

RESOLUCIÓN NÚMERO 2566 DE 2022 (FEBRERO 17)

Por la cual se adopta el plan estratégico del Talento Humano de la Institución de Educación Superior pública de Buga, para la vigencia 2021-2025.

El RECTOR DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR pública de Buga, en uso de las facultades legales, en especial las contenidas en el Estatuto General, el Acuerdo 086 de 2021, y en especial las conferidas por los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el literal e) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1., 2.2.9.2. y 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015.

CONSIDERANDO QUE:

El literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como una de las funciones de las unidades de personal "elaborar el plan estratégico de recursos humanos y el plan anual de vacantes".

El artículo 2 de la Ley 909 de 2004, es obligación de las entidades públicas implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con la normatividad vigente, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

El artículo 2.2.22.3 ibidem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está 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; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación (Plan Institucional de

Aprendizaje), el Plan de Incentivos Institucionales (Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar e Incentivos) y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

De conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

En lo concerniente al Plan de Bienestar Social Incentivos institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone 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; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

La Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

De acuerdo con lo estipulado en los artículos 2.2.10.1; 2.2.10.6 y 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", relacionados con el Sistema de Estímulos, la entidad debe organizar planes anuales que agrupen programas de bienestar social e incentivos para sus servidores.

Respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

El numeral 7º del artículo 2.2.4.6.8 (ibidem), establece que se debe diseñar y 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, 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.

El numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2º del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas

El artículo 1 del 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” establece que dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se encuentra la política de talento.

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”, señala que las entidades del Estado “(...) deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1) Plan Institucional de Archivos de la Entidad-PINAR 2) Plan Anual de Adquisiciones, 3) Plan Anual de Vacantes, 4) Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5) Plan Estratégico de Talento Humano, 6) Plan Institucional de Capacitación, 7) Plan de Incentivos Institucionales, 8) Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, 9) Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, 10) Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI; 11) Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 12) Plan de Seguridad y privacidad de la Información”.

Para los planes institucionales relacionados con el talento humano, señalados se tendrá en cuenta el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de garantizar el cumplimiento de los componentes de la dimensión del talento humano y el ciclo de vida del servidor público en la organización.

Conforme a lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano tendiente a generar interacción social en los empleados públicos, mantener y mejorar el ambiente laboral y proporcionar herramientas para el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Entidad.

Como soportes documentales de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano se construyen documentos anexos: I) Documento técnico que contiene marco conceptual y normativo, diagnóstico, objetivos, metodología, desarrollo, estrategias e indicadores, entre otros; y, II) Cronograma, los cuáles hacen parte del presente acto administrativo.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobó el Plan Estratégico de Talento Humano, en sesión del 31 de enero de 2021, como consta en acta de la misma fecha.

En virtud de los considerandos,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Objeto: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Técnico Agrícola ITA de Buga para la vigencia 2021-2025 formulado por el Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano a que hace referencia la parte motiva y del cual formaran parte integral los siguientes planes y programas anuales:

1. Plan de Previsión del Recurso Humano
2. Plan Anual de Vacantes
3. Programa Institucional de Aprendizaje
4. Programa de Bienestar Social e Incentivos (Estímulos)
5. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo

PARÁGRAFO PRIMERO: La formulación e implementación de los planes se realizarán de manera anual y observarán lo establecido en la normatividad vigente para cada tema. Estarán sujetos a modificaciones por factores como cambios estratégicos institucionales, cambios en la planta de personal, disponibilidad presupuestal, resultado de mediciones o evaluaciones efectuadas, entre otros.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los documentos correspondientes a cada uno de los planes y programa que conforman el Plan Estratégico de Talento humano hacen parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO 2. Responsabilidad y Evaluación, la implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente resolución, será responsabilidad de la Coordinación de Talento Humano del ITA.

ARTÍCULO 3. Financiación: El Plan Estratégico de Talento Humano será ejecutado de conformidad con el presupuesto destinado en los rubros establecidos de forma anual para este fin.

ARTÍCULO 4. Sanciones por no participación en los Programas de Formación y Capacitación y de Bienestar Social e Incentivos: Respecto a las actividades de formación y capacitación, es de obligatorio cumplimiento su asistencia por parte de los funcionarios, lo anterior de conformidad con lo señalado en el numeral 42 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, razón por la cual la inasistencia injustificada, podrá dar lugar a las sanciones correspondientes.

Respecto a las actividades de Bienestar Social e Incentivos (estímulos), si el funcionario y sus beneficiarios se inscriben y no asisten sin causa justificada, deberán reembolsar el valor total cancelado por la entidad para asegurar su participación, adicionalmente no podrá inscribirse para participar en las tres (3) actividades subsiguientes.

ARTÍCULO 5. Publicación: El Plan Estratégico de Talento Humano y la resolución mediante la cual se adopta, deberán ser publicados en la página web de la Entidad y socializados a través de los diferentes medios de comunicación interna.

La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE:

Expedida en Guadalajara de Buga, a los diecisiete (17) días del mes de febrero de 2022.



GUSTAVO RUBIO LOZANO
Rector

Zuly H.