

## RESOLUCIÓN No. 019

*“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C para la vigencia 2023”*

### LA SUBGERENTE DE GESTIÓN CORPORATIVA DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Acuerdo No. 004 de 2016, modificado por el Acuerdo 043 de 2022 y la resolución 004 de 2023; y

#### CONSIDERANDO:

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como una de las funciones de las unidades de personal *“Elaborar el plan estratégico de recursos humanos y el plan anual de vacantes”*.

Que, el artículo 2 de la Ley 909 de 2004 señala que es obligación de las entidades públicas implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con la normatividad vigente, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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, el cual 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 las demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

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 (Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar e incentivos) y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el trabajo.

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, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de

## RESOLUCIÓN No. 019

*“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C para la vigencia 2023”*

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 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 lo concerniente al Plan de Bienestar Social 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 en su Plan Institucional de Capacitación; asimismo, en su 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 el Decreto 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 de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que de acuerdo con lo estipulado en los artículos 2.2.10.1; 2.2.10.6 y 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, relacionados con el Sistema de Estímulos, la entidad debe organizar planes anuales que agrupen programas de bienestar social e incentivos para sus servidores.

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 *ibídem*, 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

## RESOLUCIÓN No. 019

*“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C para la vigencia 2023”*

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 el Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*, señala que las entidades del Estado *“(…) deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1) Plan institucional de Archivos de la Entidad- PINAR 2) Plan Anual de Adquisiciones, 3) Plan Anual de Vacantes, 4) Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5) Plan Estratégico de Talento Humano, 6) Plan institucional de Capacitación, 7) Plan de incentivos institucionales, 8) Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, 9) Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, 10) Plan Estratégico de Tecnologías de la información y las Comunicaciones PET, 11) Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la información 12) Plan de Seguridad y privacidad de la información”*. (Subrayado fuera de texto).

Que, para los planes institucionales relacionados con el talento humano señalados, se tendrá en cuenta el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de garantizar el cumplimiento de los componentes de la dimensión del talento humano y el ciclo de vida del servidor público en la organización.

Que, conforme a lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano tendiente a generar interacción social en los empleados públicos, mantener y mejorar el ambiente laboral y proporcionar herramientas para el fortalecimiento de las conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Entidad.

Que como soporte documental de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, se construye el documento anexo que consta de: 1) Documento técnico que contiene marco conceptual y normativo, diagnóstico, objetivos, metodología, estrategias de ejecución e indicadores, entre otros; y, 2) Cronogramas, los cuales hacen parte del presente acto administrativo.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la circular externa No. 100-001-2023 señaló los parámetros y lineamientos relacionados con la formulación y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano, para que estos sean adoptados y publicados a más tardar, el 31 de enero de 2023.

## RESOLUCIÓN No. 019

*“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C para la vigencia 2023”*

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobó el Plan Estratégico de Talento Humano, en sesión del 25 de enero de 2023, como consta en acta de la misma fecha.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. para la vigencia 2023, aprobado mediante el Comité de Gestión Institucional en acta del 25 de enero de 2023.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023, tendrá el objetivo de: *“Diseñar, implementar y evaluar estrategias y tácticas que permitan Implementar el pilar IV del Plan Estratégico de la empresa que se refiere al “Talento humano comprometido y competente” a través del impacto en su calidad de vida, el desarrollo y potencialización de los conocimientos, capacidades y habilidades de los colaboradores en una cultura de integridad y ética del servicio público siguiendo los lineamientos del modelo de cultura organizacional de la ERU”.*

**ARTÍCULO TERCERO:** Adoptar los planes y programas para la Gestión Estratégica del talento humano establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano con los siguientes componentes:

- Plan Institucional de capacitación
- Plan de Bienestar Social e incentivos
- Plan de Trabajo - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- Plan de Acción de Integridad
- Plan de cultura organizacional

**ARTÍCULO CUARTO:** Los beneficiarios del Plan Estratégico de Talento Humano serán los servidores públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los beneficiarios del Plan de Bienestar Social serán los servidores públicos y su grupo familiar.

## RESOLUCIÓN No. 019

*“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C para la vigencia 2023”*

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los beneficiarios del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo serán todos los colaboradores de la Empresa y según su tipo de vinculación participarán en las actividades que por normatividad les sean aplicables.

**ARTÍCULO QUINTO:** Para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, se contará con los recursos asignados en el presupuesto de la vigencia 2023, para desarrollar las actividades de Capacitación, Bienestar, Seguridad y Salud y Convenciones Colectivas.

**PARÁGRAFO:** Los emolumentos dirigidos al pago de las actividades del Programa de Bienestar Social, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, concedidos individual o grupalmente; no constituyen factor salarial ni prestacional para los servidores de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

**ARTÍCULO SEXTO:** La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

### PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D. C., el 31 de enero de 2023.



**MARÍA CECILIA GAITÁN ROZO**  
Subgerente de Gestión Corporativa

**Proyectó:** Natalie Romero Portillo – Contratista SGC  
**Revisó:** Wilson Hernan Escandón – Abogado - Contratista SGC