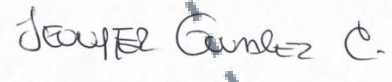



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH

GESTION ADMINISTRATIVA 2026

Elaborado por: Jennyfer González.	Revisado por: Rodrigo Ariza	Aprobado por: El Comité de Gestion y Desempeño
Firma: 	Firma: 	
Cargo: Profesional Especializado.	Cargo: Jefe Administrativo y Financiero	
Fecha: 16/01/2026	Fecha: 20/01/2026	Fecha: 30/01/2026

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 2 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN..... 4

2. MARCO NORMATIVO 5

3. REFERENTE ESTRATÉGICOS ORIENTADORES..... 6

3.1. MISIÓN..... 6

3.2. VISIÓN 6

3.3 CODIGO DE INTEGRIDAD 6

3.4 POLITICA INTEGRADA DE GESTION: 6

3.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD 7

4. ALCANCE DEL PLAN 8

5. OBJETIVOS DEL PLAN 8

5.1 OBJETIVO GENERAL 8

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 8

6. DIAGNOSTICO 9

6.1 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL 9

6.2 CARACTERZACION DE LOS EMPLEOS..... 9

6.2.1 PORCENTAJE DE PLANTA PROVISTA 10

6.2.2 PANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GENERO 10

6.2.3 PANTA DE PERSONAL PROVISTA POR EDAD 10

6.2.4 PANTA DE PERSONA PROVISTA POR ANTIGÜEDAD..... 11

6.3 ANALISIS DE PERSONAL POR NIVEL Y CARGOS 11

7. RECURSOS REQUERIDOS..... 12

7.1 RECURSOS FÍSICOS12

7.2 RECURSOS PRESUPUESTALES.....12

8. SISTEMAS DE INFORMACION Y HERRAMIENTAS DE INTEGRACION 12

9.ACUERDOS SINDICALES..... 13

10.MANUAL DE FUNCIONES 13

11. MATRIZ GETH (Gestión Estratégica de Talento Humano) 13

11.1 RESULTADOS FURAG..... 15

12. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 15

12.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 16

12.2 PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES..... 17

12.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC..... 17

12.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 18

13. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 18

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 3 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

14. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO..... 19

15. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PUBLICO 19

15.1 MODULO GESTION DE LA INFORMACIÓN.....19

15.2 MODULO DE BIENES Y RENTAS.....19

15.3 MODULO DE HOJAS DE VIDA19

16. CLIMA ORGANIZACIONAL..... 20

17. DESVINCULACION ASISTIDA 20

18. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO 21

19. INDICADORES..... 21

20.CONTROL DE CAMBIOS 22

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 4 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan Estratégico de Talento Humano ha sido diseñado bajo los lineamientos metodológicos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). En este contexto, la estrategia de Talento Humano se define como el conjunto articulado de prioridades y políticas que optimizan la gestión del capital humano, alineándolas directamente con los objetivos misionales de la organización para generar valor público.

En el horizonte del año 2026, la administración pública colombiana enfrenta una transformación acelerada impulsada por la Cuarta Revolución Industrial y la inteligencia artificial. Estos avances exigen una mejora continua y una adaptación ágil de los servidores públicos a las nuevas dinámicas sociales y tecnológicas. La Agencia Distrital de Infraestructura (ADI) reconoce que el éxito de las políticas públicas, sociales y ambientales en Barranquilla depende de una fuerza de trabajo idónea, resiliente y altamente capacitada para responder a un entorno globalizado y cambiante.

Nuestra planeación estratégica establece las líneas de acción para consolidar una gestión del talento humano de alto impacto. Este proceso define la hoja de ruta para los planes, programas y proyectos de la ADI en el corto, mediano y largo plazo, garantizando la optimización de recursos y la ejecución eficiente de tiempos. Más allá del cumplimiento de hitos, este enfoque implementa un robusto sistema de monitoreo basado en indicadores de gestión y resultados, permitiendo evaluar en tiempo real cómo el talento humano impulsa el cumplimiento de las metas distritales. Bajo la rectoría técnica de la Función Pública, la gestión pública en 2026 se consolida como un pilar transversal para el bienestar ciudadano. Atendiendo a la naturaleza diversa de nuestra Nación, la ADI adopta un enfoque que responde a las demandas sociales actuales, promoviendo una cultura organizacional inclusiva y orientada a la excelencia en el servicio al ciudadano de Barranquilla.

El plan para esta vigencia se centra en potenciar el ciclo de vida del servidor público, fortaleciendo competencias digitales, habilidades blandas y liderazgo estratégico. Buscamos elevar la calidad de vida de nuestros colaboradores, entendiendo que el compromiso y la motivación son motores directos de la productividad institucional. Nuestra gestión se fundamenta en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):

- Orientación a resultados y valor público.
- Articulación interinstitucional y toma de decisiones basada en evidencia
- Aprendizaje continuo, innovación y transformación digital.
- Enaltecimiento, integridad y bienestar del servidor público.

El Plan Estratégico de Talento Humano articula de manera integral los siguientes componentes clave:

- Plan Anual de Previsión y Vacantes.
- Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con énfasis en salud mental.

La Oficina Administrativa y Financiera liderará el fortalecimiento del talento humano en sus etapas de ingreso, desarrollo y retiro. Esta gestión se fundamenta en los diagnósticos del Formulario Unico Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) y los resultados del Plan de Acción Institucional. A través de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad, la ADI reafirma su promesa de excelencia, buscando que cada servidor sea un embajador de progreso y transparencia frente al Distrito de Barranquilla.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 5 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Talento Humano, el cual proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas en la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI

Resolución 2013 de 6 de junio de 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (actualmente Copasst).

