



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA
RESOLUCIÓN NÚMERO (E . 5 2 4 0) DE
(3 1 DIC 2021)

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (PEGTH) DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA".

EL ALCALDE MUNICIPAL DE CHÍA – CUNDINAMARCA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial de las conferidas en el artículo 315 de la Constitución Política, la Ley 136 de 1994, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1083 de 2015, del Decreto Nacional 1072 de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que, el artículo 315 de la Constitución Política, establece como atribuciones del alcalde entre otras, cumplir y hacer cumplir la Constitución Política, la Ley, los decretos gubernamentales, ordenanzas, y acuerdos del Concejo Municipal y dirigir la acción administrativa del Municipio.

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que 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.

Que el parágrafo del artículo 2.2.22.2.1. 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 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, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que, 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 la Función Pública, con el propósito de garantizar el cumplimiento los componentes de la dimensión del talento humano y el ciclo de vida del servidor público en la Alcaldía de Chía.

Que de conformidad con la Guía de Gestión Estratégica 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 al interior de la entidad, y el cumplimiento de los lineamientos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente en la definición de los planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que puedan realizar los servidores públicos.

Que, en relación con el Plan Anual de Vacantes, 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 tiene como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que, en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e 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.

Que, el numeral 1° del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, determina 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 eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite el desarrollo profesional de los empleados, y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que, 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.

Que, 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.

Que, el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, 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.

Que, el numeral 5° 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 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, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2021, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Alcaldía Municipal de Chía.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. - ADOPCIÓN. Adoptar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PEGTH) de la Dirección de la Función Pública – Secretaria General de la Alcaldía Municipal de Chía., para la vigencia 2021, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

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 del personal, disponibilidad presupuestal, resultado de mediciones y evaluaciones efectuadas en temas inherentes a los planes.

ARTICULO SEGUNDO. – IMPLEMENTACIÓN. El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PEGTH) adoptado en la presente resolución, está dirigido a todos servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chía, y será implementado a través de los planes de acción que lo componen y será responsabilidad de la Dirección de Función Pública – Secretaria General.

ARTÍCULO TERCERO. - EVALUACIÓN. La Dirección de Función Pública – Secretaria General, adelantará las acciones pertinentes que permitan identificar el nivel de satisfacción y ejecutar oportunidades de mejora, sin perjuicio de la respectiva evaluación y seguimiento que se deban adelantar a cada plan de acción que compone el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PEGTH).

ARTÍCULO CUARTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones internas anteriores que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


LUIS CARLOS SEGURA RUBIANO
ALCALDE MUNICIPAL DE CHIA

Aprobó: JOSÉ ANTONIO PARRADO RAMÍREZ
Secretario de Despacho
Secretaría General

Revisó: MARTHA LUCIA PEDRAZA DONOSO
Secretaría General
Directora de Función Pública

Elaboró: FABIÁN RAMÍREZ VARGAS
Profesional Universitario
Secretaría General
Dirección de Función Pública

