios de apoyo psicológico, el 20% cree que se deben realizar jornadas de sensibilización sobre salud mental y el restante considera otras opciones.



Sobre las visitas de alianzas interinstitucionales, en general se mantiene el interés en los servicios que se han venido realizando, con mayor interés en oferta de universidades, seguido por prestadores de medicina prepagada.



Para este ítem, el 95% personas que respondieron la encuesta consideran muy importante la entidad promueva actividades para fortalecer el ambiente laboral





6.5. Modelo efr - Entidad Familiarmente Responsable – ANI 2024-2026

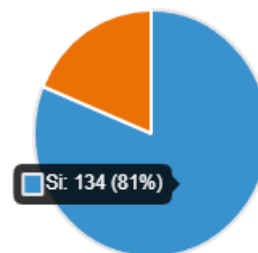


Al ser una entidad familiarmente responsable efr (certificado 2024-2026) la Agencia deberá continuar con la gestión de la conciliación, el cumplimiento de los requisitos y el seguimiento para el mejoramiento continuo. La adopción de este modelo efr desde el compromiso de la alta dirección establece las bases para identificar el conocimiento y expectativas y la conciliación o equilibrio de vida familiar y laboral, a la gestión de tiempos con los equipos, sin desmejorar los niveles de la eficiencia y productividad institucional y por el contrario mejorando la motivación, el clima laboral para el logro de los objetivos de la Entidad.

En esta encuesta de necesidades se abrió un espacio para medir el conocimiento de las medidas efr, que no son otra cosa más que el reconocimiento certificado de varios beneficios que se han venido desarrollando a lo largo de la vida de la ANI y que impactan directamente sobre la calidad de vida familiar y personal en un equilibrio con lo laboral de los colaboradores de la Agencia. Así pues, estas son algunas de las respuestas sobre efr:

45. ¿Conoce las medidas de bienestar establecidas en la Cartilla efr?

● Si 134
● No 31



En la gráfica anterior podemos ver que 134 personas indican el conocimiento de la cartilla de medidas efr, la cual seguiremos divulgando para apropiación de la población de la ANI.

El grupo de medidas efr de mayor preferencia para el 30% de los colaboradores que atendió la encuesta corresponde a las de flexibilidad temporal y espacial seguidas, seguida por el 22,5% que consideran las medidas de desarrollo personal y profesional muy cerca de las de apoyo a la familia con el 22%.



Por otra parte, la medida más relevante para el balance de vida personal, familiar y/o laboral, según los colaboradores que atendieron la encuesta, es el teletrabajo con un 61%.



7. Plan Estratégico de Talento Humano

En atención al Decreto 612 de 2018, el plan estratégico de Talento Humano contempla las acciones orientadas a mejorar los resultados de la vigencia 2024 en los diagnósticos de Clima Organizacional, Riesgo Psicosocial, Autodiagnóstico MIPG, las cuales están definidas en los siguientes planes:

- Plan de Vacantes y de Previsión
- Plan de Capacitación
- Plan de Bienestar y Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

En atención a la Circular Externa N° 100-001-2025 Formulación y publicación del Plan Estratégico del Talento Humano, la Agencia Nacional de Infraestructura como estratégica en el rediseño organizacional contempla el enfoque



establecido adelantar el desarrollo de Rediseño Institucional, previendo así un alcance mayor que permita entre otros aspectos organizacional de empleo digno que establece a formalización laboral atendiendo a las necesidades actuales identificadas en el diagnóstico adelantado en la vigencia 2024.

7.1 Plan de Vacantes y de Previsión

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

- Cumplimiento normas de empleo público y de carrera administrativa y gestión para la previsión de los empleos y encargos.
- Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a través del sistema de meritocracia.
- La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
- Se promoverá en la administración de la planta de personal, las normas vigentes en materia de inclusión laboral.
- Mantener actualizada la caracterización de los servidores públicos de la entidad.

7.2 Plan de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación PIC, contribuye al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias laborales de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Este plan se formuló atendiendo a los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la entidad, las necesidades identificadas por los líderes de procesos y las disposiciones normativas.

Los programas se orientan a los ejes temáticos acorde al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030.