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social *y se dictan otras disposiciones.*

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Se establece el conjunto de políticas y disposiciones legales.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).

Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2646 de 17 de Julio de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Resolución 0652 de 30 de abril de 2012 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Normas que regulan el empleo público, este decreto agrupa y racionaliza las normas reglamentarias preexistentes del sector cuyo objetivo es contar con un instrumento jurídico único que regule el sector).

Decreto 0924 de 21 de diciembre de 2016 Establece la planta de personal de ADI.

Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016 La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por el cual se aprueban Indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.

Código de Integridad del Servidor público DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 6 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1.
PETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Decreto 815 mayo 8 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 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.

Resolución 0667 de agosto 3 de 2018 Por medio del cual se adopta el Catálogo de Competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

3. REFERENTE ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

3.1. MISIÓN

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, en cumplimiento de la finalidad que corresponde a su naturaleza pública, tiene la misión de Desarrollar, planear y estructurar obras de infraestructura pública, encaminados a la preservación, conservación, protección, mejoramiento y recuperación ambiental de los recursos hídricos, parques, espacio público y jardines del Distrito de Barranquilla.

3.2. VISIÓN

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, tiene la visión de consolidarse como una entidad de derecho público, reconocida por su gestión y ejecución de los proyectos de infraestructura y transformación urbana necesarios para preservar, conservar, proteger, mejorar y recuperar ambientalmente el entorno del sistema hídrico, parques públicos y jardines del Distrito de Barranquilla.

3.3 CODIGO DE INTEGRIDAD

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI tiene adoptado el código de integridad el cual contiene los siguientes valores:

- Respeto
- Amabilidad
- Honestidad
- Trabajo en Equipo
- Servicio y Compromiso
- Transparencia y Justicia
- Responsabilidad y Diligencia

3.4 POLITICA INTEGRADA DE GESTION:

La Agencia Distrital de Infraestructura -ADI, Ha establecido la siguiente política Integrada de Gestión.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 7 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

La Agencia Distrital de Infraestructura -ADI es una entidad de derecho público sin ánimo de lucro del orden distrital, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal, dedicada a diseñar planes, programas y proyectos para preservar, conservar, proteger, mejorar y recuperar el entorno del sistema hídrico, parques, espacio público, y jardines del Distrito de Barranquilla, por medio de obras de infraestructura y transformación urbana.

La entidad reconoce la importancia de identificar, evaluar y controlar los riesgos e impactos asociados con sus actividades y proyectos. De igual manera, la alta dirección, su equipo de trabajo y colaboradores están comprometidos con la implementación de acciones que garanticen la gestión de la Calidad, la continuidad del sistema de seguridad y salud en el trabajo, como también atender las necesidades y expectativas en cuanto a la atención a las comunidades y la garantía del medio ambiente.

La Agencia Distrital de Infraestructura -ADI desarrolla y promociona en todas sus interacciones, los valores fundamentales como lo es: el Respeto, la responsabilidad, la diligencia, honestidad, transparencia, justicia, trabajo en equipo, servicio, compromiso y amabilidad.

- Los compromisos que adquiere la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI son:
- Fortalecer la implementación de la capacidad Institucional y la gestión administrativa a través del seguimiento de actividades que permita el cumplimiento de la misión.
 - Fomentar la participación ciudadana mediante socializaciones, buscando satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad, acogiendo recomendaciones para la entrega de bienes y servicios, que se encuentren encomendados por la administración Distrital.
 - Desarrollar actividades, programas y proyectos sostenibles, de impacto ambiental positivo, velando por el buen uso de los recursos y la conciencia de ahorro.
 - Promocionar entre nuestros funcionarios y contratistas, la conciencia de trabajar bajo las normas de seguridad, bienestar y salud, como prevención de lesiones, accidentes y enfermedades laborales.
 - El fortalecimiento y la apropiación de los recursos financieros necesarios para el desarrollo de las actividades propias de la entidad
 - Así como la implementación y mantenimiento permanente de los Sistemas de Gestión, enfocado en la mejora continua.

3.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD

La Agencia Distrital de Infraestructura- ADI ha establecido sus objetivos de Gestion Integrados pertinentes a y coherente con la política de gestión Integrada, llevando a cabo la planeación y ejecución de las actividades para alcanzarlos.

OBJETIVO 1. Desarrollar las actividades inherentes a la gestión administrativa para la mejora del desempeño institucional.

OBJETIVO 2. Fomentar la participación de los ciudadanos como elemento fundamental para la toma de nuestras decisiones en la formulación y desarrollo de planes y programas.

OBJETIVO 3. Proporcionar a los ciudadanos de manera coherente y confiable bienes y servicios, teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 8 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

- OBJETIVO 4.** Proporcionar y optimizar los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de la gestión.
- OBJETIVO 5.** Mejorar continuamente la eficacia de los sistemas de gestión.
- OBJETIVO 6.** Velar por condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades laborales de la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI.
- OBJETIVO 7.** Concientizar sobre el uso responsable de los recursos naturales para minimizar impacto ambiental.

