

PLAN
ESTRATÉGICO
DE TALENTO HUMANO
2024

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

Carolina Jackeline Barbanti Mansilla
Presidente (E)

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	9
3. Objetivo General	10
4. Objetivos Específicos	10
5. Generalidades	11
5.1 Información del Talento Humano	11
5.2 Diagnóstico del Talento Humano	13
5.3 Plan Estratégico de Talento Humano	22
5.3.1 Plan de Vacantes y de Previsión	23
5.3.2 Plan de Capacitación	24
5.3.3 Plan de Bienestar	24
5.3.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	26
5.3.5 Procedimiento Evaluación del Desempeño	27
5.3.6 Procedimiento Control y Seguimiento SIGEP	27
5.3.7 Programa Estado Joven	27
5.3.8 Programa Vinculación de personas en condición de discapacidad e inclusión	29
5.3.9 Procedimiento de Retiro	29
6. Articulación entre Rutas, Planes, Programas y Procedimientos	32
7. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano	32
8. Cronograma de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano	33

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.

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 2024, 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 acorde a las necesidades del país impactando social y económicamente los territorios.

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*, así como desarrollo de resultados medición riesgo psicosocial con la participación de los servidores públicos, lo anterior, con el fin de desplegar acciones en el plan de Vacantes y Previsión, Plan de Capacitación, Plan de Incentivos y Bienestar, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo; también se contempla la implementación del Modelo Empresa Familiarmente Responsable EFR.

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.
Ley 1083 de 2006	por medio de la cual se establecen algunas normas sobre planeación urbana sostenible y se dictan otras disposiciones
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1801 de 2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.

Ley 1811 de 2016	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
Ley 2088 de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
Decreto Ley 2400 de 1968	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1661 de 1991	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley 760 de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe 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 19 de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Decreto 1745 de 2013	Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 1746 de 2013	Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 2468 de 2013	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1081 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los Planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1 083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Decreto 1562 de 2019	Por el cual se adicionan tres párrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías.
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

Decreto 2365 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes' al servicio público
Resolución 366 de 2020	Por medio del cual se distribuyen los cargos y se ubica a los funcionarios de la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura
Decreto 498 de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 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 905 de 2023	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 908 de 2023	Por el cual se fijan las escalas de viáticos
Decreto 1415 de 2021	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados"
Decreto 746 de 2022	Por el cual se modifica la estructura de la Agencia Nacional de Infraestructura y se determinan las funciones de sus dependencias.
Decreto 1227 de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Resolución 295 de 2020	Por medio de la cual se unifican los actos administrativos que establecen los Grupos Internos de Trabajo en las diferentes dependencias de la estructura orgánica de la Agencia Nacional de Infraestructura, se definen sus funciones y las de sus Coordinadores
Resolución 666 De 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus 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 Conjunta N° 100-011-2023	Ruta – Guía para rediseños organizacionales seccionales y la formalización laboral del empleo público en equidad.
Circular Externa N° 100-001-2024	Formalización del empleo público – 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 inicia con la identificación de necesidades y termina con el desarrollo y seguimiento de las actividades, de acuerdo con las acciones programadas en el Plan de Acción Anual.

Las actividades contenidas en el Plan Estratégico del Talento Humano aplican a la población de servidores públicos y contratistas de la entidad de acuerdo con la normatividad vigente.

3. Objetivo General

Desplegar acciones alineadas a la planeación estratégica institucional - objetivos y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la estrategia del talento humano para fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

