

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP 2025**  
APROBADO EN COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO  
DEL 29 DE ENERO DE 2025

SUBSECRETARÍA GESTIÓN INSTITUCIONAL  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN  
ENERO DE 2025

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO LEGAL .....	4
3.	ALCANCE DEL PETH .....	10
4.	OBJETIVOS PETH.....	10
4.1	OBJETIVO GENERAL .....	10
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
5.	DIAGNÓSTICO DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	12
5.1	DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	12
5.1.1	Caracterización de la población objetivo .....	12
5.1.2	Riesgos del proceso de Talento Humano .....	13
5.1.3	Diagnóstico de la Gestión de Talento Humano - GETH.....	15
5.1.4	Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG .....	18
6.	COMPONENTES PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	35
6.1	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	35
6.2	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	37
6.2.1	OBJETIVO.....	37
6.2.2	ESTRUCTURA DE LA PLANTA .....	37
6.2.3	PERSONAL VINCULADO .....	40
6.2.4	VACANTES CON CORTE 01 DE ENERO DE 2025 .....	41
6.2.5	ACCIONES A SEGUIR Y GENERALIDADES DTH .....	41
6.2.5.1	Ley 1618 de 2013 Vinculación Personal en Condición de Discapacidad.....	42
6.2.5.2	Evaluación de desempeño Laboral .....	42
6.2.5.3	Acuerdos de gestión.....	43
6.2.5.4	Nómina .....	44
6.2.5.5	Seguimiento y actualización del SIDEAP .....	44
6.2.5.6	Seguimiento y evaluación del PETH.....	44
6.3	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	45
6.4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	64

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

6.5	PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST .....	82
7.	ANEXOS .....	96

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde la Subsecretaría de Gestión Institucional bajo el liderazgo de la Dirección de Talento Humano se ha efectuado la planeación estratégica para los servidores vinculados a la Secretaría Distrital de Planeación - SDP correspondiente a las acciones orientadas a brindarle desarrollo y bienestar, dando cabal cumplimiento a la normatividad vigente aplicable a los procesos relacionados con la gestión del talento humano, atendiendo a las políticas institucionales y al plan de acción trazado desde la alta dirección para aportar desde el quehacer misional al cumplimiento del Plan de Desarrollo de Bogotá y del Plan Estratégico formulado desde la administración distrital.

Planeación que se efectúa dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, que tiene como uno de sus objetivos, 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, modelo que es desarrollado en el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública, Decreto 1083 de 2015.

El presente Plan se diseña para la vigencia 2025 integrando las estrategias: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan Anual de Trabajo del SG-SST, diseñados de manera participativa a partir de los resultados de una encuesta de necesidades y en congruencia con las necesidades identificadas por cada una de las áreas de la Dirección de Talento Humano, para fortalecer el ciclo del servidor público (ingreso, permanencia y retiro).

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

## 2. MARCO LEGAL

La Gestión del Talento Humano de la entidad, se desarrolla conforme a las normas aplicables y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. A continuación, se relacionan las más representativas:

**Tabla 1. Normograma proceso Gestión del Talento Humano**

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA /EPIGRAFE</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Acoso laboral
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones (modificada parcialmente por Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo)	
Directiva Distrital 002 de 2017	Lineamientos de bienestar en las Entidades Distritales	Bienestar
Circular DASCDC 016 DE 2017	Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales	
Circular 014 de 2017	Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante Leyes 1822 y 1823 de 2017.	

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA /EPIGRAFE</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Ley 1857 de 2017	“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”	
Circular DASCD 004 de 2021	Plan Distrital de Bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales.	
Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Objetivos y ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Capacitación
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos	
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Numeral 3 Artículo 37 "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"	

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA /EPIGRAFE</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Ley 1960 de 2019	<p>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 3 El literal g) del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así:</p> <p>“g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.</p>	
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030	Alcance y ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030	
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Compensaciones
Circular Distrital 005 de 2018	Acuerdos de Gestión - Orientaciones Metodológicas	Evaluación de la Gestión

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA /EPIGRAFE</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Departamento Administrativo de la Función Pública	Acuerdos de Gestión.	
Decreto nacional 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Funcionamiento interno
Decreto Distrital 118 de 2018	Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009 y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017	Integridad
Documento Compes 07 Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030	Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano.	Política de Talento Humano
Documento Distrital de 2019	Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital.	