4. ALCANCE DEL PLAN

El Plan Estratégico del Talento Humano está dirigido a la población de servidores públicos de planta temporal, provisionales y contratistas; de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad establecida.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

5.1 OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano de la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI de acuerdo con su ciclo de vida laboral, a través de la ejecución de planes y programas en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el modelo integrado de planeación y Gestion MIPG.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la entidad.
- Fortalecer conocimientos, habilidades y competencias de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- Actualizar la información de los cargos vacantes que conforman la planta de personal de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI.
- Apoyar el desarrollo de la implementación del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- Mejorar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento y estímulos.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de la política y objetivos definidos para el Sistema por la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

6. DIAGNOSTICO

6.1 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, cuenta en su planta de personal con 15 cargos, distribuidos de la siguiente manera:

N.	CEDULA	NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO
1	72150510	JOSE LUIS ROMERO ZAPATA	GERENTE	39	5
2	85456247	JOSE LUIS ALVAREZ SERRANO	ASESOR	105	07
3	72196962	JULIO CESAR NOVOA FONTALVO	ASESOR	105	06
4	1140832700	MAURICIO JAVIER PEREZ LEONES	ASESOR	105	03
5	79465106	RODRIGO ARIZA PERDOMO	JEFE DE OFICINA	006	01
6	22475495	MARILYN DE JESUS SUAREZ SUAREZ	JEFE DE OFICINA	006	01
7	55221718	CATALINA DEL MAR MONTOYA OSORIO	JEFE DE OFICINA	006	01
8	32840289	ALEXI MARIA GONZALEZ DE LA HOZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	10
9	8704345	JHONNY VILLEGAS RINCON	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8
10	1129574658	OMAYRA NINI PINTO CASTELLAR	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8
11	1129539437	JENNYFER ESTHER GONZALEZ CABARCAS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	8
12	72335376	KEYNES CARCAMO CABALLERO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6
13	32803663	NEISY FERNANDA VARGAS PEREZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6
14	1140880959	JEAN CARLOS CORCHO SARIEGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6
15	55304285	VIVIANA MARGARITA ORTIZ BERRÍO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2

Fuente: ADI -Corte 31 de diciembre 2025.

El área administrativa cuenta con la información de Planta de Personal y el Manual de Funciones, en donde se identifica la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

6.2 CARACTERZACION DE LOS EMPLEOS

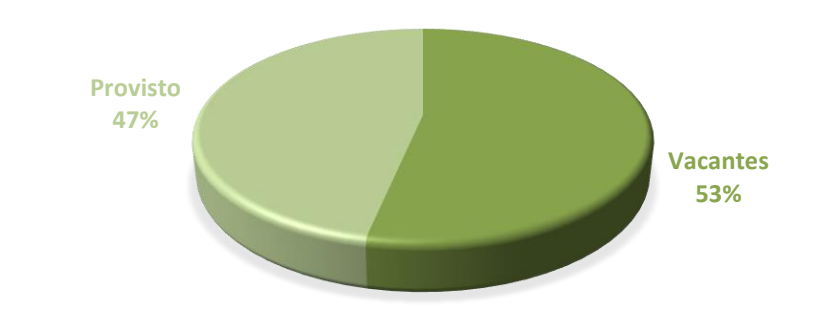
La planta de personal de la Agencia Distrital de Infraestructura está compuesta por quince (15) cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

Nivel	Carrera	Libre Nombramiento y Remoción	Periodo Fijo	Provisionalidad	Total
Directivo	0	1	0	0	1
Asesor	0	2	1	0	3
Jefe de Oficina	0	3	0	0	3
Profesional	0	0	0	8	8
Técnico	0	0	0	0	0
Asistencial	0	0	0	0	0
Total	0	6	1	8	15

Fuente: ADI -Corte 31 de diciembre 2025.

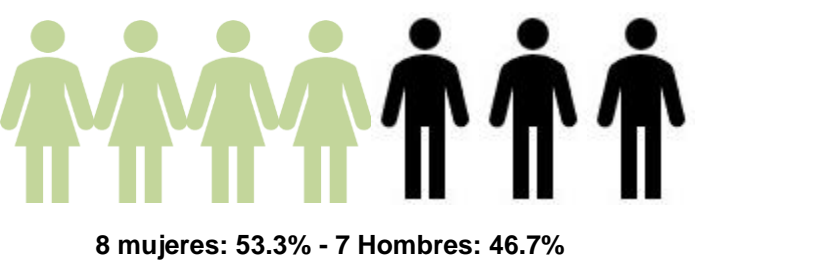
6.2.1 PORCENTAJE DE PLANTA PROVISTA

De los quince (15) empleos que componen la planta de personal de la Agencia Distrital de Infraestructura se encuentran provistos el 100%, sin embargo, para el mes de septiembre del año 2024 entraron a concurso de mérito bajo la regulación de la CNSC todos los cargos que se encontraban en provisionalidad, esto quiere decir que al 31 de diciembre de 2025 el 53.33% de provisión de la planta se encuentran vacantes.



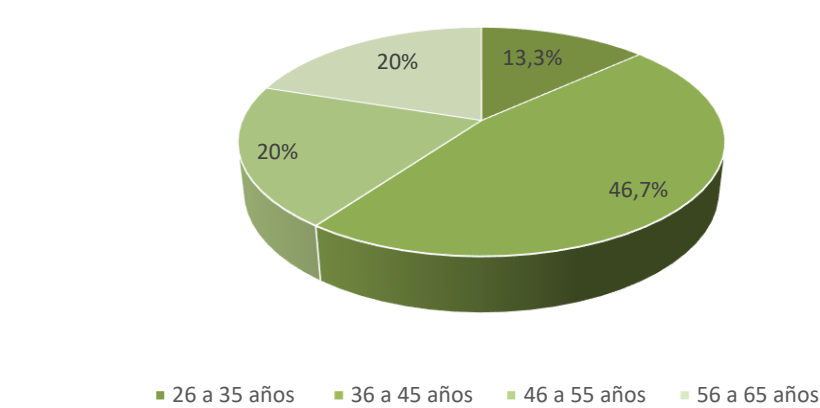
Fuente: ADI -Corte 31 de diciembre 2025.

6.2.2 PANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GENERO



Fuente: ADI -Corte 31 de diciembre 2025.

