



RESOLUCIÓN

TRD – 2021-100.4.031

RESOLUCIÓN No. 031

04 de Octubre de 2021

“POR LA CUAL SE CONFORMAN LAS MESAS DE TRABAJO PARA LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO, INTEGRIDAD Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA”

El Alcalde del Municipio de Palmira – Valle del Cauca, en uso de las atribuciones legales, especialmente las conferidas en las Leyes 87 de 1993, 489 de 1998 y 872 de 2003 y sus respectivos decretos reglamentarios, así como la Ley 1753 de 2015, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1083 de 2015 y en el Decreto Municipal No. 213 de agosto 1 de 2016, y

CONSIDERANDO

La Constitución Política de Colombia en sus artículos 209 y 269, establece que las entidades públicas están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la Ley.

En respuesta a estos preceptos, se emitió el Decreto Nacional 1083 de 2015 el cual reglamenta los Sistemas de Gestión y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.

El mismo Decreto Nacional en su artículo 2.2.22.3.1 adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el fin de lograr el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.

Este Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, de acuerdo a los términos del artículo 2.2.22.3.2. del citado Decreto 1083 de 2015.

El artículo 2.2.23.1 de la misma norma señala que el Sistema de Control Interno previsto en las leyes 87 de 1993 y 489 de 1998 se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.



RESOLUCIÓN

En el Municipio de Palmira a través del Decreto Municipal 150 de julio 22 de 2013, se unificaron los Sistemas de Gestión (Calidad y SISTEDA) y de Control Interno (MECI); adoptando como herramienta metodológica y operativa el Sistema Integrado de Gestión (SIG) y creando su Comité de Coordinación.

Desde la vigencia 2015 el Sistema de Gestión del Municipio de Palmira fue certificado al aprobar los requisitos especificados en la norma ISO 9001:2008, actualmente, se mantiene la certificación en la versión ISO 9001:2015 y con alcance a trece actividades, para lo cual se cuenta con el código SC-CER415753.

También el municipio de Palmira a través del Decreto Municipal 213 de agosto 1 de 2016 adoptó la estructura de la administración central, definió las funciones de sus dependencias y dictó otras disposiciones, en su artículo tercero que corresponde a las Funciones del Despacho del Alcalde, se establecieron en los numerales 4 y 8 las siguientes competencias:

“(…)

4. Promover y coordinar la elaboración y el desarrollo de políticas y procesos estratégicos para el Municipio.

(…)

8. Dirigir, coordinar y hacer el respectivo seguimiento a la gestión de las Oficinas, Secretarías y Direcciones de la Administración Municipal.

(…)”.

Igualmente, en el en el numeral 10 del artículo Décimo Séptimo del mismo Decreto Municipal se dispuso como función de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano “Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión”.

Ahora, el Decreto Municipal 285 de julio 28 de 2017 modificó el Sistema Integrado de Gestión del Municipio de Palmira y dictó otras disposiciones, con el objetivo de establecer las herramientas metodológicas, operativas, de integración y unificación de los Sistemas de Gestión de la Organización. Con ello se actualizó el Sistema a los lineamientos de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, conformando el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a través del Decreto Municipal 080 de junio 6 de 2018, hoy vigente.

Mediante la Resolución Municipal No. 011 de abril 20 del 2020 se conforma el equipo operativo del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad en el cual interviene la Secretaría de Desarrollo Institucional y la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano.

De otra parte, a través del Acuerdo Municipal No. 003 del pasado 4 de junio, se adoptó el Plan de Desarrollo 2020- 2023 “Palmira Pa´lante”, instrumento que se convierte en la carta de navegación que orienta la gestión al cumplimiento de la visión, la misión, los principios rectores y las metas de desarrollo de ciudad establecidas por la Administración Municipal.



RESOLUCIÓN

Posteriormente se expidió el Decreto Municipal No. 981 de noviembre 30 de 2020 “Por el cual se actualiza el Sistema Integrado de Gestión institucional del municipio de Palmira y se dictan otras disposiciones”, en él se incluyen el Sistema Integrado de Gestión Institucional, el Sistema de Seguridad de la Información, y el Sistema de Gestión Ambiental.

En su Artículo 23 se establece que en línea con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y la estructura de la Alcaldía Municipal de Palmira, las políticas de Gestión y Desempeño Institucional serán lideradas y apoyadas en su implementación por las dependencias de la Administración, siendo de competencia de la Secretaría de Desarrollo Institucional, las siguientes:

ÍTEM	POLÍTICA	DEPENDENCIA LÍDER	DEPENDENCIAS QUE APOYAN
1	Gestión estratégica de talento humano	Secretaria de Desarrollo Institucional	Subsecretaría de Gestión del Talento Humano
2	Integridad	Subsecretaría de Gestión del Talento Humano	Secretaría General Dirección de Control Interno Disciplinario
3	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Subsecretaría de Gestión del Talento Humano	Secretaría General

Por medio del Artículo 24 del mismo Decreto Municipal se establece que los líderes de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional podrán conformar mesas o equipos de trabajo temáticos para elaborar propuestas, estrategias y operar los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, de manera articulada con las dependencias que tienen competencia para el desarrollo de las actividades requeridas para su cumplimiento.

Teniendo en cuenta las anteriores disposiciones, y especialmente dando cumplimiento al Decreto Municipal 981 de 2020 se requiere la conformación de las mesas de trabajo temáticas y adscritas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las cuales vinculan a diferentes líderes de proceso (Secretarios, Subsecretarios y Directores), para establecer la correcta implementación, operación, desarrollo y evaluación y seguimiento de las políticas de Gestión estratégica de Talento Humano, Integridad y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

En mérito de lo anterior, se

RESOLUCIÓN

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar las mesas de trabajo temáticas adscritas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, así:

- Mesa de trabajo No. 1. Política de Talento Humano.
- Mesa de trabajo No. 2. Integridad.
- Mesa de trabajo No. 3. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

PARÁGRAFO 1. La mesa de trabajo No. 1 elaborará propuestas, estrategias y operará los lineamientos que se deriven de los temas de capacitación, bienestar, deportes y todos aquellos que tengan relación con la Política y la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, presentando para aprobación y seguimiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño las acciones a las que haya lugar.