4. Objetivos Específicos

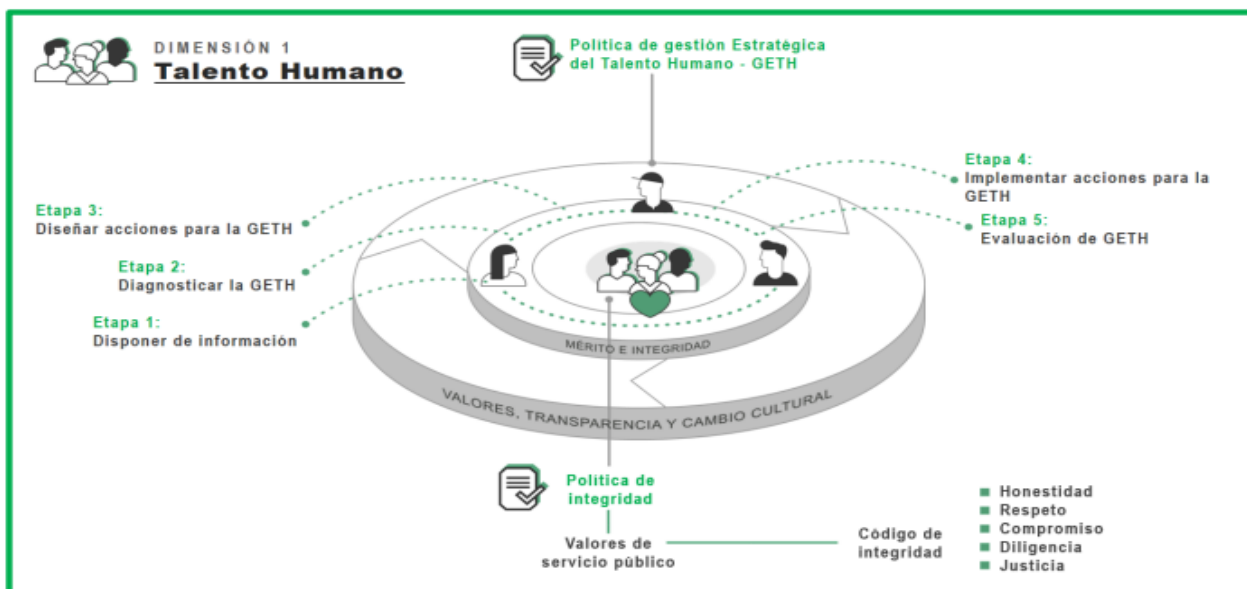
- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones de la Agencia Nacional de Infraestructura.
- Implementar procesos de formación que impacten de manera positiva en el desempeño individual 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 a 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 a través del programa 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.

5. Generalidades

MIPG 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

En el presente documento que contiene el Plan Estratégico del Talento Humano se tiene en cuenta las directrices de la Dimensión del Talento Humano así:

- Información
- Diagnóstico
- Diseño de Acciones
- Implementar las Acciones
- Evaluación



Fuente: Función Pública, 2017

5.1 Información del Talento Humano

El proceso de talento humano en el desarrollo de las funciones de su competencia aplica la normatividad legal vigente en materia de: Administración, Provisión, Vacantes, Capacitación, Incentivos y Bienestar, nomina, evaluación del desempeño, seguridad y salud en el trabajo, así mismo tiene en cuenta la alineación con la estrategia de la Agencia Nacional de Infraestructura formulada desde la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

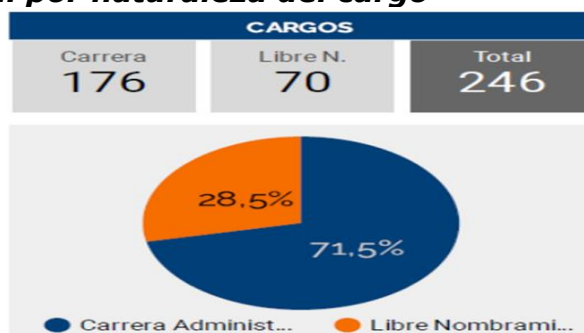
¹ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5, marzo 2023

Caracterización de los Empleos

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:

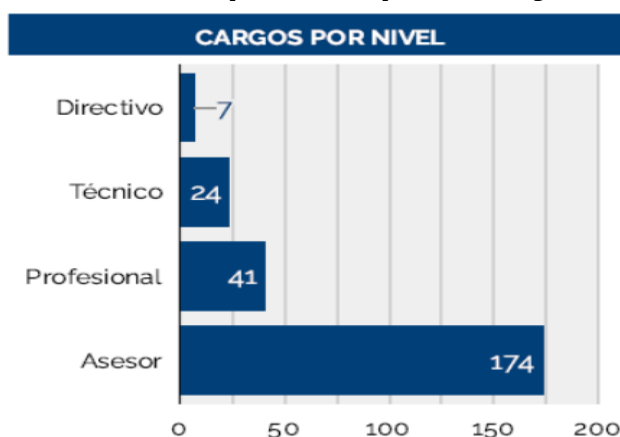
La planta de personal está compuesta por 176 cargos de carrera administrativa (71.5%) y 70 de libre nombramiento y remoción (28.5%), para un total de 246 cargos.

