



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

RESOLUCIÓN No 0150 DE 20 MAR 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer, para la vigencia 2020”

LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas en el numeral c) y numeral 3 del literal e) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 y los literales b), n) y o); y el artículo 5° del Decreto Distrital 428 de 2013, 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 quienes hagan sus veces, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Que los artículos 2.2.9.1. y 2.2.9.2. del Decreto 1083 de 2015, respecto de los Planes de Capacitación, establecen:

“ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”

Que a su vez, el artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como el “(...) Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.



RESOLUCIÓN No 0150 DE 20 MAR 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer, para la vigencia 2020”

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 siguientes planes institucionales:*

1. (...).
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. (...).”

PARÁGRAFO.- La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Que en lo referente al Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, 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 previsión de recursos humanos.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, dispone: *“c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación./ Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. (...) y el numeral 3 del literal e) del artículo 3, ibídem, establece, 3. Entidades. Cada entidad tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los planes internos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos.”*
(Reglamentado por el Decreto 1227 de 2005, Art, 68)

El artículo 34 del mismo ordenamiento, 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.

**RESOLUCIÓN No 0150 DE 20 MAR 2020*****“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer, para la vigencia 2020”***

Que la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de la Mujer participó en la formulación de los Planes de Bienestar e Incentivos y en el Plan de Formación y Capacitación vigencia 2020, en las reuniones de fechas 9 y 18 de marzo de 2020 respectivamente.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 Decreto Nacional 1072 de 2015, 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, 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 a su vez, el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.12 del decreto 1072 de 2015, prevé dentro de las obligaciones del empleador, el mantener disponibles y debidamente actualizado el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la entidad.

Que en reunión realizada el 19 de marzo de 2020, el Comité de Gestión y Desempeño de la Secretaría Distrital de la Mujer, aprobó el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2020.

Que de conformidad con lo anteriormente expuesto, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer, para la vigencia 2020.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - ADOPTAR el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer, para la vigencia 2020.

La estructura del documento Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer, corresponde a la siguiente:

- Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer.
 - Anexo 1 - Plan Anual de Vacantes
 - Anexo 2 - Plan de Previsión de Recursos Humanos
 - Anexo 3 - Plan Institucional de Formación y Capacitación
 - Anexo 4 - Plan de Bienestar Social e Incentivos
 - Anexo 5 - Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo



RESOLUCIÓN No 0150 DE 20 MAR. 2020

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer, para la vigencia 2020”

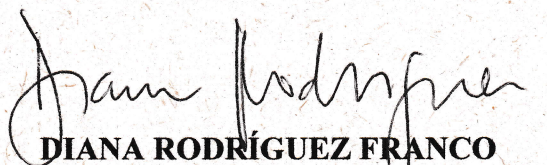
ARTÍCULO SEGUNDO. - La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano de la Subsecretaría Corporativa de la Secretaría Distrital de la Mujer, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 18 del Decreto Distrital 428 de 2013.

PARÁGRAFO: Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades asignadas por el Decreto Nacional 1072 de 2015 y la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, en lo relacionado con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los


DIANA RODRÍGUEZ FRANCO
Secretaría Distrital de la Mujer

Proyectó: Andrea Gonzalez Porras – Contratista - Dirección de Talento Humano
Revisó: Elsa Margoth Garzón Acosta – Profesional Especializado – Subdirección de Gestión Corporativa
Revisó y Aprobó: Lilian Alexandra Hurtado Buitrago – Directora de Talento Humano
Revisó y Aprobó: Tatiana Milena Mendoza Lara – Subsecretaria de Gestión Corporativa
Revisó: Laura Marcela Tami Leal – Asesora – Despacho