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA /EPIGRAFE</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Seguridad Social
Ley 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	
Ley 1438 de 2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 1273 de 2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.	

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA /EPIGRAFE</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	
Decreto 1477 de 2014 modificado por el Decreto 676 de 2020	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	
Ley 909 de 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”	Situaciones administrativas
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.	
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	
Circular 005 de 2018	Trámite de situaciones administrativas.	
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Teletrabajo
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 121 de 2008 y se dictan otras disposiciones.	

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA /EPIGRAFE</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Decreto 050 de 2023	Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019.	
Ley 474 de 2011 modificado por la Ley 2195 de 2022	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.	Gestión Estratégica
Circular DASCD 002 DE 2022	Lineamientos para integración del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano.	

### **3. ALCANCE DEL PETH**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Planeación, aplica para todos los colaboradores que participan directa o indirectamente en el cumplimiento del objetivo institucional de la Entidad, no obstante, algunas de las actividades que se programen solamente se podrán ejecutar conforme a la disponibilidad de los recursos que se puedan apropiar y las limitaciones propias sobre ordenación del gasto respecto de las normas que regulan el actuar misional. Este plan inicia con la detección de necesidades para el desarrollo de los componentes y termina con la evaluación y seguimiento de las actividades desarrolladas.

### **4. OBJETIVOS PETH**

#### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

Fortalecer el talento humano de la Secretaría Distrital de Planeación de Bogotá D.C., a través de la planeación, desarrollo y evaluación de las etapas del ciclo de vida laboral y las rutas que integran la dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en desarrollo de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano; para mejorar la calidad de vida, conocimientos, capacidades y habilidades de sus colaboradores en una cultura de integridad y ética del servicio público.

## **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos vinculados a la Entidad, a través de procesos de capacitación, que potencialicen las habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones; para contribuir así al cumplimiento y logro de la misión y objetivos institucionales.
- Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones laborales de los servidores y sus familias, para contribuir con su bienestar y motivación, permitiendo el desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Establecer acciones que fortalezcan la Gestión del Talento Humano de la SDP en cada una de las etapas de ciclo laboral, a través de las rutas de la dimensión del talento humano de MIPG.
- Generar una cultura de valor público fundamentada en los valores distritales.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

## **5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

### **5.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN**

#### **5.1.1 Caracterización de la población objetivo**

Con el propósito de caracterizar a los colaboradores de la entidad, insumo para el Plan Estratégico de Talento Humano 2025, se realizó una encuesta de información sociodemográfica, condiciones de salud y necesidades de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo en noviembre de 2024, dirigida a los servidores de planta de la Secretaría Distrital de Planeación, en respuesta a la misma, participaron 374 servidores, lo que representa una participación del 56%.

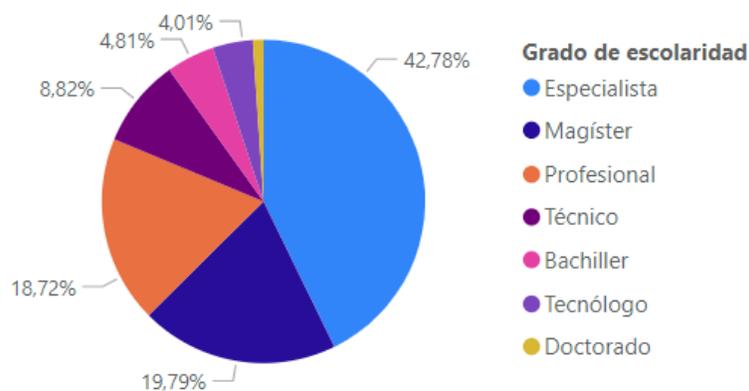
La encuesta incluyó 102 preguntas organizadas en diferentes categorías como son: datos generales, salud y seguridad en el trabajo (SST), bienestar, y capacitación. A continuación, se presentan, un análisis estadístico de las respuestas obtenidas, destacando las tendencias y hallazgos clave para el desarrollo del presente plan estratégico. Asimismo, se incluyen gráficas que ilustran los resultados más relevantes y aportan insumos fundamentales para la toma de decisiones en materia de talento humano, a través de los siguientes resultados de la caracterización realizada:

**a) Grado de escolaridad:** La gran mayoría de los servidores encuestados tienen estudios de postgrado entendidos en el grado de especialización y/o magister, lo cual permite concluir que la SDP cuenta con personal técnicamente capacitado ya que la cifra llega al 42,78% de los encuestados con especialización, un 19,79% cuenta con maestría, un 18,72% es profesional, el 8,82% tiene estudios técnicos, el 4,01% son tecnólogos y solamente un 4,81% tienen el nivel de bachiller, como se puede evidenciar en la gráfica que se muestra a continuación:

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Gráfica 1. Grado de escolaridad**

**Grado de escolaridad**



*Fuente: Encuesta de necesidades Dirección de Talento Humano 2024*

- b) Edad:** Los resultados más relevantes evidencian que la mayor parte de servidores se concentra entre los 43 y los 45 años con un 11,76%, seguida de los 39 a 48 años con un 14,97%.
- c) Género:** Un 56,68% de los servidores pertenece al género femenino y el 43,05% al género masculino.
- d) Información de los Hijos:** el 51% de los colaboradores encuestados afirma tener hijos menores de edad y de estos el 20,59% tiene solo un (1) hijo, el 15% tiene dos (2) hijos, el 3% tiene tres (3) hijos y el 0% tiene tres (4) hijos.

### **5.1.2 Riesgos del proceso de Talento Humano**

En cuanto a la administración de riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos del proceso de Gestión de Talento Humano - GETH, se siguen los lineamientos

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

de la Política de Administración del Riesgo adoptada por la entidad, sobre los cuales actualmente el proceso tiene identificados riesgos con la siguiente tipología:

**Riesgos de Gestión:**

1. *“Posibilidad de afectación económica y reputacional por incumplimiento de la ejecución de los programas de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, debido a inadecuada identificación de las necesidades de los planes y programas por parte de los procesos, fuga de conocimiento por movimientos de personal, cambios en la normatividad, falta de participación en las actividades y/o situaciones fortuitas (eventos socio naturales), que no permitan realizar una adecuada gestión del talento humano”.* (Mapa de riesgo de Gestión, 2024)
2. *“Posibilidad de afectación reputacional por pérdida o extravío de las historias laborales o de los documentos que reposan en las mismas, debido a que no se cuenta con los recursos tecnológicos apropiados y suficientes, para el adecuado desarrollo de las actividades archivísticas, inadecuada aplicación de las normas, procesos y procedimientos que generan demandas o investigaciones y recursos económicos limitados para desarrollar los planes a cargo del proceso.”* (Mapa de riesgo de Gestión, 2024)

**Riesgo de Corrupción:**

*“Manipulación dolosa de los registros y/o documentos de los procedimientos a cargo de la Dirección de Talento Humano para favorecer los intereses propios o de terceros”* (Mapa de riesgo de Corrupción, 2024)

**Riesgos de Seguridad de la información:**

1. *“Posibilidad de Pérdida de Confidencialidad por fallas humanas; de historias laborales, debido a manejo manual de la información, copias no controladas”.* (Mapa de riesgo de Seguridad de la Información, 2024)

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

2. “Posibilidad de Pérdida de Disponibilidad por mal funcionamiento del software; de los registros e información que se generan o se ingresan con ocasión de las actividades (nómina, seguridad social, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, EDL) a cargo de la dirección, debido a retraso en la salida de información de los sistemas, desconocimiento o no aplicación de las políticas de seguridad y privacidad de la información”. (Mapa de riesgo de Seguridad de la Información, 2024)

### 5.1.3 Diagnóstico de la Gestión de Talento Humano - GETH

Aplicado el ejercicio de autodiagnóstico de la Matriz la MGETH versión 4.8, como insumo para el presente documento, se evidencia una valoración de la dimensión de Talento Humano en el marco del Modelo de Planeación y Gestión – MIPG disminuyó de 92,6 a 89,2 pero sigue encontrándose en el nivel de Consolidación, lo cual significa una buena gestión estratégica del talento humano que la entidad adelanta, aunque hay margen de crecimiento para llegar al nivel máximo esperado.

Teniendo en cuenta la implementación por las rutas de creación de valor, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Gráfica 2. Rutas de creación de valor**



Fuente MIPG-DAFP

**Tabla 2. Rutas de creación de valor**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>90</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>89</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	89
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	91
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>85</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	81
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>88</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	87
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>89</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

*Fuente MIPG-DAFP*

Analizando la información mostrada en el cuadro anterior se puede evidenciar que se debe fortalecer y trabajar en la mejora de la puntuación en todas las rutas de creación de valor.