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 Diagnóstico del Talento Humano

5.2.1 Resultado de FURAG vigencia 2022

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 fueron evaluadas en la vigencia 2023 mediante el Formulario Único de Reporte a la Gestión FURAG – emitido por Función Pública, la evaluación obedece a la gestión realizada en la vigencia 2022; se obtuvieron las siguientes calificaciones:

Política Gestión del Talento Humano 96,85

POL01	Mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de las metas organizacionales y la planeación institucional.	NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
I01	Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de distribuir a los servidores públicos en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.	101	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	93.8
I02	Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa; así como adelantar procesos de selección meritocrática para los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Igualmente, de realizar procesos de inducción para contar con servidores públicos competentes y con conocimiento de la entidad.	102	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	100.0
I03	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, reintroducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo de los servidores públicos. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que los compromisos de los directivos de las entidades esten alineados con los objetivos institucionales.	103	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	96.9
I04	Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral a los servidores públicos próximos a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.	104	DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	100.0

Fuente de Información – Función Pública Resultados entidades del Orden Nacional

Política de Integridad 83,1

POL02	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar la estrategia de cambio cultural que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, la gestión de riesgos y el control interno.	NO. INDICE	POLITICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE
105	Mide la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita la armonización del código de integridad del servicio público y el código de ética institucional, y la implementación de acciones pedagógicas para promover la socialización y apropiación de los valores del servicio público por parte de los servidores públicos y contratistas.	105	CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	95.7
106	Mide la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita desarrollar acciones preventivas y la gestión adecuada de las situaciones de conflictos de interés, mejorar la calidad y oportunidad de información, publicación, consulta ciudadana y monitoreo de declaración de bienes y rentas y conflictos de interés y la identificación de riesgos de gestión y corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.	106	GESTIÓN ADECUADA DE ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERÉS	81.0

Fuente de Información – Función Pública Resultados entidades del Orden Nacional

5.2.2 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 2024 la estrategia de Transformación**.

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).

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

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	94	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	95
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	89	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	86
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	87	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	87

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, se tiene un reto importante sobre este punto en particular de acuerdo al resultado diagnóstico de Clima Organizacional evaluado por la firma Great Place to Work GPTW.

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.



5.2.3 Diagnóstico identificado en la Encuesta “Plan Capacitación”

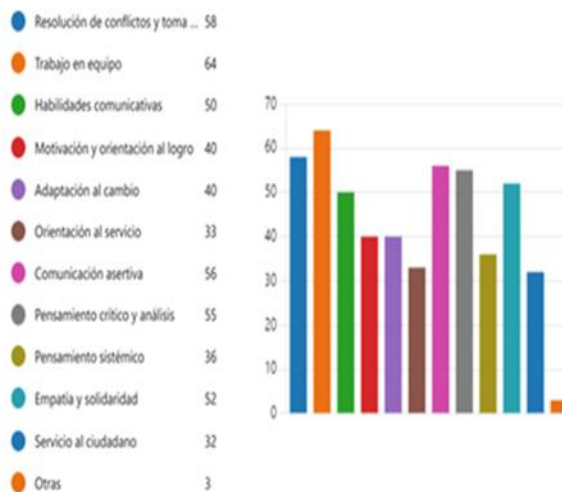
Necesidades de capacitación y bienestar identificadas mediante la encuesta realizada a todos los funcionarios de la Agencia Nacional de Infraestructura y con la participación de 142 servidores públicos.

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 en el impacto del clima y cultura organizacional.

