

RESOLUCIÓN No.039DE 2022
(31 de Enero de 2022)

“Por la cual se adopta el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) para la vigencia 2022 de la Empresa de Transportes del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A. y se ordena su divulgación y ejecución”

**EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE DEL
TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 8° del Acuerdo No. 7 de 2017 de la Junta Directiva de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – Transmilenio S.A. 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”.

Que con relación a la capacitación el literal e) del artículo de la Ley 909 de 2004, indica como 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 artículo 11° del Decreto Ley 1567 de 1998, 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 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 a su vez, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 cuya visión es contar en el 2030 con entidades públicas capaces de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional y que a partir de los requerimientos de la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), prevé que los procesos de formación y capacitación deben ser vistos como procesos estratégicos para el desarrollo organizacional y por tanto orientarse a la gestión del conocimiento, manteniendo actualizadas las competencias de los servidores que le son necesarias para el buen desempeño laboral.

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 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 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; y el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017 mediante la cual definió los estándares mínimos del sistema para empleadores y contratantes.

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 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 de acuerdo con el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 612 de 2018, determinó 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, deben integrar a su Plan de Acción Institucional los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano.

Que teniendo en cuenta que la citada dimensión, se debe tener una política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual tiene como propósito desarrollar mecanismos que faciliten su institucionalización en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos que permita el logro de los fines esenciales del Estado, motivo por el cual se incorpora en la presente adopción junto con el plan de trabajo que da continuidad a su implementación en la presente vigencia.

Que teniendo en cuenta lo señalado en las normas antes transcritas, la Dirección Corporativa a través del proceso de Talento Humano, con la participación de los servidores de TRANSMILENIO S.A., atendiendo las orientaciones metodológicas correspondientes en cada caso, así como a los procedimientos y manuales internos, y considerando los cambios producidos en el entorno por la situación de salud pública originada por el COVID-19, realizó el diagnóstico y planteamiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación, Proyecto de Bienestar e Incentivos y el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los cuales fueron aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 31 de enero de 2022.

Que por lo anterior y atendiendo a la planeación interna frente a la consolidación de estos componentes en el marco del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) previsto en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se hace necesario agruparlos en dicho plan a 31 de enero de 2022.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. Adoptar el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano – PGETH de TRANSMILENIO S.A. para la vigencia 2022, aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 31 de enero de 2021, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo.

Artículo 2°. Hacen parte integral del presente acto administrativo: a) Documento técnico del PGETH; b) Documento del Plan de Formación y Capacitación y su Cronograma; c) El Proyecto de Bienestar e Incentivos y su matriz, d) Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. y e) Cronograma Plan de Gestión de Integridad.

Artículo 3°. La Dirección Corporativa mediante el proceso de Gestión del Talento Humano, deberá efectuar el seguimiento, ejecución y evaluación de cada uno de los planes aprobados y adoptados.

Artículo 4°. La ejecución del cada uno de los planes estará en concordancia con los recursos que se dispongan para tal fin y se encuentran sujetos a ajustes, considerando las necesidades basadas en nuevos proyectos, cambios trascendentales que se produzcan en la organización o el sector, nuevas directrices con ocasión de la emergencia sanitaria producto del COVID-19, y que se requieran priorizar otros asuntos; y los ajustes, modificaciones y cambios en los cronogramas que se produzcan durante el transcurso de la vigencia, serán socializados en los canales oficiales de comunicación de la Entidad.

Artículo 5°. La presente resolución y cada uno de los planes y cronogramas anexos, deberán permanecer divulgados a través de medios oficiales de comunicación de la Entidad, para el conocimiento de todos los ciudadanos y servidores de TRANSMILENIO S.A.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los treinta y un (31) días del mes de enero de 2022.

ALVARO JOSE RENGIFO CAMPO
Gerente General

Proyectó: Diana Marcela Albarracín Núñez – Profesional Contratista Dirección Corporativa
Revisó: Paolo Ramírez Borbón – Profesional Especializado de Talento Humano
Aprobó: José Guillermo Del Río Baena – Director Corporativo
José Guillermo Del Río Baena – Subgerente General (E)

Código: 802.01.01

Anexos: Documento Técnico PGETH 2022
Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC 2022
Cronograma PIC 2022
Proyecto de Bienestar e Incentivos 2022
Matriz Bienestar e Incentivos 2022
Plan de Trabajo del SG-SST 2022
Cronograma PGI 2022