

INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA

RESOLUCIÓN No. 0727 DE 2025

(Marzo 19)

“Por medio de la cual se adopta el plan estratégico del talento humano del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca para la vigencia 2025”

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO DE ARAUCA en ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial de las que le confiere la Ordenanza 038 de 1993 y la Ordenanza No. 061 de 2001 y,

CONSIDERANDO:

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 quien haga 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 1° 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 del Decreto Nacional 1083 de 2015, señala que las políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan y reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Que el artículo 2.2.22.3 del Decreto Nacional 1083 de 2015 adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación del estímulos y una gerencia pública enfocada en la consecución de resultados; e incluye entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

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 de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia de 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 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 Anual de Vacantes y el Plan de Recursos Humanos, 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 presión de recursos humanos.

Que en lo referente al Plan de Bienestar Social de Incentivos Institucionales y el 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 del Decreto Ley 1567 de 1998 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.

Que en lo referente 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, que debe ser aplicadas por todos los empleados públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2025, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del Talento Humano del Instituto de Tránsito y Transporte del Departamento de Arauca.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2025, el cual forma integrante del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la Profesional Universitario del Área de Talento Humano.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Arauca, a los diecinueve (19) días de marzo de 2025.



HENRY GEOVANNY COLMENARES CISNEROS
Director ITTDAR

Revisó: 
Secretaría General ITTDAR

Proyectó y Digitó: Tania Rangel Pardo 
Profesional universitario de Talento Humano ITTDAR