6.2.3 PANTA DE PERSONAL PROVISTA POR EDAD

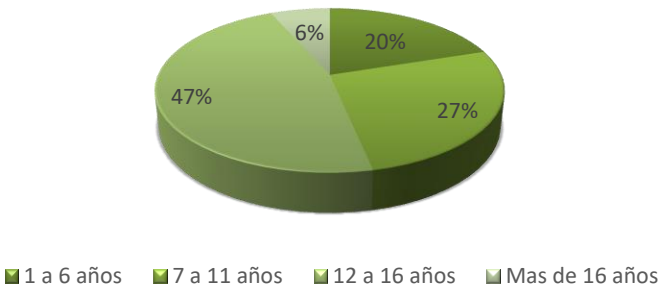


Rango de edad	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 55 años	56 a 65 años
N. de servidores	2	7	3	3
%	13,3%	46,7%	20%	20%

Fuente: ADI -Corte 31 de diciembre 2025.

6.2.4 PANTA DE PERSONA PROVISTA POR ANTIGÜEDAD

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el 47% de la planta provista tiene una antigüedad de 12 a 16 años, el 27% tiene una antigüedad de 7 a 11 años, el 20% de 1 a 6 años y solo el 6% de los funcionarios tiene más de 16 años en la Agencia Distrital de Infraestructura.



Fuente: ADI -Corte 31 de diciembre 2025.

6.3 ANALISIS DE PERSONAL POR NIVEL Y CARGOS

La planta de personal de la entidad fue aprobada mediante Decreto Acordar No 0924 de 2016 y está actualmente conformada por 15 cargos en los niveles Directivos, Asesor, jefes de Oficina, Profesionales especializados y Profesionales Universitarios.

NIVEL DIRECTIVO			
Denominación	Grado	No. Cargos	Nivel
GERENTE	05	1	Libre nombramiento y remoción
NIVEL ASESOR Y JEFES DE OFICINA			
Denominación	Grado	No. Cargos	Nivel
Jefe Oficina Jurídica	01	1	Libre nombramiento y remoción
Jefe Oficina Administrativa y Financiera	01	1	Libre nombramiento y remoción
Jefe Oficina Infraestructura	01	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor Gerencia	07	1	Libre nombramiento y remoción
Asesor Control Interno	05	1	Por periodo
Asesor Contable	03	1	Libre nombramiento y remoción
NIVEL PROFESIONAL			
Denominación	Grado	No. Cargos	Nivel
Profesional Especializado	10	1	Provisional
Profesional Especializado	08	3	Provisional
Profesional Universitario	06	3	Provisional
Profesional Universitario	01	1	Provisional

Fuente: ADI -Corte 31 de diciembre 2025.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 12 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

Teniendo en cuenta datos analizados de la planta de personal provista en la Agencia Distrital de Infraestructura, se concluye lo siguiente:

- La planta es provista equivale al 100% del total de cargos en la Agencia Distrital de Infraestructura.
- El 53.33% de la planta provista actualmente se encuentra en el proceso de concurso de méritos a través de la CNSC cumpliendo lo establecido en la Ley 909 de 2004.
- El 53.3% de la planta provista pertenece al género femenino.
- 46.7% se encuentra en el rango de edad entre los 36 y 45 años.
- 47% de los servidores se encuentran en rango de antigüedad entre 12 y 16 años.
- Solo 2 funcionario se encuentra en etapa pre pensionable.

En el marco del plan de la presente vigencia, se seguirán realizando el diagnóstico de las necesidades de acuerdo con la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

7. RECURSOS REQUERIDOS

La Agencia Distrital de Infraestructura -ADI, dispone para el área de Recursos Humanos (RRHH) la gestión integral de gestionar el talento humano de la entidad, en lo concerniente a contratar, retener, y desarrollar a los servidores públicos que fungen como funcionarios, por tal motivo los recursos requeridos por el área incluyen personal, tecnología, y estrategias para la gestión del talento de personal.

7.1 RECURSOS FÍSICOS

La Agencia Distrital de Infraestructura -ADI opera en el edificio de la Alcaldía de Barranquilla en el piso siete oficina principal, adicionalmente cuenta con diferentes sedes para su operación tales como la sede de casa Vargas donde funciona el área de gestión documental, en el parque Cisneros atención al personal operativo de parques, parque Modelo bodega o almacén de elementos y herramientas de rotación diaria, parque Bosques del Norte funciona un punto de reservas de canchas, administración de escuelas de futbol y otros relacionados, parque Bicentenario y parque el Carmen funcionan como espacios para almacenar elementos o herramientas de uso diario por el personal operativo en parques.

7.2 RECURSOS PRESUPUESTALES

El presupuesto para operar se encuentra soportado en la Resolución 001 del 5 de enero de 2026, “Por el cual se liquida el presupuesto general de rentas, recursos de capital y apropiaciones para gastos de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, para la vigencia comprendida entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2026.

8. SISTEMAS DE INFORMACION Y HERRAMIENTAS DE INTEGRACION

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, cuenta con los siguientes instrumentos tecnológicos y herramientas de integración que facilitan la acción humana, permitiendo recopilar, almacenar, analizar y procesar información o datos necesarios para la toma de decisiones de la Gestión Estratégica de la entidad, en cada una de sus fases:

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 13 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

- Página web de la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI, documento electrónico que se puede acceder a través de internet, donde se consultar la información organizada y presentada de forma visual.
- SIGEP II - Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, que permite administrar información sobre el personal de las instituciones del Estado.
- MIPG - Sistema que permite planear y gestionar.
- FURAG - Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión.

