

RESOLUCION No. 133
(DEL 31 ENE 2022)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA, PARA LA VIGENCIA 2022.

LA ALCALDESA DEL DISTRITO TURÍSTICO, CULTURAL E HISTÓRICO DE SANTA MARTA, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto Nacional 1083 de 2015, Decreto Nacional 1072 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 315 dispone que (...) *"Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo"* (...)

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano, en la que definió que la planeación estratégica del Talento Humano es 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.

Que el 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.

Que la Ley 909 de 2004 en sus artículos 15 y 17, establece que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos, asimismo indica que las entidades deberán adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos y tendrán como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que el Decreto 1083 de 2015, señala 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.

Que el Decreto 1083 de 2015, 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.

RESOLUCION No. 133
(DEL 31 ENE 2022)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA, PARA LA VIGENCIA 2022.

Que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.2.1, señala 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. Que el párrafo del mismo artículo señala que las políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Que el artículo 2.2.22.3.14 ibídem, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, dispone 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, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos planes atienden las Rutas de Creación de Valor establecidas en el MIPG: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y Ruta del análisis de datos

Que así mismo el artículo 2.2.22.3.1 del citado documento hace referencia a la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG *"Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG"*

Que el 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 y tiene como propósito ofrecer a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). Busca además 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.

Que con relación 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.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, señala 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

RESOLUCION No. 133
(DEL 31 ENE 2022)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA, PARA LA VIGENCIA 2022.

concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales

Que el artículo 2.2.4.6.12, numeral 5° del citado Decreto, señala 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 2° 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.

Que en consecuencia, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2022, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

Que, en mérito de las consideraciones expuestas en precedencia,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adóptese el Plan Estratégico del Talento Humano PETH de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, para la vigencia 2022, conformado por los siguientes planes, los cuales hacen parte integral del presente acto administrativo:

1. Plan Anual de Bienestar e Incentivos.
2. Plan Anual Institucional de Capacitación.
3. Plan Anual de Vacantes.
4. Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.
5. Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

Parágrafo: 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, resultados de medición o evaluaciones efectuadas entre otros.

Los documentos correspondientes a cada uno de los planes y programas que conforman el Plan Estratégico del Talento Humano hacen parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. Responsabilidad y Evaluación. La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente resolución, será responsabilidad de la Dirección de Capital Humano y la Secretaría General de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

Esta evaluación se realizará a través de diferentes medios, con el objeto de identificar el nivel de satisfacción alcanzado y las acciones de mejora que deben adelantarse para próximas actividades.

RESOLUCION No. 133
(DEL 31 ENE 2022)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA, PARA LA VIGENCIA 2022.

ARTÍCULO TERCERO. Financiación. El Plan Estratégico del Talento Humano será financiado y ejecutado de conformidad con el presupuesto destinado en los rubros anuales para este fin.

ARTÍCULO CUARTO. 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, dará lugar a las sanciones correspondientes.

Respecto a las actividades de Bienestar Social e Incentivos, si el funcionario y sus beneficiados 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 la tres (3) actividades subsiguientes.

ARTÍCULO QUINTO. Publíquese el presente acto administrativo y el Plan Estratégico del Talento Humano.

ARTÍCULO SEXTO. Anexos. Hace parte integral del presente acto administrativo el anexo PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

ARTÍCULO SÉPTIMO. La presente Resolución rige a partir de su expedición y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2022.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santa Marta D.T. C.H., a los 31 ENE 2022


VIRNA LIZI JOHNSON SALCEDO
Alcaldesa Distrital


BAYRON ARRIETA JIMÉNEZ
Secretario General

Revisó: Bertha Regina Martínez Hernández- Asesora Externa Despacho

Revisó: Luisa Fernanda Echeverri Niño – Directora Jurídica Distrital

Revisó: Marta Campo A. – Líder de programa – Dirección Capital Humano

Proyectó: Sugeidy Amaya – Contratista Secretaría General