



AGENCIA COLOMBIANA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

RESOLUCIÓN NÚMERO 0 1 8 3

"Por la cual se adopta el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, para la vigencia 2020"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN

En ejercicio de las facultades previstas en el Decreto Ley 4138 de 2011, Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1083 de 2015 el cual fue modificado en lo relacionado con el Sistema de Gestión por el Decreto 1499 de 2017 y,

CONSIDERANDO

Que mediante el Decreto 1567 de 1998, se creó el "Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado"; y en su artículo 11°, señala que la Entidad tiene la obligación de llevar a cabo todas las acciones previas y concomitantes dirigidas a la identificación de necesidades, así como, a la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia; y de acuerdo con el artículo 19°, éste debe ser organizado anualmente para sus empleados, junto con programas de bienestar social e incentivos.

Que con relación a 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: "(...) *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 en concordancia con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, establece 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 párrafo del artículo 36 de la citada Ley, 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 en concordancia con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, 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 del empleado.

Que de acuerdo a lo dispuesto en el art. 16 No. 2, literal h) de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la Comisión de Personal:

"Por la cual se adopta el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, para la vigencia 2020"

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

Que Talento Humano consolidó las necesidades de capacitación y estímulos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, las cuales fueron remitidas a la Comisión de Personal por la Oficina Asesora de Planeación en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para que presentaran las observaciones y recomendaciones correspondientes, sin contar con su participación. Posteriormente fue citada para presentar nuevamente la consolidación, sin lograr un acuerdo en la reunión.

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, 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 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 de acuerdo con el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, 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 1111 de 2017 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 servidores 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, de Previsión del Talento Humano y Plan Anual de Vacantes, los cuales fueron aprobados en reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño los días 24 y 31 de enero de 2020, éste último de manera virtual.

"Por la cual se adopta el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) de la Agencia para la Reincorporación y Normalización, para la vigencia 2020"

Que, por lo anterior, se hace necesario adoptar los precitados planes para la vigencia 2020, bajo el marco del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) previsto en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Qué mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - Adoptar el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización para la vigencia 2020, aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de 24 y 31 de enero de 2020, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo.

Parágrafo: Hacen parte integral del presente acto administrativo: a) Documento técnico del PGETH; b) Documento diagnóstico planeación; c) Cronograma de actividades Bienestar Social e Incentivos; d) Cronograma de actividades Plan Institucional de Capacitación; y e) Cronograma plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los cuales podrán ajustarse en el evento que sea requerido.

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada Bogotá, D.C., a los

31 ENE 2020

ANDRÉS FELIPE STAPPER SEGRERA
Director General

Elaboró: María del Pilar Aquite - Profesional Especializado TH
Revisó: Luisa Elena Muñoz – Profesional Especializado TH
Revisó: Monica Bernal Vanegas – Asesor TH
Revisó: Cesar Norberto Albarracín Ochoa – Secretario General
Revisó: Javier Sarmiento – Jefe Oficina Asesora Jurídica