Estos procesos son elementos ineludibles para completar cada uno de los requerimientos de la matriz Gestion Estratégica de Talento Humano - GETH, diagnostico que se constituye en la esencia de este plan.

9.ACUERDOS SINDICALES

La Agencia Distrital de Infraestructura – ADI, no cuenta con acuerdos sindicales.

10.MANUAL DE FUNCIONES

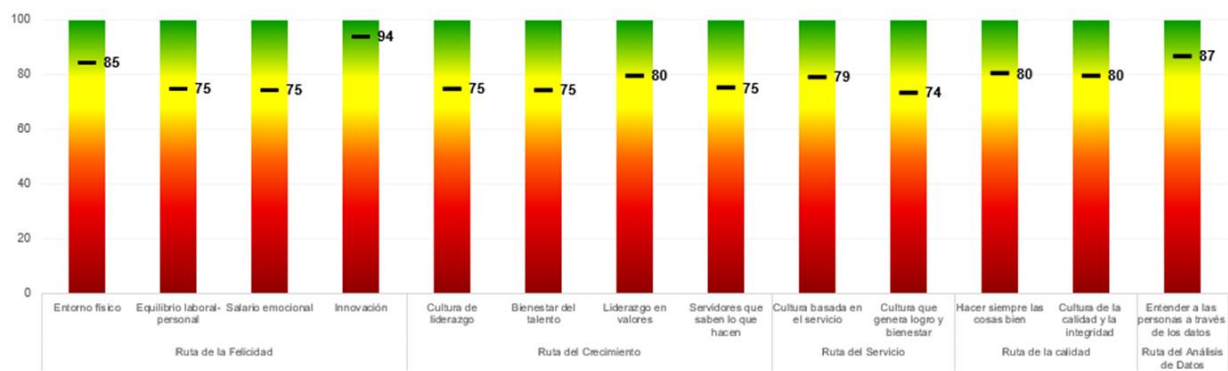
El manual de funciones fue adoptado mediante acuerdo de consejo directivo No. 002 del año 2016, y se ha venido actualizando a medida que han ingresado nuevos cargos, según Resolución de adopción número 045 de 2021, Resolución 025 de 2024, y actualmente se encuentra adoptado con la Resolución de modificación 063 de 2024, este se puede visualizar en el siguiente enlace:

(Ver Manual de Funciones) <https://www.barranquilla.gov.co/adi/informacion-general-de-la-entidad>

11. MATRIZ GETH (Gestión Estratégica de Talento Humano)

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG indica que esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para Gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, de manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, por cuanto el MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

A continuación, se muestra el resultado de GETH 2025:

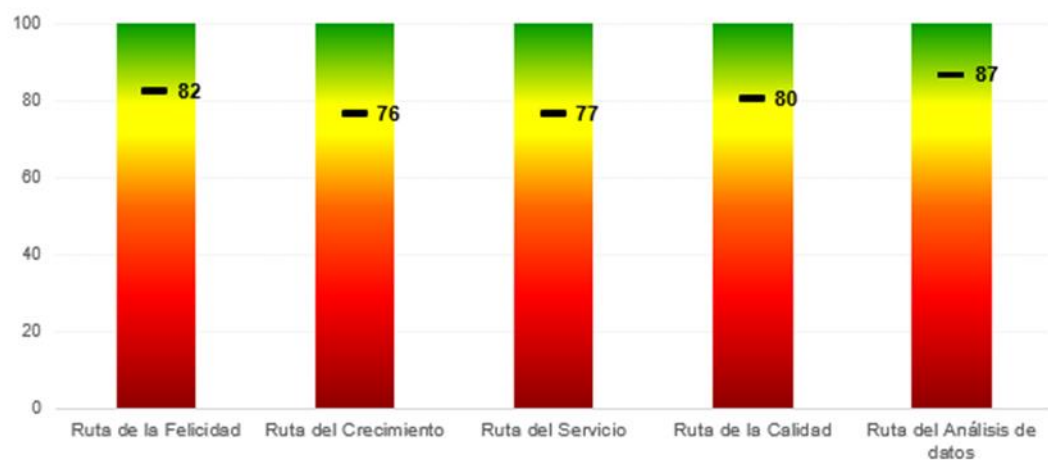


Fuente: ADI – autodiagnóstico Gestion Estratégica de Talento Humano - Desagregación de Rutas de Valor 2024.

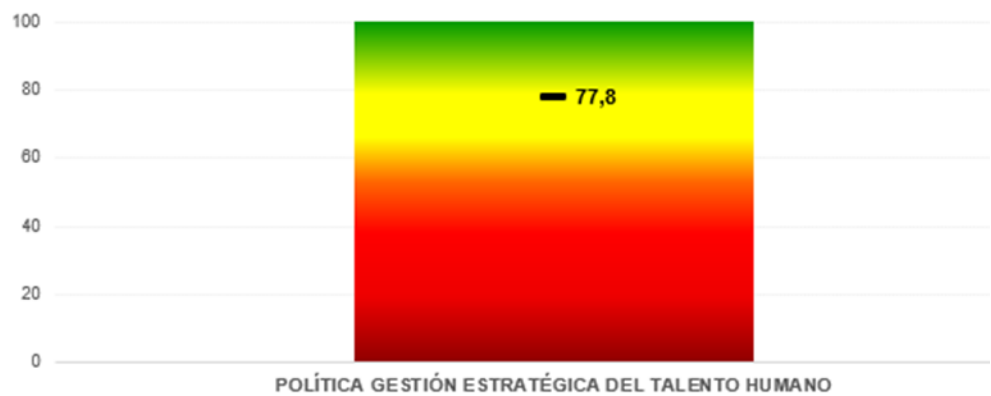
Con el propósito de evaluar de manera integral la gestión estratégica de Talento Humano, se llevó a cabo la autoevaluación detallada correspondiente al año 2024 a través de la matriz de Gestion Estratégica de Talento Humano - GETH.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