En detalle se puede evidenciar que la Ruta del Servicio obtuvo la menor puntuación de la medición, seguida de la Ruta del Crecimiento y la Ruta de la Calidad, lo cual se tendrá en cuenta para el desarrollo de actividades a incorporar en el Plan de acción del Plan Estratégico de Talento Humano, a la espera de aumentar el nivel de madurez del proceso.

Lo anterior conlleva a planear acciones en torno al mejoramiento de las subrutas identificadas con los guarismos más bajos, a saber:

**Tabla 3. Subrutas de creación de valor**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
<b>1</b>	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p style="text-align: center;">Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; background-color: #f4a460;"> <p><b>RUTA DEL SERVICIO</b></p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p> </div>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
<b>2</b>	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p style="text-align: center;">Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"</p> <p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p> <p>Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</p> <p style="text-align: center;">IR →</p>	Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	Con base en los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos, realizar un análisis de los riesgos de salud.	Diseñar el programa de promoción y prevención en salud en dos meses.	
<b>3</b>	<p>Identifique en la hoja "Rutas Fijas" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores</p>	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Integrar un equipo psicosocial encargado de monitorear los factores de riesgo psicosocial	Definir responsables para la identificación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en un plazo de 4 meses.	

*Fuente MIPG-DAFP*

En consonancia con lo anterior, una de las estrategias para este PETH, y que fue formulado como uno de los objetivos específicos sigue siendo fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos vinculados a la Entidad, a través de procesos de capacitación, que potencien las habilidades, conocimientos y destrezas que les permitan desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones; para contribuir así al cumplimiento y logro de la misión y objetivos institucionales, lo que conlleva a que se evidencie la relación conceptual de las variables con las rutas de la creación de valor así:

**Tabla 4. Relación conceptual de las variables GETH con las rutas de creación de valor**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

MAPA DE RUTAS			Ruta de la Felicidad	Ruta del Crecimiento	Ruta del Servicio	Ruta de la Calidad		Total	
			Equilibrio de vida	Cultura de liderazgo	Cultura que genera logro y bienestar	Hacer siempre las cosas bien	Cultura de la calidad y la integridad		
Actividades de Gestión (Variables)									
PLANEACIÓN	Planeación Estratégica	14C	Plan de bienestar e incentivos	X	X				6
		14F	Evaluación de desempeño		X	X	X		7
	Gestión del desempeño	37	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.			X	X	X	6
	Bienestar organizacional y cambio cultural	42L	Cambio organizacional	X			X	X	6
DESARROLLO		42O	Cultura organizacional	X		X	X	X	7
	Seguridad y salud en el trabajo	55	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.	X	X				6
	Valores	60	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST		X			X	6
		63	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.		X			X	6
	Gerencia Pública	66	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.		X		X		6
			40	33	37	29	30		

Fuente MIPG-DAFP

Y que será el insumo para la formulación de acciones en los diferentes planes con el fin de mejorar en estos índices como se dijo anteriormente.

#### 5.1.4 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

De acuerdo con la información publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el micrositio destinado al FURAG en el ítem de medición 1, se indica que:

1. Los resultados de la vigencia 2023 son comparables con los resultados de la medición de la vigencia 2022, no obstante, no son comparables con vigencias anteriores.

2. La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística certificada por el DANE, que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión y control interno.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

3. La política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto público para las entidades territoriales no fue calculada para la vigencia 2022, sin embargo, sí fue estimada para la vigencia 2023.

4. Confidencialidad de la información recolectada y uso: Los datos recolectados no son confidenciales y están a disposición de todos los grupos de valor involucrados. Los resultados se publican con fines estadísticos y sin restricciones.

5. La política de gestión presupuestal se evalúa para algunas entidades de nación y en territorio solo para alcaldías y gobernaciones.

6. La política de mejora normativa se evalúa para algunas entidades de nación, y para el caso de territorio en todas las gobernaciones, en alcaldías de categoría especial y alcaldías de categorías 1 al 4.

7. En esta medición se utilizaron distintos cuestionarios de acuerdo con las características propias de cada entidad, garantizando que a cada una solo se le desplegaran las preguntas de las políticas que le aplican.

8. Todos los índices se presentan en una escala de 1 a 100, siendo 100 el máximo puntaje a lograr.

### **Resultado general:**

La Secretaría Distrital de Planeación obtuvo una calificación de 92.6, puntaje superior al promedio establecido para el grupo par de 89.59. Respecto al año 2022, se evidencia un aumento de 2.9.

### **Gráfica 3. Resultados generales FURAG**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>



*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

### Comparación grupo PAR - FURAG

Efectuando la revisión de los puntajes obtenidos por parte de las 15 secretarías del Distrito, la Secretaría Distrital de Planeación ocupó el séptimo lugar:

**Tabla 5. Puntajes Secretarías del Distrito**

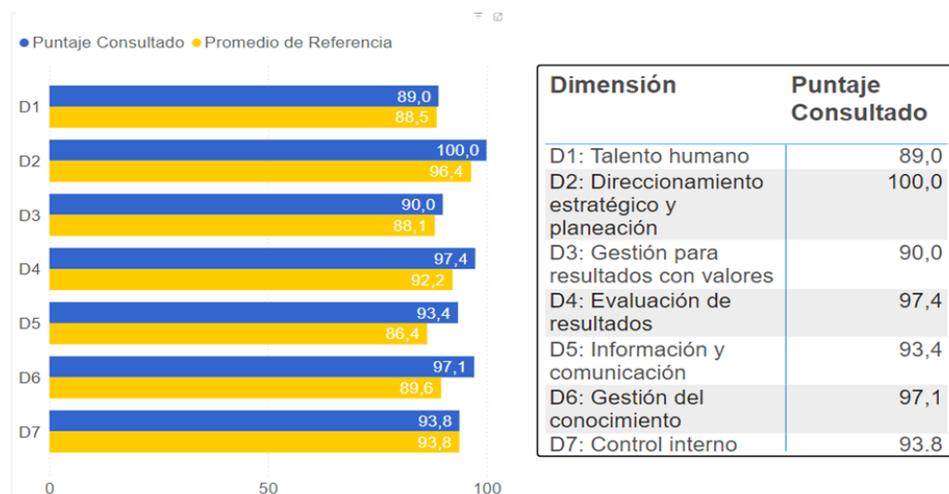
SECRETARIAS DISTRITALES		2023
<b>1</b>	SECRETARIA JURIDICA DISTRITAL	97.3
<b>2</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	96.5
<b>3</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE	94.1
<b>4</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER	93.2
<b>5</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD	93,2
<b>6</b>	<b>SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACION</b>	<b>92.6</b>
<b>7</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO	92.5
<b>8</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONOMICO	92.2
<b>9</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE HABITAT	92,0
<b>10</b>	SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA	91.8

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

<b>11</b>	SECRETARIA DE CULTURA, RECREACION Y DEPORTE	90.1
<b>12</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	89.8
<b>13</b>	SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL	89.8
<b>14</b>	SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL	88,3
<b>15</b>	SECRETARIA DE HACIENDA DE BOGOTÁ	86.3

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

**Gráfica 4. Resultado por dimensiones**

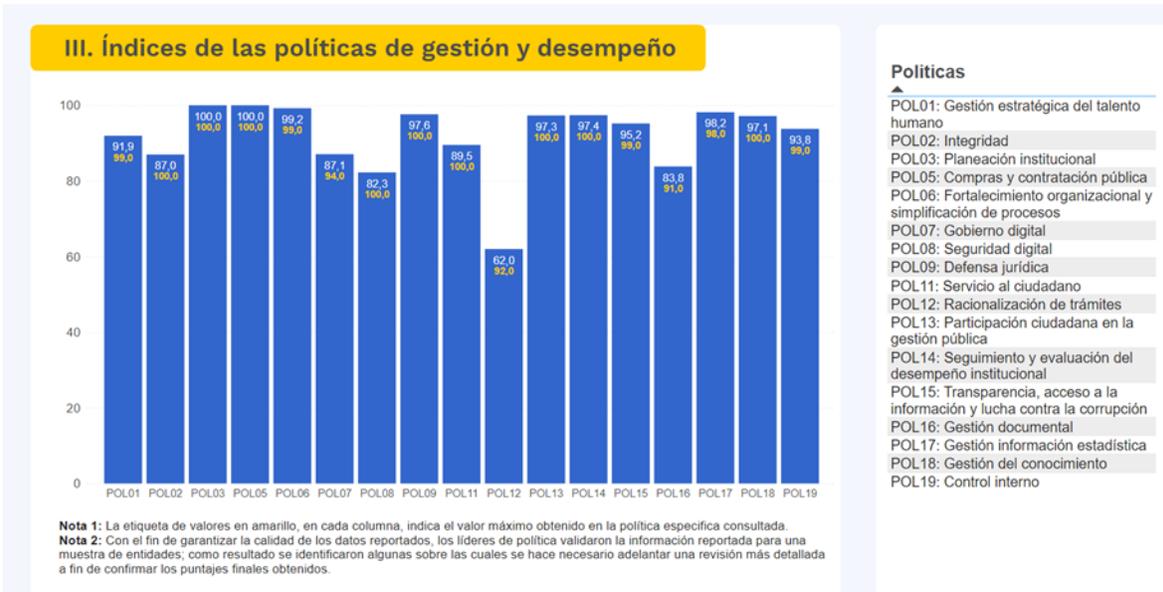


*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

### Resultado por políticas MIPG y sus índices de evaluación

**Gráfica 5. Índices de las políticas de gestión y desempeño**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>



*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

- Política 01. Gestión Estratégica de Talento Humano: 91.9
- Comparativo frente a 2022: **Disminuyó el puntaje pasando de 93.3 al 91.9**

**Tabla 6. Índices evaluados en la política**

i01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	i02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	i03. Desarrollo del talento humano en la entidad	i04. Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
93,1	78,3	95,1	87,5

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Se evidencia que los porcentajes con menor puntuación corresponden a los índices I02 “Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano” y I04 “Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano”.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

Respecto a la vigencia anterior, se evidencia una disminución en el índice de Calidad de la Planeación Estratégica del Talento Humano el cual pasó de 100 a 93.1, lo cual pudo afectar la disminución del total de la política, adicionalmente, en esta política se presentaron varios cambios en la formulación de preguntas.

- Política 02. Integridad: 87.0
- Comparativo frente a 2022: **Disminuyó el puntaje pasando de 89 al 87**

**Tabla 7. Índices evaluados en la política**

<b>POLÍTICA</b>	<b>i05.Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público</b>	<b>i06.Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés</b>	<b>i07.Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control</b>
<b>2 Integridad</b>	87,0	93,9	72,2
			88,5

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

El porcentaje de menor puntuación corresponde al índice I06 “Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas”, se evidencia que, para esta vigencia se agrega un nuevo índice denominado I07 “Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control”. Respecto a los índices I05 e I06 se evidencia una disminución en el puntaje dado que para el primer caso pasó de 95.7 a 93.9 y para el segundo, pasó de 84.5 a 72.2.

- Política 03. Planeación Institucional: 100
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 98.8 a 100**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

En este ítem se evaluó *el Índice de Planeación Institucional* el cual mide la capacidad de la entidad pública de, a partir de las necesidades de sus grupos de valor, proyectar sus objetivos, metas y resultados, definir los cursos de acción y recursos para lograrlos, identificar los riesgos a los que está expuesta y diseñar mecanismos para el seguimiento, control y evaluación.

- Política 05. Compras y contratación pública: 100
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 97.4 a 100**

**Tabla 8. Índices evaluados en la política**

i08.Planeación efectiva y técnica de la contratación pública	i09.Registro y publicación contractual en las plataformas	i10.Aplicación de lineamientos normativos, documentos estándar e instrumentos
100,0	100,0	100,0

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Se evidencia un aumento en el índice de I08. “Planeación efectiva y técnica de la contratación pública” que pasa de 93.8 a 100.

- Política 06. Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos: 99.2
- Comparativo frente a 2022: **Disminuyó de 100 a 99.2**

En este ítem se evaluó *el Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos* el cual mide el cumplimiento normativo de la entidad pública para desarrollar y formalizar un diseño o rediseño organizacional, implementar un modelo de operación por procesos y establecer su estructura organizacional y la planta de personal.

- Política 07. Gobierno Digital: 87.1
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 83.5 a 87.1**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Tabla 9. Índices evaluados en la política**

11. Gobernanza	12. Innovación Pública Digital	13. Arquitectura y Privacidad de la información	14. Seguridad y Privacidad de la información	15. Servicios Ciudadanos Digitales	16. Cultura y Datos Digitales	17. Servicios y Procesos Inteligentes	18. Estado Abierto	19. Decisiones basadas en datos	20. Proyectos de Transformación Digital	21. Estrategias de Ciudad Inteligente y Territorios Inteligentes
88,9	88,9	95,1	69,6	0,0	100,0	42,9	95,3	91,4	100,0	100,0

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Los índices con calificaciones inferiores al 90 corresponde a I15 “Servicios Ciudadanos Digitales, I17 “Servicios y Procesos Inteligentes I11 “Gobernanza”, [https://wordedit.officeapps.live.com/we/wordeditorframe.aspx?ui=es-ES&rs=es-ES&wopisrc=https://sdpgovco-my.sharepoint.com/personal/mgarciam\\_sdp\\_gov\\_co/\\_vti\\_bin/wopi.ashx/files/855ddb7d445f4e0cbfca9ddb856eb061&wdenableroaming=1&mssc=1&wdodb=1&hid=71C46EA1-601F-7000-677C-5CA918C29D3B.0&uih=sharepointcom&wdlcid=es-ES&jsapi=1&jsapiver=v2&corrid=122c743c-fc61-3eab-8f24-89057a144d39&usid=122c743c-fc61-3eab-8f24-89057a144d39&newsession=1&sftc=1&uihit=docaspx&muv=1&cac=1&sams=1&mtf=1&sfp=1&sdp=1&hch=1&hwfh=1&dchat=1&sc={"pmo":"https://sdpgovco-my.sharepoint.com","pmshare":true}&ctp=LeastProtected&rct=Normal&wdorigin=ItemsView&wdhostclicktime=1734530971532&csc=1&instantedit=1&wopicomplete=1&wdredirectionreason=Unified\\_SingleFlush2](https://wordedit.officeapps.live.com/we/wordeditorframe.aspx?ui=es-ES&rs=es-ES&wopisrc=https://sdpgovco-my.sharepoint.com/personal/mgarciam_sdp_gov_co/_vti_bin/wopi.ashx/files/855ddb7d445f4e0cbfca9ddb856eb061&wdenableroaming=1&mssc=1&wdodb=1&hid=71C46EA1-601F-7000-677C-5CA918C29D3B.0&uih=sharepointcom&wdlcid=es-ES&jsapi=1&jsapiver=v2&corrid=122c743c-fc61-3eab-8f24-89057a144d39&usid=122c743c-fc61-3eab-8f24-89057a144d39&newsession=1&sftc=1&uihit=docaspx&muv=1&cac=1&sams=1&mtf=1&sfp=1&sdp=1&hch=1&hwfh=1&dchat=1&sc={) “Innovación Pública Digital I14 “Seguridad y Privacidad de la información”

No obstante, es necesario resaltar que aumentaron las calificaciones de los siguientes índices:

**Tabla 9. Índices evaluados - Aumento**

Índice	2022	2023	Aumento
--------	------	------	---------

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

I11 Gobernanza	72.2	88.9	16.7
I12 Innovación Pública Digital	79.2	88.9	9.7
I13 Arquitectura	86.8	95.1	8.3
I16 Cultura y apropiación	93.8	100	6.2
I18 Estado abierto	94.2	95.3	1.1
I19 Decisiones basadas en datos	88.6	91.4	2.8
I20 Proyectos de transformación digital	66.7	100	33.3

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Sin embargo, se presenta una disminución en:

**Tabla 10. Índices evaluados - Disminución**

Índice	2022	2023	Disminución
I13 Seguridad y privacidad de la información	83.3	69.6	13.7
I17 Servicios y Procesos Inteligentes	47.1	42.9	4.2

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

- Política 08. Seguridad Digital: 82.7
- Comparativo frente a 2022: **Disminuyó de 82.7 a 82.3**

**Tabla 11. Índices evaluados en la política**

i22.Asignación de Recursos	i23.Implementación Lineamientos de Política	i24.Despliegue de Controles
80,0	78,1	100,0

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Si bien se evidencia que se generó un aumento en el I22 “Asignación de recursos” dado que para la vigencia 2022 estaba en 76.4 e I24 Despliegue de controles que estaba 80,

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

se reporta una disminución en el I23 “Implementación lineamientos de Política” que pasa de 85.3 a 78.1.