7.3 Plan de Bienestar

La estrategia se orienta en mejorar la calidad de vida de los empleados públicos y sus familias a través de programas de reconocimiento, recreación, cultura y deporte las actividades del plan de Bienestar e Incentivos se enmarcan en los siguientes ejes temáticos



- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Interinstitucionales
- Transformación Digital

El Plan de bienestar e incentivos – se desarrolla bajo el modelo “efr” tiene como finalidad promover la construcción de un clima organizacional satisfactorio para los servidores y sus familias, integrar, fortalecer y visibilizar los beneficios de bienestar, formación, motivación del personal y equilibrar la vida laboral y familiar con el propósito de lograr una mayor productividad y sentido de pertenencia con la entidad.

El modelo se encuentra orientado a cinco (5) grandes grupos de medidas de conciliación: (i) calidad en el empleo; (ii) la flexibilidad temporal y espacial; (iii) apoyo a la familia; (iv) desarrollo profesional y personal e (v) igualdad de oportunidades.

Incentivos Servidores Públicos y Mejor Equipo de Trabajo

El sistema de estímulos e incentivos se promueve y reconoce conforme la normatividad y Con la participación de la Comisión de Personal de la Entidad, se definen los requisitos especiales de desempate y la convocatoria que se lanza para exaltar en niveles de desempeño laboral sobresaliente, para los equipos del año proyectos que desarrollen mejoras a los procesos a los servicios y la gestión de la entidad.

Estos incentivos se otorgan conforme la naturaleza de los cargos y requisitos para la postulación participan a “**Mejor Servidor Público**”, así:

- Carrera Administrativa nivel Asesor
- Carrera Administrativa nivel Profesional
- Carrera Administrativa nivel Técnico – Asistencial
- Libre Nombramiento y Remoción

La estrategia de entrega de incentivos también incluye el **Mejor Equipo de Trabajo**, busca reconocer los mejores equipos a través de desarrollo e implementación de los proyectos de innovación que permitan la mejora en la entidad.



Medición del Clima Organizacional y Cultura Organizacional

De acuerdo con la identificación de necesidades de la planta de personal, conforme al diagnóstico y demografía, se establece un plan de intervención con el fin de atender aspectos intralaborales, basados en el liderazgo y la orientación a los objetivos, a través de estrategias de flexibilización y confianza en los equipos de trabajo, alineados con la misión institucional, procurando la felicidad y calidad de vida de los servidores de la ANI.

Teletrabajo

La modalidad de teletrabajo se implementó mediante resolución 20234030015855 de 2023, una vez se realizó las mesas de trabajo por dependencia, presentación de observaciones por los empleados públicos previo a iniciar con la modalidad suplementario el proceso de teletrabajo y para el desarrollo se conformó el Equipo de Teletrabajo proyectando el procedimiento al interior de la entidad y convocatoria, requisitos y plan de trabajo que se realizó para la socialización y capacitación a líderes, adecuación de puestos de trabajo, software y equipos tecnológicos, esto permitió acceder a 109 servidores en esta modalidad.

Se realizará el seguimiento y evaluación en el impacto en la calidad de vida del personal, resultados y eficiencia en los objetivos de la entidad. Así mismo se revisa los resultados y se lanzara la convocatoria para el segundo semestre de 2025, esta modalidad corresponde a una medida del modelo efr y se mide bajo los indicadores propuestos de conocimiento, uso y satisfacción.

7.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mediante el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo la ANI desarrollará las actividades establecidas con el fin de cumplir con los objetivos, fortalecer las condiciones y espacios que promuevan el autocuidado en la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales a través de los programas de prevención y promoción, proceso de mejora continua con la participación y capacitación de los empleados públicos y colaboradores.

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

“Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en



concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”

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

8. Política de Integridad

Se aborda desde el Plan de Capacitación Institucional en el eje de Probidad y Ética de lo Público, y desde el Plan de Bienestar en el eje de Convivencia Social.

Lineamiento estratégico de la ANI conforme los resultados de la política de integridad, se debe continuar fortaleciendo la institucionalidad y se define mediante el documento que se adopta y las actividades a desarrollar a nivel interno y como es transversal se debe coordinar las acciones que permitan el fomentar las condiciones de operación de la Agencia, lo cual se realiza a partir de una gestión fundamentada en valores y conductas éticas.

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

Así mismo, se realiza el seguimiento para los empleados públicos y en el GIT contractual controla que para el personal contratista, se de cumplimiento a la Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021 referente al registro, la actualización y cargue de sus declaraciones y los reportes conforme los plazo y términos establecidos en dichas normas.

9. Diversidad y política de equidad de género

Se aborda desde el Plan de Capacitación Institucional en el eje de Competencias Comportamentales y desde el Plan de Bienestar en el eje de Convivencia Social.

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



Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores.

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

10. Procedimiento Evaluación del Desempeño

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

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

11. 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 de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma implementará acciones para la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP en los plazos establecidos en la Ley.

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

12. Programa Estado Joven

En el marco de la Ley 1780 de 2016, la entidad promoverá la transición con el fin de contribuir a la reducción de las barreras de acceso de los jóvenes a dicho mercado por falta de experiencia laboral, así como atraer nuevo talento al servicio público en el Marco del programa Estado Joven y las medidas para implementar las prácticas laborales en el sector público, de conformidad con los lineamientos fijados en el Decreto 2365 de 2019.

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

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

13. Iniciativas y Propuestas del Sindicato de Empleados de la ANI SEANI

Mediante memorando No. 20244030463271 del 19 de diciembre de 2024, en cumplimiento de lo dispuesto por la Circular No. 100-022 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se solicitó a la Organización Sindical SÉANI, remitiera sugerencias para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos. Así las cosas, mediante oficio 20254090055742 del 16 de enero de 2025, remitieron sugerencias las cuales sirven de insumo para formular el Plan de Capacitación y Plan de Bienestar e incentivos

Presentan iniciativas que se evaluarán y integran según la pertinencia en cada uno de los planes, programas y actividades en la administración del personal.

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

Teniendo en cuenta que según las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, presentado por el DNP, el cambio en los imaginarios sociales frente a la población con discapacidad y su reconocimiento como parte de la diversidad humana, debe partir de la promoción de herramientas y condiciones de accesibilidad en aspectos como el diseño arquitectónico, el desarrollo, producción y distribución de sistemas de información y tecnologías de la



información y las comunicaciones. Además, se hace necesario garantizar formas de acceso y accesibilidad en los espacios y procesos culturales, identificar la oferta institucional para desarrollar el potencial artístico y cultural de las personas con discapacidad y se implementará la política de diversidad cultural reconociendo el abordaje de la discapacidad.

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

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

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

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

15. Procedimiento de Retiro

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

Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del

desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

16. Servidores Públicos Prepensionados

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

17. Articulación entre Rutas, Planes, Programas y Procedimientos

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

Rutas de creación de Valor	Planes, Programas y Procedimientos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad	• Plan de Incentivos y Bienestar • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta del Crecimiento	• Plan de Capacitación • Plan de Incentivos y Bienestar
Ruta del Servicio	• Plan de Capacitación • Plan de Incentivos y Bienestar • Programa Vinculación de personas en condición de discapacidad e inclusión • Programa Estado Joven
Ruta de la Calidad	• Plan de Incentivos y Bienestar - Integridad • Procedimiento Evaluación del Desempeño
Ruta del Análisis de Datos	• Plan de Vacantes y Previsión • Procedimiento de Retiro • Control y Seguimiento SIGEP II

18. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

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



modelo y finalmente, el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II).

19. Cronograma de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano

El cronograma de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano es el consolidado de cada uno de los planes que se han proyectado, en cumplimiento con el 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."***

Desde la competencia del proceso de Talento Humano, se cuenta con los cronogramas de actividades de los planes de Vacantes y Previsión, Bienestar e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo.

20. Indicadores.

El control de la gestión estratégica del Talento Humano se verificará de la siguiente manera:

- Informe de cumplimiento de los indicadores establecidos para los planes de vacantes y previsión, bienestar e incentivos, plan de capacitación institucional y el plan de Seguridad y Salud y Trabajo.
- Avance del nivel de la política de Talento Humano y de la política de Integridad, evaluación que se realiza mediante el formulario FURAG y resultados del nivel desempeño MIPG.

El Plan Estratégico de Talento Humano, puede presentar cambios conforme a la normatividad, acciones o actividades que respondan al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.



CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Cambio
1	20/01/2023	Creación del documento
2	22/01/2024	Actualización contenido
3	20/01/205	Actualización del Plan de acuerdo con las diferentes evaluaciones.