

RESOLUCIÓN No. 017

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C para el periodo 2025 - 2027”.

**EL 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 059 de 2023, la Resolución 181 de 2024; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, establece que las Políticas de Desarrollo Administrativo, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en virtud de la Ley 489 de 1998, se denominan Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Dentro de ellas se encuentra la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que, de acuerdo con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, las entidades deben integrar en su Plan de Acción los planes institucionales y estratégicos, entre ellos:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales (Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar e Incentivos)
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Que, conforme a 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 concibe como un sistema de gestión integrado. Su propósito es desarrollar acciones que promuevan el bienestar y crecimiento de los servidores públicos, articulándose con el direccionamiento estratégico de la entidad y orientando la formulación de planes, programas y proyectos que fortalezcan su gestión.

Que, según el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, las entidades deben formular un Plan Institucional de Capacitación con una periodicidad mínima de un año.

Que, el artículo 34 del mismo Decreto establece que el jefe de cada entidad debe adoptar y desarrollar planes anuales de incentivos institucionales, en cumplimiento de la normatividad vigente.

Que, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 regulan la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como los requisitos y beneficiarios de programas de educación en sus diferentes niveles.

RESOLUCIÓN No. 017

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C para el periodo 2025 - 2027”.

Que, conforme a los artículos 2.2.10.1, 2.2.10.6 y 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, la entidad debe organizar planes anuales que integren programas de bienestar social e incentivos para los servidores públicos.

Que, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015 establece la obligación de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en todas las entidades, aplicable a empleadores públicos, privados, contratistas y trabajadores en misión.

Que, el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8 del mismo Decreto exige el diseño y desarrollo de un Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo, con metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que, el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.12 establece que el empleador debe mantener actualizado y disponible el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras que el numeral 2 del artículo 2.2.4.6.14 dispone la obligación de divulgar el SG-SST a todos 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”*.

Que, la Circular Externa 001 de 2025 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece directrices para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

Que, en atención a lo expuesto, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano 2025-2027, con el fin de establecer acciones de bienestar, seguridad, integridad y calidad de vida laboral que benefician a los colaboradores desde su ingreso, desarrollo y retiro de la empresa, contribuyendo a su crecimiento profesional y personal.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y

RESOLUCIÓN No. 017

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C para el periodo 2025 - 2027”.

Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. para la vigencia 2025-2027, el cual fue aprobado por el Comité institucional de gestión y desempeño, según consta en el acta del 28 de enero de 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Estratégico de Talento Humano 2025-2027 tiene como objetivo gestionar un talento humano idóneo y comprometido con los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, promoviendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

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 e incentivos institucionales*
- *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
- *Plan de Trabajo de Integridad y Ética Pública*

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.

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.

PARÁGRAFO TERCERO: Los interesados en el *Plan de trabajo de Integridad y ética pública* serán todos los colaboradores de la Empresa y todos deberán participar 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 las vigencias 2025 – 2027 para desarrollar las actividades de Capacitación, Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, Convención Colectiva, Integridad y Ética Pública,

RESOLUCIÓN No. 017

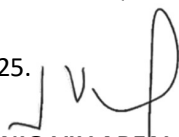
“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C para el periodo 2025 - 2027”.

PARÁGRAFO: Los emolumentos dirigidos al pago de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano, 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 2025.



JAVIER ANTONIO VILLAREAL VILLAQUIRAN

Subgerente de Gestión Corporativa

Proyectó: Andrea Beltrán – Contratista
Revisó: Daisy Arevalo – Gestor Senior 1