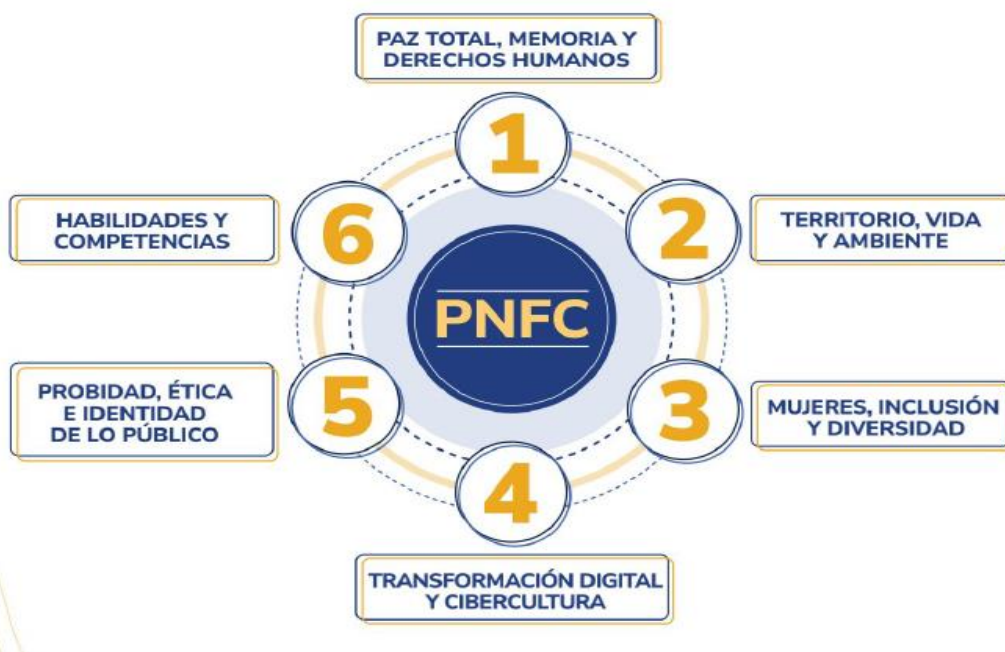
COMPETENCIAS FUNCIONALES

Riesgos, eventos eximentes de responsabilidad
Gestión y evaluación financiera de proyectos
ArcGis
Excel Avanzado y teams
Derecho contractual y sancionatorio
Power BI
Gerencia de Proyectos, PMP
Analítica de datos
Herramientas de office
Programación, manejo de Inteligencia artificial
project management PMP
Modelaje financiero
Finanzas públicas
Python
Manejo de datos y big data
Transformación digital
Uso de microsoft
Sistemas de información geográfica SIG
Manejo de drones
sarlaft
Archivo y ciencia de datos
Secop II y derecho administrativo
Gestión del conocimiento

21. Sobre las competencias comportamentales (capacidad de un individuo para aplicar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes en el desempeño de una función). Por favor indique aquellos que considera deben ser desarrollados o fortalecidos en los servidores de la ANI (puede marcar varias repuestas)



Las capacitaciones de han clasificado por ejes temáticos acorde al plan Nacional de Capacitación 2020- 2023.



Fuente. Empleo Público – Función Pública y ESAP 2023

Necesidades de Capacitación y Formación

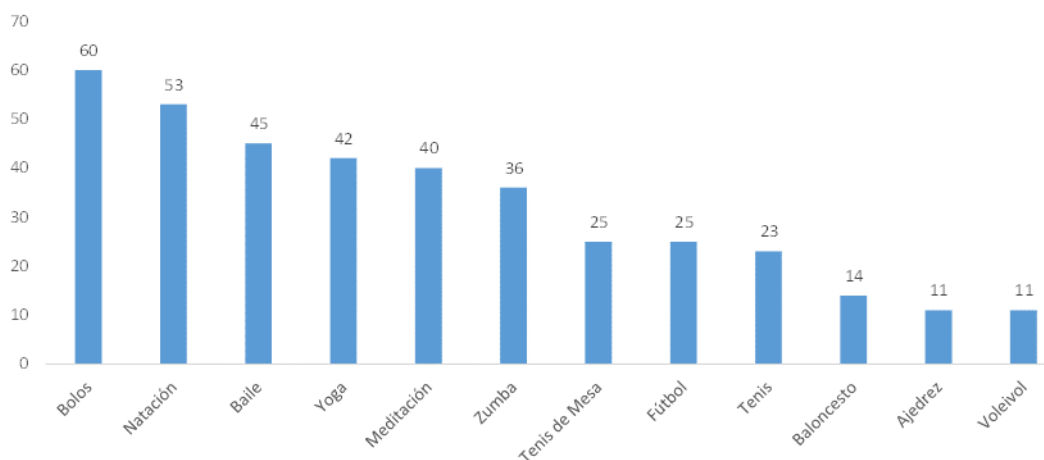
Inducción de personal
Reinducción
Proyectos de aprendizaje en equipo PAE
Derecho contractual y sancionatorio
Gestión y evaluación financiera de proyectos
Riesgos, eventos eximentes de responsabilidad
Defensa judicial (Justicia arbitral y amigable composición)
Gestión financiera pública e infraestructura y programación financiera bajo la modalidad de APP
Servicio y orientación al ciudadano
Seguridad y salud en el trabajo
Evaluación del desempeño