Calificación por rutas de creación de valor:



Calificación total autodiagnóstico MIPG 2024

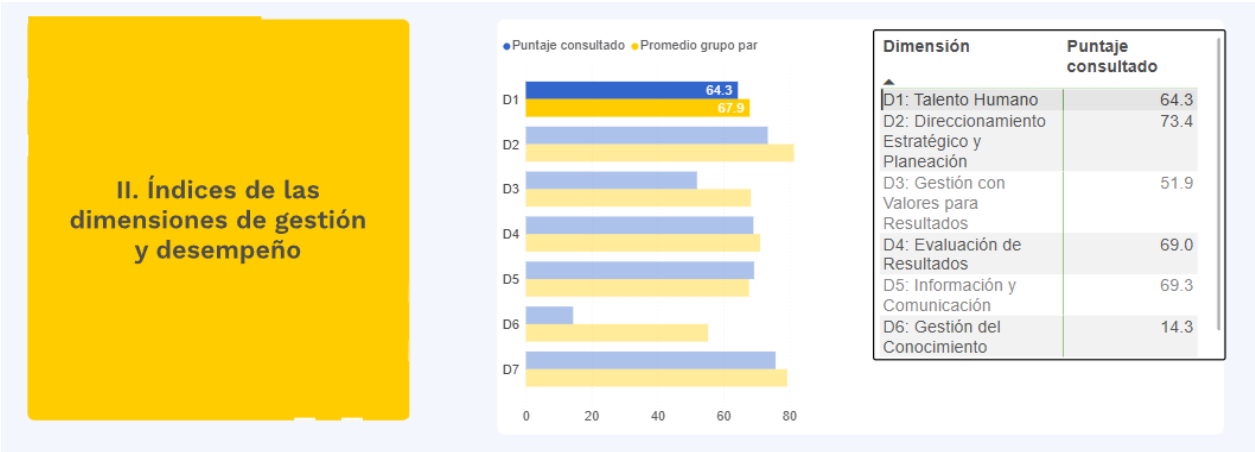


Después de aplicar la herramienta de autodiagnóstico la Gestion Estratégica del Talento Humano obtuvo una puntuación del 77.8% sobre 100%, se definió un plan de trabajo a seguir, con fines de mejorar la gestión del Talento Humano, mediante acciones de fortalecimiento institucional, el cual es monitoreado por control interno de la entidad.

11.1 RESULTADOS FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. dentro de la medición de las políticas de MIPG índices de las mediciones de gestión y desempeño año 2024 la entidad obtuvo una puntuación del 64.3 en la Dimensión Talento Humano.

Calificación Dimensión del Talento Humano Furag 2024



Fuente: ADI – Dimensión Talento Humano FURAG 2024.

12. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

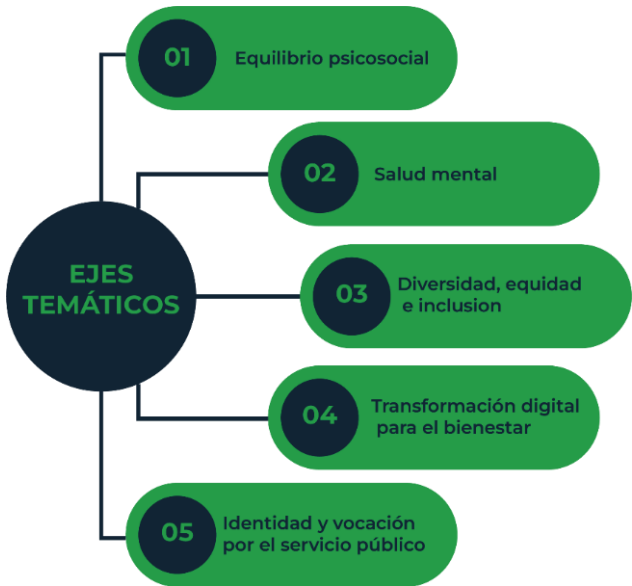
Teniendo en cuenta los lineamientos brindados por la guía de gestión estratégica del talento humano GETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, (ingreso, desarrollo y retiro) se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH Las estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas estratégicamente con los siguientes planes y programas:



Fuente: ADI – Plan estratégico de talento humano 2025.

12.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El propósito central de la implementación de plan de bienestar social e incentivos en la Agencia Distrital de Infraestructura–ADI, es favorecer las condiciones para el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, a través de programas que fomenten el sentido de pertenencia, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional mediante acciones y actividades que consideren las diferentes dimensiones del individuo y que contribuyan al bienestar individual de los servidores, sino que también impactar de manera positiva en el desempeño general de la entidad. . (ver plan de bienestar social e incentivos)



Fuente: ADI - Departamento Administrativo de Función Pública 2025.- Diseño propio de la ADI

12.2 PLAN ANUAL DE PREVISIÓN Y VACANTES

Son instrumentos que buscan administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI., con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad. La información que permite este análisis tiene corte a 31 de diciembre de 2025, permitiendo así planear las estrategias de provisión para la vigencia 2026. (ver plan Anual de Provisión y Vacantes)

12.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

La capacitación de los servidores públicos es un aspecto fundamental para el desarrollo y eficiencia de cualquier entidad. Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano el Plan Institucional de Capacitación juega un papel importante, ya que a través de él se diseña, ejecuta y supervisa los programas de capacitación para los servidores de la Agencia Distrital de Infraestructura, a su vez la capacitación es esencial para garantizar que los servidores cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. En un mundo en constante cambio y evolución, es fundamental que estos estén actualizados en las últimas tendencias y técnicas de la gestión pública.

