

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE TRANSPORTE

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

RESOLUCIÓN No. 10178

(13 1 ENE 2019)

“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 el Capítulo I del Título VI de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y en el numeral 26 del Artículo 11 del Decreto 4165 de 2011 y,

CONSIDERANDO:

Que de acuerdo con lo previsto en el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 las entidades públicas destinatarias de dicha ley deberán elaborar planes estratégicos de talento humano.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano comprende entre otras, las estrategias de Vinculación, Inducción, Reinducción, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos, Plan de Bienestar Social, Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional, Programa de Estímulos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Talento Humano, Monitoreo y Seguimiento SIGEP, Evaluación del Desempeño Laboral y Código de Integridad.

Que el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que las entidades con el propósito de organizar la capacitación interna deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que el literal c) del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece como obligación de las entidades estatales establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación.

11

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

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 posibilite 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 literal b) del artículo 16 del Decreto Ley 1567 de 1998, contempla los "*planes*" como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, en donde la organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en las respectivas programaciones que incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

Que el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la Ley y los reglamentos.

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 de conformidad con el artículo 1 del Decreto 894 de 2017, todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, el entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad.

Que según el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, los beneficiarios de los programas de protección y servicios sociales ofrecidos a los empleados y sus familias incluirán al cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Que el artículo 2.2.4.6.3. del Decreto 1072 de 2015, 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 artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, estableció que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas,

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

basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

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 la Resolución 1111 de 2017, definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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, y publicarlos en su respectiva página web, a más tardar del 31 de enero de cada año.

Que de acuerdo con el 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 artículo 227 del Decreto Ley 019 de 2012, establece que quien sea nombrado en un cargo o empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado deberá registrar la información de la hoja de vida, al momento de su posesión o de la firma del contrato, en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que el código de integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado 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.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO: Establecer 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.

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

PARÁGRAFO. El Documento que contiene los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Infraestructura – ANI para la vigencia 2019, 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 fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos, mediante la implementación de la estrategia *"La Felicidad en el Trabajo"*.

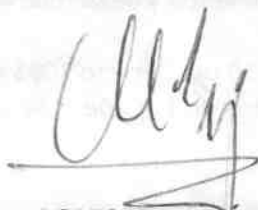
ARTÍCULO TERCERO. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera formulará anualmente el Documento que contendrá los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano para cada vigencia.

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución 433 de 12 de marzo de 2018.

Dada en Bogotá D.C.

31 ENE 2019

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



LOUIS KLEIN LÓPEZ

Presidente

Aprobó: Elizabeth Gómez Sánchez / Vicepresidente Administrativa y Financiera
Revisó: Clemencia Rojas Arias/ Coordinadora GIT Talento Humano
Lorena Velásquez Grajales Contratista / GITH
Proyectó: Jhon Deiby Arevalo Zabala / Experto GITH
Diego Fernando Ramírez Sepúlveda / GIT Talento Humano