Analítica de datos
Herramientas OFIMATICAS
Sistemas de información geográfica SIG
Gerencia de Proyectos, PMP
Integridad
Política de Transparencia y Antisoborno
Gestión de cultura y cambio organizacionales
Programa Soft Skills: Motivación y adaptación al cambio, negociación, orientación al servicio, comunicación asertiva, empatía y solidaridad, trabajo en equipo y liderazgo. Trabajo en equipo, relaciones laborales, manejo del conflicto
Programa de Desarrollo de habilidades de liderazgo

5.2.4 Diagnóstico identificado en la Encuesta “Plan Bienestar”

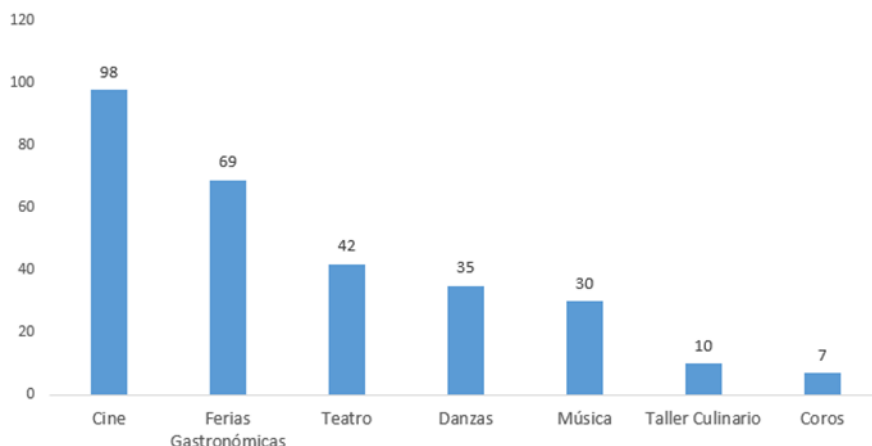
Preferencia de Actividades Deportivas

De las actividades deportivas se evidencia una mayor preferencia en Bolos, Natación y Baile, como se presenta a continuación



Preferencia de Actividades Culturales

Frente a la pregunta de cuál es la preferencia de los funcionarios en las actividades culturales: cine, ferias gastronómicas y teatro ocupan los primeros lugares. A continuación, la gráfica donde se evidencia la participación.



De las actividades de autocuidado se evidencia una mayor preferencia en Yoga, salud y belleza y aeróbicos.

Respecto a las actividades para desarrollar en familia, Integración familiar tardes de cine o teatro (95) día de la familia (91) y caminatas ecológicas (87) denotan una mayor preferencia por parte de los funcionarios, como se evidencia en la imagen a continuación.

5.2.5 Resultado Diagnóstico Riesgo Psicosocial

Estudio realizado por la firma MercerMarsh y tiene como propósito detectar los factores psicosociales reportados por los trabajadores de la empresa AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA – ANI, con el fin de identificar los aspectos en los que es necesario desarrollar acciones destinadas a prevenir y/o mitigar los efectos en la salud y en la calidad de vida de las personas evaluadas y reconocer aquellos aspectos que se constituyen como protectores, brindando la información que permita a la empresa promover ambientes de trabajo saludables.

Participación de 153 servidores públicos, de la Agencia Nacional de Infraestructura

Perfil Sociodemográfico

- Se encontró una mayor presencia de hombres, con el 51,63%.
- Con relación a la edad, se encontró una mayor presencia de personas entre los 41 a 50.
- Años con una participación del 47,06% seguido con presencia de personas mayores a los 50 años con un porcentaje de 24,18%.

- Con relación al estado civil, se encontró una mayor presencia de casados, con el 49,02% seguido de solteros con el 29,41%, y en unión libre el 15,03%.
- Con relación al estrato socioeconómico, se encontró una mayor presencia de personas que viven en estrato 4, seguido de personas que viven en estrato 3, y en tercer lugar personas que viven en estrato 5.

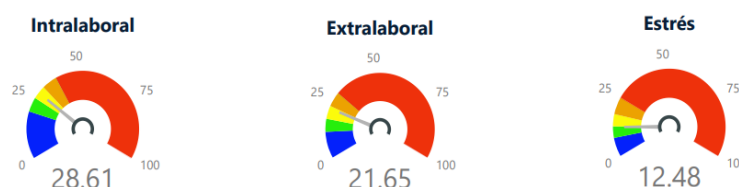
Perfil Condiciones Laborales

- Con relación a la antigüedad en la ANI, se encontró una mayor presencia de personas que llevan trabajando en la organización más de 1 año con un porcentaje de participación del 67,97%, seguido de personas que llevan trabajando en la organización menos de 1 año con un porcentaje de participación igual a 32,03%.
- Con relación a la antigüedad en el cargo, se encontró una mayor presencia de personas que llevan trabajando en su cargo más de 1 año con un porcentaje de participación 70,59%, seguido de personas que llevan trabajando en su cargo menos de 1 año con un porcentaje de participación 29,41%.

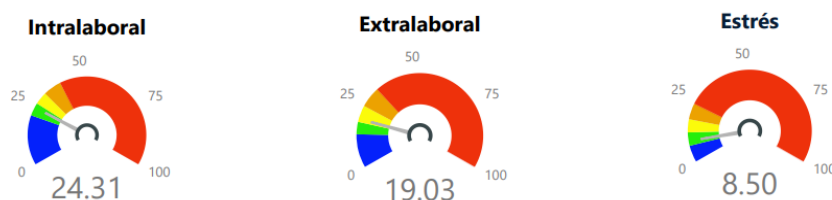
MercerMarsh
Beneficios

7. Resultados Generales

Forma A



Forma B



IMPORTANTE: Con base en los resultados arrojados (RIESGO MEDIO) y según la Res 2764 de 2022 el siguiente diagnóstico se debe hacer en **DICIEMBRE 2025** y se requiere intervención en la fuente y en los trabajadores.

5.2.6 Resultado de medición del clima organizacional

Los pilares de la **contribución**



Medición Clima Organizacional GPTW

- Índice Transacción **82,1** Vínculo formal
- Índice de Compromiso Vínculo Afectivo **45,1**
- Índice Ambiente laboral **39,5**

Transacción Vínculo Formal,

Cuenta con una modalidad formal de contratación, en contraprestación de los servicios profesionales

Índice de Vínculo,

Mide la solides de la relación del colaborador con la organización a partir de los aspectos transaccionales y de compromiso

Índice Ambiente Laboral,

Qué tanto la organización y la experiencia compartida responden a las necesidades y expectativas de los colaboradores

"Demanda atención el modelo de Liderazgo"

5.3 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 2023 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 Incentivos y Bienestar
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

En atención a la Circular Externa N° 100-001-2024 Formalización del empleo público – Formulación y publicación del Plan Estratégico del Talento Humano, la Agencia Nacional de Infraestructura ha establecido adelantar el desarrollo de Rediseño Institucional, previendo así un alcance mayor que permita entre otros aspectos organizacionales la formalización laboral

atendiendo a las necesidades actuales identificadas en el diagnóstico adelantado en la vigencia 2023.

Mediante el desarrollo del documento técnico que se alinea a la Guía de Rediseño para la entidades del orden nacional, emitida por el Departamento Administrativo de Función Pública, la Agencia Nacional de Infraestructura impactará en la formalización laboral, en razón a que desde el análisis del contexto de la entidad, funciones, estructura, modelo de operación por procesos y cargas laborales se podrá determinar el número de cargos que deben hacer parte de la planta y que en la actualidad están realizando las actividades mediante la contratación de servicios para asegurar la misionalidad y apoyo a la gestión.

Las fases que la Agencia adelanta se desarrollan atendiendo la Guía de Rediseño Institucional y la Circular Conjunta N° 100-011-2023 Ruta – Guía para rediseños organizacionales seccionales y la formalización laboral del empleo público en equidad.

Fases del Rediseño

- Diagnóstico Organizacional (Marco legal, Análisis Interno, Alineación del Modelo de Operación, Estructura u Organización Interna)
- Perfiles y Cargas de Trabajo
- Planta de Personal
- Manual de Funciones y Competencias Laborales

5.3.1 Plan de Vacantes y de Previsión

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

- Empleos de carrera administrativa, los ofertados en el marco de la Convocatoria 1420 de 2020, se proveyeron a través de las listas de elegibles vigentes en la vigencia 2023.
- Se ha establecido la iniciación de una nueva convocatoria con el fin de proveer los cargos faltantes.
- 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 ANI.

5.3.2 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.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el mes de marzo de 2020, dio a conocer el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, constituyendo un aspecto esencial el de los lineamientos en materia de capacitación y formación, las capacitaciones se clasifican en los siguientes ejes:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación de Valor Público
- Transformación Digital
- Probidad y Ética de lo Público
- Competencias comportamentales

5.3.3 Plan de Bienestar

La estrategia se orienta en mejorar la calidad de vida de los servidores 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

Alineado al eje de **Salud Mental**, se implementa el modelo *Empresa Familiarmente Responsable EFR*, con el fin de fortalecer la conciliación vida laboral y familiar; con la implementación de estas estrategias se pretende promover una relación laboral basada en la flexibilidad, confianza, compromiso y responsabilidad mutua.

Alineado al eje de la **Convivencia Social**, se desarrollan acciones que fortalezcan la cultura de la *integridad y valores organizacionales*

Incentivos Servidores Públicos y Mejor Equipo de Trabajo

Con la participación de la Comisión de Personal de la Entidad, se evalúa los incentivos para los servidores públicos en cada uno de los niveles, que acrediten cumplimiento de requisitos para postulación 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

Ruta de la felicidad La Agencia Nacional de Infraestructura ha realizado avances mediante la expedición de la Resolución 1042 de 1 de agosto de 2022, para formalizar en la entidad la implementación del Teletrabajo, como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, para brindar un equilibrio entre la vida personal y laboral.

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 es fortalecer la institucionalidad, para generar 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 servidores públicos de la ANI y capacitación y sensibilización permanente.

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.

5.3.4 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 servidores públicos y colaboradores.

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

5.3.5 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.

5.3.6 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.

5.3.7 Programa Estado Joven

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

Aunque actualmente no se cuenta con servidores en el rango de edad establecido por la norma, esto se debe principalmente, a que la planta está provista por

listas de elegibles producto del Proceso de Selección 1420 de 2020. No obstante, en el caso de establecer una planta temporal o modificación de la planta actual, se dará cumplimiento al Artículo 2.2.1.5.2 Decreto 1083 de 2015 que establece:

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

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

Iniciativas y Propuestas de la Organización Sindical - SEANI

Atendiendo las iniciativas del Sindicato de Empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura SEANI, en los temas relacionados con los Planes de Capacitación y Bienestar e incentivos, se establece que propuestas como:

PLAN DE CAPACITACION

(...) "1. Incluir un componente de formación y desarrollo de competencias en infraestructura social y productiva, y temas asociados, en la perspectiva de capacitar y entrenar al personal de la ANI de cara a las nuevas competencias asignadas en el Plan Nacional de Desarrollo. 2. Fortalecer convenios con universidades públicas y/o privadas, 3. Alianza SENA, 4. Programa de Bilingüismo (...)"

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

(...) "Garantizar la práctica del deporte y recreación de los funcionarios públicos en las jornadas laborales (...)"

(...) "Contratar los servicios de empresa y/o persona idónea en el campo de la optometría, quien actuará a través del área de bienestar o de salud ocupacional (...)"

Desde el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se contrata una empresa para realizar los exámenes de salud ocupacional de ingreso, permanencia y retiro que entre otros, realiza el servicio de optometría.

Así mismo, han quedado incluidas las iniciativas del Sindicato descritas anteriormente, dentro de los planes y se hará la coordinación respectiva con las entidades como la caja de compensación familiar, entidades del orden nacional con capacidad de ofertar servicios de formación y capacitación.

Con respecto a propuestas asociadas a (...)” **1. Incrementar el incentivo de Bienestar a la Carta, 2. Adquirir una póliza de Defensa Judicial, 3. Adquirir una póliza de Seguro de Vida Grupo, 4. Contratar un servicio de medicina complementaria para sus empleados (...)**”, se realizarán alianzas y gestión para descuentos y mejores tarifas para responder a estas necesidades conforme al presupuesto y normatividad.

5.3.8 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.

5.3.9 Procedimiento de Retiro

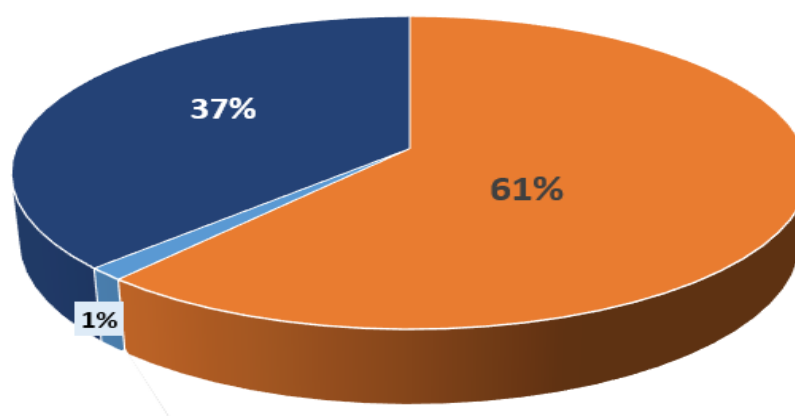
Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada y por finalización del nombramiento en provisionalidad. De esta manera, se pretende orientar al servidor para que cuente con herramientas 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.