De acuerdo con los nuevos lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública plasmados en el nuevo Plan Nacional de Formación y Capación 2023- 2026, la capacitación debe estar orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública, para ello se debe contar con una oferta de capacitación en temas no solamente de gestión pública sino también de fortalecimiento de competencias y apropiación de nuevas tecnologías.

El Plan Institucional de Capacitación elaborado por la Agencia Distrital de Infraestructura recopila las necesidades de formación de los funcionarios ajustado a un presupuesto estándar, con el cual se han venido realizando cada una de las actividades planteadas; con el fin de darle cumplimiento a cada uno de los requerimientos establecidos en el plan institucional de capacitación, apuntado al cumplimiento de la misión y de la visión institucional, promoviendo y ejecutando actividades de capacitación y formación para la vigencia 2026. (Ver Plan Institucional de Capacitación 2026).



Fuente: ADI - Departamento Administrativo de Función Pública 2025.- Diseño propio de la ADI

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 18 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

12.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basa en el desarrollo de actividades que dentro del marco legal y en correspondencia con la política de la entidad, garanticen un medio de trabajo agradable, seguro y digno para los trabajadores por medio de la prevención de accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención y mejorando continuamente el SG-SST.

Para garantizar el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el plan de seguridad y salud en el trabajo tiene en cuenta las siguientes actividades:

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica.
- Apoyar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la Agencia Distrital de Infraestructura.
- Implementar planes, procedimientos, guías de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias de los accidentes de trabajo-AT y las enfermedades laborales-EL.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los funcionarios y contratistas.
- Divulgar y sensibilizar las normas en seguridad y salud en el trabajo, para facilitar el control de los factores de riesgo y prevenir la ocurrencia de Accidentes y aparición de Enfermedades de origen laboral.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la Agencia Distrital de Infraestructura - ADI, enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro, motivando la cultura del autocuidado y la prevención e incentivando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para una mejora continua de los procesos. (Ver plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026)

13. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Establecer orientación general para la planeación, ejecución y evaluación de los procesos de inducción en la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, buscando consolidar una cultura organizacional orientada hacia el cumplimiento de los objetivos y fines sociales propuestos por la Entidad.

El programa de inducción y reinducción ayuda a la adaptación de los servidores públicos, para familiarizarlos con las responsabilidades y exigencias del cargo o brindarles herramientas de actualización; para la motivación y orientación a fin de reforzar y generar el sentido de pertenencia y compromiso que asume como servidor público de la Agencia Distrital de Infraestructura. (ver programa de inducción y reinducción)

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 19 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

14. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) es: “Una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales”, se enfoca en verificar el cumplimiento de las diferentes etapas para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa, en periodo de prueba, de Libre Nombramiento y Remoción o vinculados en Provisionalidad en la Planta de la entidad, lo anterior, según la finalidad descrita en el artículo 1º del Acuerdo 617 de 10 de octubre de 2018; el cual establece el sistema tipo evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, adoptado por la Agencia Distrital de Infraestructura.

15. SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PUBLICO

La disponibilidad de sistemas de información pertinentes, organizados, actualizados y confiables, constituye para la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, una base fundamental que garantiza la conservación de la información institucional e igualmente contar con fuentes idóneas para el seguimiento de los planes, programas, proyectos y actividades, también para el análisis y verificación continua del estado del avance y cumplimiento respecto a los objetivos y metas establecidas, como soporte para tomar decisiones que permitan actuar oportunamente sobre los factores críticos.

En el contexto del Plan Estratégico de Talento Humano se manejan dos estructuras de información que permiten mantener control sobre los datos y registros de mayor relevancia que se requieren para una efectiva gestión en materia del Talento Humano vinculado a la Entidad, como son, la información institucional y la información de los funcionarios, las cuales se detallan a continuación.
La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI ha venido implementando el SIGEP en la entidad, de acuerdo con las indicaciones de Función Pública.

15.1 MODULO GESTION DE LA INFORMACIÓN

En el aplicativo SIGEP se encuentra registrada la planta de personal de la Agencia Distrital de Infraestructura, conforme a la Estructura Orgánica de la entidad.
Debido a las modificaciones generadas con la expedición del Decreto 1433 de 2017 en la nomenclatura y clasificación de los empleos creados mediante Decreto 249 de 2004, se viene Gestionando con el Departamento Administrativo de la Función Pública el ajuste de la nueva estructura, de manera que se realice el cargue de la planta permanente y la planta temporal.

15.2 MODULO DE BIENES Y RENTAS

Este módulo permite a la Entidad llevar el control para garantizar el cumplimiento de esta obligación, considerando que el servidor público debe presentar la Declaración de Bienes y Rentas hasta 31 de julio de cada vigencia para las entidades territoriales.

15.3 MODULO DE HOJAS DE VIDA

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 20 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

Este módulo le permitirá realizar a los aspirantes a ocupar cargos públicos o personas que aspiren a ejecutar contratos de prestación de servicios con el Estado, la correcta actualización de la hoja de vida, una vez hayan sido autorizados y habilitados en el SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público). Este procedimiento es muy importante y deberá ser ejecutado por cada uno de los aspirantes de las instituciones públicas del orden nacional y territorial.

16. CLIMA ORGANIZACIONAL

Se enfoca en iniciar un proceso de constante transformación de la Cultura Organizacional con el propósito de tener una alineación y fortalecimiento de un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio fundamentadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se deriven en un desempeño y desarrollo institucional el cual tenga altos niveles de calidad e integridad.

