

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**MINISTERIO DE TRANSPORTE**

**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**

RESOLUCIÓN No. 20224030001375



Fecha: 31-01-2022

*“Por la cual se establece el Plan Estratégico de Talento Humano para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura”*

**EL PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las conferidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, en el numeral 26 del Artículo 11 del Decreto 4165 de 2011 y,

Que de acuerdo con lo previsto en el literal a) del numeral 2° del artículo 15 de la 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”*, las entidades públicas destinatarias de dicha ley deberán elaborar planes estratégicos de Talento Humano.

Que el literal c) del artículo 2.2.22.3 del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* señala: *“Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”*, entre otros.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se viabilice el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en función de lo cual, las Entidades dentro del marco de las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, deben formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que de conformidad con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a los estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar las competencias laborales.

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, consagra que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y que los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, los planes de incentivos, dentro del marco de los planes de bienestar social, tienen por objeto, otorgar reconocimientos por el buen desempeño, generando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que el artículo 2.2.4.6.3. del Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, definió la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores y estableció que tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que de acuerdo con el artículo 2.28.1.1 del Decreto 1083 de 2015, la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los reportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, valora el mérito como principio sobre la cual se fundamentan su permanencia y desarrollo en el servicio.

Que de acuerdo con el artículo 2.2.17.10 del Decreto 1083 del 2015, los empleados públicos están obligados a diligenciar el formato único de hoja de vida, a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP.

Que el Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Teniendo en cuenta que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el Talento Humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, estableció que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, debiendo publicarse en su respectiva página web, a más tardar, el 31 de enero de cada año.

Que en el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2019, 2020 y 2021 se implementó la estrategia “La Felicidad en el Trabajo”, con el objetivo de orientar el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos.

Que se considera pertinente mantener y fortalecer le estrategia “La Felicidad en el Trabajo” en la presente vigencia, teniendo en cuenta que en la última medición del clima organizacional (Vigencia 2021) realizada por la firma Great Place to Work, ubica a la Agencia Nacional de Infraestructura “Como una entidad modelo, con un nivel de clima Muy Sobresaliente para trabajar”.

En mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO:** Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para la Agencia Nacional de Infraestructura, el cual contemplará las acciones a desarrollar por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, a lo largo del ciclo de vida del servidor público en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro.

**PARÁGRAFO.** El Documento que contiene los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Infraestructura, para la vigencia 2022, hace parte integral de la presente Resolución y será publicado en la página web de la Entidad.

**ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO:** Orientar el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo, el

reconocimiento el bienestar, la motivación y el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, mediante el fortalecimiento de la estrategia “La Felicidad en el Trabajo”

**ARTÍCULO TERCERO.** El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera formulará anualmente el Documento que contendrá los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano para cada vigencia.

**ARTÍCULO CUARTO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 155 de 29 de enero de 2021.

Dada en Bogotá D.C.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los **31-01-2022**

**MANUEL FELIPE GUTIÉRREZ TORRES**  
**Presidente**

Proyectó: Jhon D. Arévalo

VoBo: DANIELA LUQUE MEDINA, ELIZABETH GOMEZ SANCHEZ (VICE), NATALIA FERNANDA ENRIQUEZ RUANO Coord GIT