Análisis de las Causales de Retiro

Durante la vigencia 2023 se presentaron setenta y cinco (75) retiros en la planta de personal de la ANI, lo que representa una rotación de personal del 24,59%; las causales de retiro identificadas corresponden en primera razón a renunciias regularmente aceptadas, y en segundo lugar corresponde a terminación de nombramientos en provisionalidad.



Id.	Causal de Retiro	Cantidad	%
1	Renuncia regularmente aceptada	46	61%
2	Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción por abandono de este	0	0%
3	Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción	0	0%
4	Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez	1	1%
5	Retiro por haber obtenido la pensión por invalidez	0	0%
6	Las demás que determine la Constitución Política de Colombia (Terminación de nombramiento en provisionalidad)	28	37%
TOTAL		75	100%

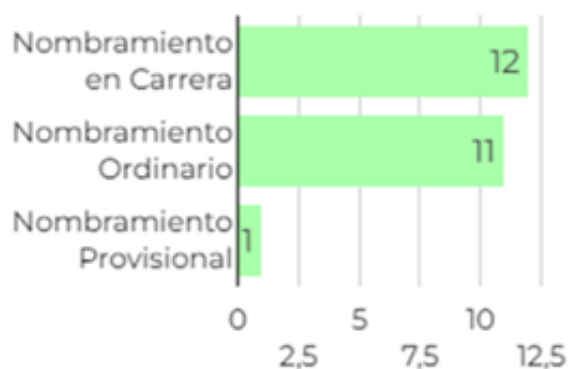
Servidores Públicos Prepensionados

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.

Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación

Con corte a de diciembre de 2023 hay en la planta de personal de la Agencia Nacional de Infraestructura 24 servidores en edad de prepensión, doce (12) son servidores de carrera administrativa, once (11) de libre nombramiento y remoción y hay un (1) servidor con nombramiento provisional en esa condición. Esta cifra creció en diez (10) empleos con relación a lo reportado en el año 2022, significando un bajo nivel de retiros de prepensionados en la Entidad.

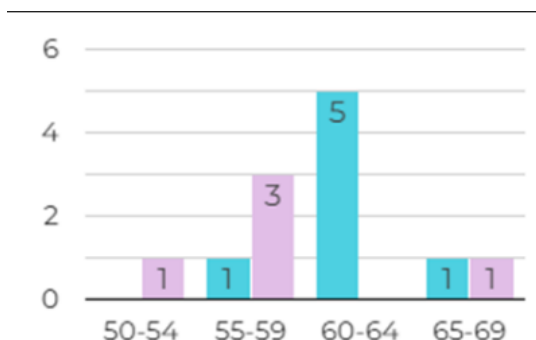
Prepensionados por tipo de provisión



Aunque los servidores de libre nombramiento son de confianza y manejo y debido a esto se presenta rotación en cada vigencia, se espera para el 2024 el retiro de un 20% de servidores en prepensión ocupando cargos de esta naturaleza.

Frente a los servidores de carrera, se observa en el siguiente gráfico que la mayoría son hombres mayores de 60 años (6), y hay dos servidores que superan los 65 años y que están cerca de la edad de retiro forzoso.

Servidores de carrera en prepensión



Teniendo en cuenta los anteriores datos y la baja rotación de los cargos de esta naturaleza en esta condición, se espera como máximo un 30% de retiros de servidores de carrera por pensión para el 2024.

6. 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

7. 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).

8. 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.

Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL META AÑO	INDICADOR
														Nombre
Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano			20%			35%			25%			20%	100%	(Nro. de Actividades del Plan Estratégico ejecutadas / Nro. de actividades Plan Estratégico Programadas) X 100
Ejecutar el Plan de Bienestar e incentivos			20%			30%			25%			25%	100%	(Nro. de Actividades de Bienestar ejecutadas / Nro. de actividades de Bienestar Programadas) X 100
Ejecutar el Plan de Capacitación			20%			40%			20%			20%	100%	(Nro. de Capacitaciones Ejecutadas / Nro. de Capacitaciones Programadas) X 100
Ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.			20%			30%			25%			25%	100%	(Nro. de Actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas) X 100
Formular y Publicar el Plan Anual de Vacantes y Previsión.			15%			35%			30%			20%	100%	(Nro. de Actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas) X 100