Se opta por el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tiene como propósito la medición de la percepción de los servidores con base al ambiente laboral y poder establecer acciones de intervención con afinidad a los resultados del mismo a través de una encuesta cuyo propósito es medir factores como la organización del trabajo, el flujo de comunicación e información, la coordinación e integración organizacional, el reconocimiento y recompensas del trabajo, la especificación y claridad del trabajo, la formación de equipos entre compañeros, la efectividad de los grupos, la integración con las metas organizacionales y la colaboración entre compañeros.

El diagnóstico organizacional se aplicará bianualmente, con una encuesta virtual que facilite a cada funcionario poder responder con tranquilidad y que pueda realizar sus actividades diarias con la menor interrupción posible.

Dado que los resultados serán un valioso insumo que permitirán diseñar nuevas estrategias para mejorar las condiciones laborales de nuestros funcionarios, es clave la participación y las respuestas honestas de cada uno.

Teniendo en cuenta que la encuesta se aplica de manera bianual se proyecta para el año 2027 la encuesta de Clima Organizacional en el tiempo estipulado por la Agencia Distrital de Infraestructura para poder cumplir con el objetivo establecido.

17. DESVINCULACION ASISTIDA

Los procesos que se tienen presentes en la desvinculación están orientados a poder brindar un apoyo socio laboral y emocional a aquellas personas que por algún motivo ya han cumplido con el correspondiente tiempo laboral, ya sea porque se pensionan, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de tal manera que puedan enfrentar el cambio con más facilidad, mediante un plan de desvinculación asistida, de forma que se obtengan mecanismos que permitan la transferencia del conocimiento de los servidores que de una u otra forma se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

La Agencia Distrital de Infraestructura-ADI, orientará a los servidores públicos que van a ser desvinculados de la entidad, en el aspecto administrativo y en aquellos que mantengan o modifiquen la calidad de vida del trabajador y su familia.

Para lo anterior la entidad buscará asesoría en entidades tales como el Ministerio de Protección Social, la caja de compensación familiar, entre otros, para de esta manera se realice un acompañamiento idóneo con respecto a la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo o emprendimiento.

18. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La evaluación de la eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante la consolidación de las evaluaciones que se realizaran de cada Plan, adicional se utilizaran los siguientes mecanismos:

- a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano. A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción para su ejecución,
- b) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la gestión. En relación con el Talento Humano, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.
- c) Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Con este instrumento se identifican y se valoran los aspectos que se deben fortalecer y que serán incluidos en la Planeación Institucional. Posteriormente, el seguimiento se realizará mediante la formulación de las acciones de mejoramiento que permitirán medir el avance del plan
- d) Mantener o Mejorar El Nivel de Cumplimiento de Los Estándares Mínimos. Este indicador tiene como objeto mejorar el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019. Interpretación del resultado: Aceptable: Calificación Mayor al 85 % Moderadamente Aceptable: Calificación entre 61% y el 85% Crítico: Calificación menor al 60% La última medición fue realizada en febrero de 2024; con un resultado de 98.75%. La medición se realiza con una periodicidad anual en donde se reporta año vencido.

19. INDICADORES

El seguimiento y la medición de la gestión de talento humano se efectuarán a través de los indicadores establecidos en cada plan y del proceso del talento humano. Los cuales se presentan a continuación:

NOMBRE	OBJETIVOS	FORMULA	FUENTE DE INFO	FREC. DE MEDICION
Avance al Plan Institucional de Capacitación	Medir el grado de cumplimiento del Plan de Capacitación	N° De capacitaciones ejecutadas en el trimestre/ N°De capacitaciones Programadas*100	Plan Institucional de Capacitaciones	Trimestral

 AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA  ALCALDÍA DE BARRANQUILLA	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GA-PL03
		VERSIÓN: 6
		PÁGINA 22 DE 22
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

Cumplimiento en la evaluación del desempeño	Medir el rendimiento, conductas y la obtención de los resultados de los profesionales de la entidad	Funcionarios con calificación superior/Total funcionarios) *100	Evaluación del desempeño	Semestral
índice Rotación del personal	Medir el grado de permanencia del personal	Personal que se separó de la entidad en el periodo/(Personal que se tenía al inicio del periodo +personal que se tenían al final del periodo)/2)	Carpetas del funcionario y/o Contratista	Anual
Cumplimiento Programa de Bienestar social e incentivos	Cumplimiento del porcentaje proyectado y esperado de la ejecución del programa	Número de actividades ejecutadas en el periodo/Número de actividades planeadas en el periodo *100	Cronograma de ejecución de actividades de bienestar social e incentivos	Trimestral
Cumplimiento plan anual seguridad y salud en el trabajo	Fortalecer el SG-SST de la ADI mediante la ejecución de actividades orientadas al cumplimiento de los estándares mínimos contemplados en la resolución 0312 de 2019 y las disposiciones establecidas en el decreto 1072 de 2015 y otros requisitos legales aplicables al SG-SST	Total, de actividades ejecutadas/ Total de actividades programadas) *100	Plan de trabajo del SG-SST.	Trimestral

20.CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO
10/06/2019	1	Se crea el documento de conformidad con los lineamientos institucionales establecidos y la normatividad vigente.
31/01/2023	2	Se actualiza el plan estratégico del talento humano
22/01/2024	3	Se Actualiza el Plan Estratégico del Talento Humano dentro del comité de Gestion y desempeño
29/03/2024	4	Se actualiza los membretes con la nueva administración y se actualiza la planta de personal
23/01/2025	5	Se actualiza los ITEMS de los resultados del Furag, rutas de valor, Se aprueba dentro del comité de gestión y desempeño de la entidad
30/01/2026	6	Se Actualiza el Plan Estratégico del Talento Humano en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño