



## **RESOLUCIÓN No.010 DE 2021**

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano TEVEANDINA LTDA para la vigencia 2021"

### **LA GERENCIA DEL CANAL REGIONAL DE TELEVISIÓN TEVEANDINA LTDA.,**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las contenidas en el artículo 28 de los estatutos Internos del Canal, las establecidas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, demás normas concordantes y,

### **CONSIDERANDO:**

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 - MIPG, las entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el párrafo del artículo 2.2.22.2.1. del Decreto 1499 de 2017, 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 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 los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar y salud ocupacional, gestión del desempeño, situaciones administrativas y nómina, gestión de conocimiento y capacitación, que permita un desarrollo integral de los servidores a nivel de calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad de desempeño laboral.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 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 dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos. Que el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen 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 e Incentivos 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 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 y definió el procedimiento para la participación de los(as) servidores(as) de la Entidad en los mismos.

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, 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 Teveandina Ltda.

Así las cosas, fue presentado por la Dirección Jurídica y Administrativa el Plan Estratégico de Talento Humano 29 en reunión el día 26 de enero de 2021 y aprobado de manera unánime por los miembros del Comité de Control Interno Institucional para su ejecución.

En mérito de lo expuesto

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de Teveandina Ltda., para la vigencia 2021 que contribuirá a mejorar el ejercicio de la función pública en los términos de eficiencia, eficacia, transparencia y acorde al Decreto 1499 de 2017 observando la Política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Dentro del Plan de la vigencia actual, se han definido las líneas estratégicas prioritarias en la Gestión Estratégica de Talento Humano establecidas en cada Plan.



**ARTÍCULO TERCERO:** La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la Dirección Administrativa y Jurídica de Teveandina Ltda., y del Equipo del proceso Talento Humano.

**ARTÍCULO CUARTO:** Incluir en el repositorio de documentos aprobados y controlados por calidad.

**ARTÍCULO QUINTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los (29) días del mes de enero de 2021.

**GINA ALEJANDRA ALBARRACÍN BARRERA**  
Gerente

Proyectó: Johana Andrea Salcedo Avila – Apoyo profesional TH (Contratista)  
Revisó: María Fernanda Carrillo Méndez – Directora Jurídica y Administrativa  
Revisó y aprobó: Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – 02 de diciembre del 2020