ALCALDÍA MAYOR
TRANSMILENIO S.A.

RESOLUCIÓN No. 055 DE 2023

(30 de enero de 2023)

"Por la cual se adopta el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH), de la Empresa de Transportes del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A. para la vigencia 2023"

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el numeral 10 del artículo octavo del Acuerdo No. 7 de 2017 de la Junta Directiva de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – Transmilenio S.A. y artículo 43 de los Estatutos Sociales y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de 1991 "*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*".

Que la Ley 909 de 2004 "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*", señala en su artículo 15 numeral 2, que son funciones específicas de las unidades de personal, entre otras las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos
e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas par 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 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público y opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones, siendo la primera la de Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Que teniendo en cuenta que la citada dimensión, se debe tener una política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual tiene como propósito desarrollar mecanismos que faciliten su institucionalización en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos que permita el logro de los fines esenciales del Estado.

Que de acuerdo con el numeral primero del artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 1499 de 2017 en lo relacionado con el Sistema de Gestión, uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es: "*Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de* la generación de resultados de las entidades públicas".

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, expidió el lineamiento para la "Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital" a través del cual se imparten lineamientos que permiten avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y, de la Política Institucional de Gestión Estratégica de Talento Humano.

Que de acuerdo con el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 612 de 2018, determinó que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deben integrar a su Plan de Acción Institucional los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, dentro de los cuales se encuentran:

- Plan Institucional de Formación y Capacitación
- Proyecto de Bienestar e Incentivos
- Plan de Gestión de Integridad
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que en relación con el Plan Institucional de Formación y Capacitación el Decreto Ley 1567 de 1998, *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado."*, definió el sistema de capacitación *"como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios."*

Que el artículo 11° del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que son obligaciones para las entidades entre otras las siguientes:

a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;

h. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;

Que el numeral 1 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

Que en concordancia con lo anterior el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*, establece que 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.

Que a su vez, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP expidió el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 cuya visión es contar en el 2030 con entidades públicas capaces de aplicar procesos de formación y capacitación enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.

Que a partir de los requerimientos de la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de Transmilenio S.A , los procesos de formación y capacitación deben ser vistos como procesos estratégicos para el desarrollo organizacional y por tanto orientarse a la gestión delconocimiento, manteniendo actualizadas las competencias de los servidores que le son necesarias para el buen desempeño laboral.

Que el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que el jefe de cada entidad deberá a adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, se deberán implementar programas de bienestar e incentivos; y en concordancia con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados programas de protección y servicios sociales, tales como: deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que estén dirigidas a la recreación y el bienestar del empleado.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012 *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"*. Y en concordancia con el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación,

la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Que 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 deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Que el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015, establece en su numeral 7° como obligación de los empleadores 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 artículo 2.2.4.6.8 del Decreto Nacional 1072 de 2015, señala en su numeral 10.1 que se debe Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación

Que, en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizada el 30 de enero de 2023, fueron presentados y aprobados los siguientes componentes del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH):

- Plan Institucional de Formación y Capacitación
- Plan de Gestión de Integridad

Que al interior de la Dirección Corporativa se desarrollaron los siguientes componentes del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH):

- Proyecto de Bienestar e Incentivos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Que por lo anterior y atendiendo a la planeación interna frente a la consolidación de los componentes previamente señalados en el marco del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) previsto en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2023, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del Talento humano de TRANSMILENIO S.A.

ALCALDÍA MAYOR
TRANSMILENIO S.A.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. Adoptar el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano – PGETH de TRANSMILENIO S.A. para la vigencia 2023, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

Parágrafo: El Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano – PGETH de TRANSMILENIO S.A. para la vigencia 2023, incluye los siguientes componentes:

- Plan Institucional de Formación y Capacitación
- Plan de Gestión de Integridad
- Proyecto de Bienestar e Incentivos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 3°. La Dirección Corporativa mediante el proceso de Gestión del Talento Humano, deberá efectuar el seguimiento, ejecución y evaluación del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano PGETH de TRANSMILENIO S.A. para la vigencia 2023.

Artículo 4 °. La presente resolución y cada uno de sus anexos, deberán ser divulgados a través de medios oficiales de comunicación de la Entidad, para el conocimiento de todos los ciudadanos y servidores de TRANSMILENIO S.A.

Artículo 5°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, a los treinta (30) días del mes de enero de 2023.

ORLANDO SANTIAGO CELY
Gerente General

Proyectó: Paolo Ramírez Borbón – Profesional Especializado de Talento Humano
Revisó: Paolo Ramírez Borbón – Profesional Especializado de Talento Humano
Daniela Mercedes Guerrero Vence – Contratista Subgerencia General
Ángela Adriana Mendoza Roa – Contratista Gerencia

Aprobó: Silene Andrea Gomez Alarcon – Directora Corporativa
Sofia Zarama – Jefe Oficina Asesora de Planeación
Juan Carlos Melo Bernal – Subgerente General

Código: 802.01.01

Anexos: Documento Técnico PGETH 2023
Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC 2023
Cronograma PIC 2023
Proyecto de Bienestar e Incentivos 2023
Matriz Bienestar e Incentivos 2023
Plan de Trabajo del SG-SST 2023
Cronograma PGI 2023