



El Saber como Arma de Vida

RECTORÍA

IES vigilada



MINEDUCACIÓN

Resolución No. 426

(Junio 29 de 2018)

"Por la cual se crea el Sistema de Gestión de Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo"

LA Rectora del Instituto Tecnológico del Putumayo

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO QUE:

El Instituto Tecnológico del Putumayo, es una institución pública de Educación Superior, creada mediante Ley 65 de 1989 como Establecimiento Público, de carácter Académico del Orden Departamental, con Personería Jurídica, Autonomía Administrativa y Patrimonio Independiente, adscrito al Departamento del Putumayo.

El Instituto Tecnológico del Putumayo como entidad regida por las normas del derecho público y directrices de la ley 30 de 1992, tiene el deber legal y constitucional de asumir las responsabilidades que le atañen en su campo específico de acción, según lo previsto en la Constitución, las leyes y demás normas que lo regulan y a las cuales está sujeto el accionar del servidor público, con el fin de que ello redunde en el beneficio de los administrados y refleje, a la vez la buena marcha de la administración.

El inciso 1° del artículo 209 de la Constitución Política, establece que la "Función Administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

Con la Ley 909 de 2004, el Gobierno Nacional expide normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y el Sistema de Gerencia Pública, en donde el mérito, la capacitación y la evaluación son pilares fundamentales.

El Artículo 133 de la ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país" integro en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de desarrollo administrativo y de Gestión de la Calidad de qué trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, así mismo estableció que el Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado.

De conformidad con lo anterior, se expide el 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.



El Saber como Arma de Vida

RECTORÍA

IES vigilada



MINEDUCACIÓN

EL Decreto 1499 de 2017, en el Artículo 2.2.22.2.1, dentro de las Políticas De Gestión Y Desempeño Institucional, 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, las de Talento humano”

El Artículo 2.2.22.3.2 del Decreto 1499 de 2017. Define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El Decreto 1499 DE 2017, en el Artículo 2.2.22.3.3, dentro del Modelo Integrado De Planeación Y Gestión señala el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual tendrá como uno de los objetivos 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.

De conformidad con lo anterior, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. Pretende facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG -Talento Humano- tiene como propósito ofrecerle a una entidad pública, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

En ese orden el Talento Humano orienta 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.

En cumplimiento de la normatividad precedente, el Instituto Tecnológico del Putumayo, mediante Resolución N° 0344 del 15 de mayo de 2018, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como órgano encargado de liderar su implementación y establece en el numeral 1 del artículo segundo como dimensión operativa del modelo el Talento Humano.

El Instituto Tecnológico del Putumayo, considera que el talento humano es el activo más valioso, con que cuenta la Institución, compuesto por los directivos, administrativos, docentes y estudiantes de la institución; por tal razón, es necesario adoptar el Sistema de Gestión del Talento Humano para facilitar los mecanismos



El Saber como Arma de Vida

RECTORÍA

IES vigilada



MINEDUCACIÓN

que permitan proponer y ejecutar las estrategias institucionales de desarrollo, administración, bienestar y adaptación del talento humano de la institución.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Creación. Créase el sistema de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo, con el fin de implementar la primera Dimensión – Talento Humano- del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

ARTÍCULO SEGUNDO. Integración: El sistema de Gestión del Talento Humano estará integrado por el personal de planta y contratista asignado por la administración.

ARTÍCULO TERCERO. Funciones. Son funciones de los integrantes del sistema de Gestión del Talento Humano las siguientes:

1. Proponer las Políticas en materia de Desarrollo y Gestión Estratégica del Talento Humano del Instituto Tecnológico del Putumayo (administrativos, docentes, directivos y estudiantes).
2. Proponer estrategias para la debida operación de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
3. Coordinar y gestionar las actividades necesarias para el correcto funcionamiento del sistema de gestión de Talento Humano en el marco del ciclo PHVA (planificar-hacer-verificar y actuar) asociado a los procesos de excelencia y calidad de la institución.
4. Desarrollar diagnósticos periódicos sobre el estado de las estrategias de desarrollo del Talento Humano en la entidad (estamento docente, estamento estudiantil, administrativos y directivos) a fin de proponer nuevas orientaciones.
5. Desarrollar caracterizaciones periódicas que permitan mantener información actualizada sobre las diferentes áreas y características del talento humano institucional.
6. Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:
 - i) **Para servidores públicos adscritos a la institución**
 - a) Plan anual de vacantes
 - b) Plan Anual de capacitación y formación
 - c) Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - d) Administración del Talento Humano (selección, vinculación, inducción y reinducción, evaluación del desempeño)
 - e) Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
 - f) Gestión de la administración de salarios
 - ii) **Para servidores públicos adscritos a la institución y estudiantes:**
 - a) Plan Anual de Bienestar Institucional
 - b) Plan Anual de incentivos y Estímulos



El Saber como Arma de Vida

RECTORÍA

IES vigilada



MINEDUCACIÓN

7. Desarrollar las actividades de implementación y ejecución de los planes anuales del sistema de gestión del talento humano previstos, en especial teniendo en cuenta los ciclos de vida del servidor público, así:
 - i. **Ingreso**
 - a. Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo
 - b. Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes
 - c. Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el plan anual de vacantes
 - d. Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento
 - e. Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados
 - f. Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor
 - g. Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos (vicerrectores y Rector)
 - h. Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia
 - i. Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción
 - j. Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC
 - k. Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente
 - l. Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
 - ii. **Desarrollo**
 - a. Realizar reinducción a todos los servidores anualmente
 - b. Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad Rector y Vicerrectores), así como de su movilidad
 - c. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI
 - d. Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción
 - e. Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, así también, contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares
 - f. Adoptar mediante acto administrativo el sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión



El Saber como Arma de Vida

RECTORÍA

IES vigilada



MINEDUCACIÓN

- g. Facilitar el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y llevando a cabo las capacitaciones correspondientes
- h. Efectuar las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes en sus respectivas fases
- i. Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual
- j. Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño, diferentes a las obligatorias, en torno al servicio al ciudadano
- k. Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
- l. Ejecución completa del plan estratégico de talento humano
- m. Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad
- n. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad
- o. Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad
- p. Celebrar el Día Nacional del Servidor Público: programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público
- q. Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor
- r. Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.
- s. Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión
- t. Realizar mediciones de clima laboral (al menos cada dos años), y la correspondiente intervención de mejoramiento
- u. Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, que lleve a un cambio cultural
- v. Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras
- w. Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, darlos a conocer con el objetivo de que sean interiorizados por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones

iii.

Retiro

- a. Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro
- b. Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad
- c. Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano
- d. Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan

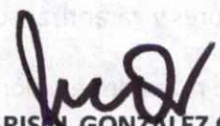


- e. Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida
 - f. Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados
8. Desarrollar y actualizar periódicamente el manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.
 9. Implementar a nivel institucional los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en cuanto a las políticas de gestión estratégica del talento humano y el código de integridad establecidos en el plan de acción.
 10. Realizar seguimiento periódico a la ejecución del plan de acción propuesto para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la dimensión de talento humano y proponer estrategias para el logro de los resultados, por lo menos una vez cada trimestre.
 11. Desarrollar las actividades de implementación y ejecución de la política de bienestar institucional para fomentar la salud física y emocional; y el desarrollo social, cultural y deportivo de los miembros de la Institución.
 12. Efectuar seguimiento y sistematización de los resultados de proyectos y servicios brindados en el marco del bienestar institucional, que permita acceso permanente y actualizado a la información de cada periodo académico, así como sobre las acciones de mejora implementadas a partir del análisis de los resultados.
 13. Implementar un sistema de información sobre la evolución de los indicadores de calidad asociados, en la implementación de las acciones para fomentar el desarrollo físico, emocional, social y cultural de los miembros de la institución.
 14. Las demás que tengan relación directa con la implementación, operación, desarrollo y evaluación del Modelo en su dimensión de Talento Humano.

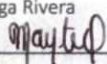
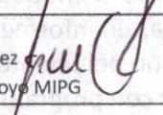
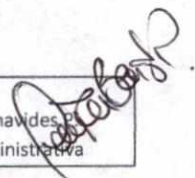
ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Mocoa Putumayo, a los veintinueve (29) días del mes de junio del año 2018.



MARISOL GONZALEZ OSSA
Rectora

Proyectó: María Teresa Ortega Rivera Prof. de apoyo ITP 	Revisó: Gladis Valencia C. Prof. de apoyo ITP	Revisó: Julio Cesar Ordoñez  Profesional de apoyo MIPG	Aprobó: Laura Cristina Benavides  Vicerrectora Administrativa
---	---	--	--