

AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO 0158 DE 2025

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, para la vigencia 2025”

LA DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACION Y LA NORMALIZACIÓN

En uso de las facultades legales y especialmente las conferidas en el numeral 17 del artículo 8 del Decreto Ley 4138 de 2011, y en desarrollo del Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, y en los Decretos 1072 y 1083 de 2015

CONSIDERANDO

Que, el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se creó el “*Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado*”, señala que las entidades tienen la obligación de llevar a cabo todas las acciones previas y concomitantes dirigidas a la identificación de necesidades de capacitación, así como, a la formulación, ejecución y evaluación del impacto del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia. Adicionalmente, el artículo 19 del mismo decreto establece que las entidades públicas que se rigen por esta norma, están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

Que, en relación con la capacitación, el literal e), numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, asigna como función específica a las Unidades de Personal de las entidades, la siguiente: “[...] *Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación* [...]”.

Que, el numeral 1 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que: “[...] *La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de las 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 de la prestación de los servicios* [...]”; y el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, se deberán implementar programas de bienestar e incentivos; y el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, que las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados programas de protección y servicios sociales, tales como: deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que estén dirigidas a la recreación y el bienestar de los mismos.

Que, en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, para la vigencia 2024”

Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 numeral 2, literal h) de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la Comisión de Personal:

«h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento»

Que, el Equipo de Talento Humano consolidó las necesidades de bienestar y capacitación de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización para la vigencia 2025, las cuales fueron socializadas con la Comisión de Personal, en la sesión realizada el 24 de enero de 2025.

Que conforme lo anterior, se dio aplicación a lo dispuesto en el literal h) de la Ley 909 de 2004, referido anteriormente, en tanto se atendieron las recomendaciones efectuadas por la Comisión de Personal para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos y del Plan Institucional de Capacitación.

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, 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, basado en la mejora continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Que, el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015, establece en su numeral 7° como obligación de los empleadores 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.

Que, de acuerdo con el numeral primero del artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017 en lo relacionado con el Sistema de Gestión, uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es: *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

Que, en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, se establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional, los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano.

Que, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público y opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones, siendo la primera la de Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Que, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019 mediante la cual definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Que, teniendo en cuenta lo señalado en las normas antes transcritas, Talento Humano a través del Grupo de Desarrollo del Talento Humano, con la participación de los empleados públicos de la Agencia para la Reincorporación y Normalización – ARN y atendiendo las orientaciones metodológicas correspondientes en cada caso, realizó el diagnóstico y planteamiento de los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales fueron aprobados en reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 29 de enero de 2025.

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, para la vigencia 2024”

Que, por lo anterior, se hace necesario adoptar en la ARN el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, bajo el marco de la adopción del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) previsto en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del Talento Humano de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.

Qué mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización para la vigencia 2025, aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 29 de enero de 2025, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Hacen parte integral del presente acto administrativo:

- a) Plan Estratégico de Talento Humano (PETH);
- b) Plan de Bienestar Social e Incentivos y su cronograma de actividades;
- c) Plan Institucional de Capacitación y su cronograma de actividades;
- d) Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo y su cronograma de actividades;
- e) Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. – La formulación e implementación de todos los planes se realizarán de manera anual y observarán lo establecido en la normativa 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.

ARTÍCULO SEGUNDO. - La presente resolución rige a partir del día siguiente a su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, particularmente, la Resolución No. 0149 de 2024.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, a los 29 días del mes de enero de 2025.

ALEJANDRA MILLER RESTREPO
Directora General

Proyectó: William Ricardo Crespo Moreno – Profesional Especializado de Talento Humano
Revisó: Ivan Javier Valest Bustillo – Contratista – Talento Humano
Revisó: Rosa Misaelina Ospina Peña– Asesora Talento Humano
Revisó: Denisse Gisella Rivera Sarmiento – Jefe Oficina Asesora Jurídica
Revisó: Johanna Carolina Vergara Ospina - Secretaria General