PARÁGRAFO 2. En el marco del Decreto Municipal 981 del 30 de noviembre de 2020, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño sustituirá los comités que se deriven de las actividades de capacitación, bienestar, deportes y todos aquellos que tengan relación con la Política y la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, exceptuando aquellos cuya creación obedezca a una orden legal.

ARTÍCULO SEGUNDO. NATURALEZA Y ALCANCE DE LAS MESAS DE TRABAJO: Las mesas de trabajo son un grupo de apoyo para la correcta implementación, operación, desarrollo y evaluación y seguimiento de las políticas de Gestión estratégica de Talento Humano, Integridad y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

ARTÍCULO TERCERO. INTEGRANTES: La mesa de trabajo para cada política estará integrada, así:

MESA DE TRABAJO	LÍDER MESA DE TRABAJO	DEPENDENCIAS INTEGRADORAS
No. 1. Gestión Estratégica de Talento Humano	Secretaría de Desarrollo Institucional	Secretaría General Secretaría Jurídica Secretaría de Hacienda Secretaría de Planeación Secretaría de Educación Dirección de Comunicaciones Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia Oficina de Control Interno Subsecretaría de Gestión del Talento Humano

RESOLUCIÓN

No. 2. Integridad	Subsecretaria de Gestión del Talento Humano	Secretaría de Desarrollo Institucional Secretaría General Secretaría de Planeación Secretaría de Educación Dirección de Comunicaciones Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia Oficina de Control Interno
No. 3. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Subsecretaria de Gestión del Talento Humano	Secretaría General Secretaría de Planeación Secretaría de Educación Dirección de Comunicaciones Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia Oficina de Control Interno

PARÁGRAFO. Las dependencias integradoras podrán designar a funcionarios y/o contratistas para que participen en la implementación, desarrollo y evaluación a que dé lugar cada política, bajo las directrices emanadas por la el líder de mesa de trabajo.

ARTÍCULO CUARTO. SESIONES: Las mesas de trabajo se reunirán una (1) vez cada dos (2) meses en los primeros cinco (5) días hábiles o cada vez que el Líder de mesa de trabajo lo convoque de manera extraordinaria, mediante correo electrónico y evitando que concurren reuniones en forma simultánea.

PARÁGRAFO PRIMERO. La asistencia a la mesa de trabajo será obligatoria para todos sus integrantes y se deberá garantizar la permanencia durante toda la sesión. No obstante, cuando por causa justificada, algún integrante de la mesa no pueda asistir a la reunión, deberá dar aviso por previo a la realización de la reunión.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La mesa de trabajo podrá invitar a sus reuniones con carácter permanente u ocasional a funcionarios y/o contratistas de otras dependencias según los temas a tratar.

ARTÍCULO QUINTO. FUNCIONES: Son funciones de las mesas de trabajo las siguientes de acuerdo a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

MESA DE TRABAJO	FUNCIONES
No. 1. Gestión Estratégica de Talento Humano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar e implementar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano para el ingreso, desarrollo y retiro. 2. Implementar acciones para la ejecución de las rutas de creación de valor de Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

RESOLUCIÓN

	3. Evaluar la gestión estratégica del talento humano.
No. 2. Integridad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar las actividades propias para la adopción del Código de Integridad de la entidad. 2. Ejecutar las actividades de la caja de herramientas para la implementación del Código de Integridad de la entidad. 3. Realizar seguimiento y evaluación a la implementación del Código de Integridad de la entidad.
No. 3. Gestión del Conocimiento y la Innovación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar e implementar acciones para la gestión del conocimiento y la innovación. 2. Evaluar la gestión del conocimiento y la innovación.

PARÁGRAFO. Para el buen funcionamiento de la mesa de trabajo se podrá contar con la asesoría y el acompañamiento en caso de ser requerido de las otras mesas de trabajo ya conformadas en la entidad.

ARTÍCULO SEXTO. ACTAS DE LA MESA DE TRABAJO: La mesa de trabajo dejará constancia de sus actuaciones mediante actas las cuales deberán ser suscritas por la totalidad de los integrantes de la mesa. Serán anexos de las mismas: listados de asistencia, informes y otros documentos que soporten el seguimiento a las políticas de gestión y desempeño institucional

ARTÍCULO SÉPTIMO. INFORMES. De las decisiones adoptas en las mesas de trabajo se presentará un (1) informe cada semestre al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su conocimiento y evaluación.

ARTÍCULO OCTAVO. VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su aprobación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Palmira – Valle del Cauca, a los cuatro (04) días del mes de octubre del año dos mil veintiuno (2021).


OSCAR EDUARDO ESCOBAR GARCÍA
Alcalde Municipal

Proyectó: Leonardo Bernal Romero - Contratista - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano
Edward Gómez Vidal – Profesional Universitario Código 219 Grado 02 Subsecretaría de Gestión del Talento Humano
Revisó: Nayib Yaber Enciso - Contratista - Secretaría de Desarrollo Institucional
Manuel Fernando Flórez Arellano - Secretario General
Aprobó: Juan Diego Céspedes López - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano (E)

PALMIRA
pa' lante



Alcaldía de Palmira
NIT: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SECRETARÍA GOBIERNO

RESOLUCIÓN