- Política 09. Defensa Judicial 97.6
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 85.7 a 97.6**

**Tabla 12. Índices evaluados en la política**

i25.Gestión de las actuaciones prejudiciales	i26.Gestión de la defensa judicial	i27.Gestión del cumplimiento de sentencias y conciliaciones	i28.Gestión de la acción de repetición	i29.Gestión del conocimiento jurídico
100,0	95,0	100,0	100,0	75,0

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Se evidencia que existe un aumento en el índice I28 “Gestión del conocimiento jurídico” se presenta una disminución para el I26 “Gestión de la Defensa Judicial” que en el 2022 se obtuvo una calificación de 100 y en 2023 pasa a 95.

- Política 11. Servicio al ciudadano: 89.5
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 80.9 a 89.5**

**Tabla 13. Índices evaluados en la política**

i33.Diagnóstico y planeación del servicio y relacionamientos	i34.Talento humano idóneo y suficiente al servicio y	i35.Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y	i36.Evaluación de la gestión del servicio y medición de la	i37.Accesibilidad para personas con discapacidad
--	--	---	--	--

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

con la ciudadanía	relacionamiento con la ciudadanía	uso para la ciudadanía	experiencia ciudadana	
94,6	85,7	91,3	100,0	83,3

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

En lo que respecta a la comparación 2022 a 2023, se evidencia una disminución en el “I34. Talento humano idóneo y suficiente al servicio y relacionamiento con la ciudadanía” que pasa de 88.9 a 85.7, sin embargo, se evidencia un aumento en los demás índices:

**Tabla 14. Índices evaluados en la política**

Índice	2022	2023	Aumento
I35. Oferta institucional de fácil acceso, comprensión y uso para la ciudadanía	79.2	91.3	12.1
I36. Evaluación de la gestión del servicio y medición de la experiencia ciudadana	69.2	100	30.8
I37. Accesibilidad para personas con discapacidad	67.7	83.3	15.6

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

- Política 12. Racionalización de trámites: 62
- Comparativo frente a 2022: **Disminuyó de 66.7 a 62**

**Tabla 15. Índices evaluados en la política**

i38. Identificación de los trámites a partir de los productos o servicios que ofrece la entidad	i39. Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos	i40. Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos	i41. Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas
100,0	66,7	46,2	78,6

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

Los índices con calificaciones inferiores al 90 corresponden a I39 “Priorización de trámites con base en las necesidades y expectativas de los ciudadanos”, I40 “Trámites racionalizados y recursos tenidos”, e I41 “Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas”.

En lo que respecta a la comparación 2022 a 2023, se evidencia un aumento en la calificación en el I40 “Beneficios de las acciones de racionalización adelantadas” que pasa de 66.7 a 78.6, no obstante, se evidencia una reducción en el índice I40 “Trámites racionalizados y recursos tenidos en cuenta para mejorarlos” que pasa de 55.9 a 46.2.

- Política 13. Participación Ciudadana en la Gestión Pública 93.1
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 93.1 a 97.3**

**Tabla 16: Índices evaluados en la política**

i42	i43	i44	i45	i46	i47
Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación	Planeación anual de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública	Implementación de acciones de participación ciudadana en diferentes fases del ciclo de gestión	Capacidad de involucrar efectivamente a los diferentes grupos poblacionales en las acciones de participación garantizando el enfoque diferencial	Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y su aprovechamiento en acciones de mejora institucional	Rendición de cuentas en la gestión pública
96,4	91,3	100,0	100,0	96,3	96,2

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

En lo que respecta a la comparación 2022 a 2023, se evidencia un aumento en los índices

**Tabla 17: Comparación 2022 a 2023 - Índices**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

Índice	2022	2023	Aumento
I42. Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación	93.1	96.4	3.3
I44. Implementación de acciones de participación ciudadana en las diferentes fases del ciclo de gestión	85.7	100	14.3
I45 Capacidad de involucrar efectivamente a los diferentes grupos poblacionales en las acciones de participación garantizando el enfoque diferencial	85.7	100	14.3
I46 Evaluación de los resultados de la estrategia anual de participación ciudadana y su aprovechamiento en acciones de mejora institucional	88	96.3	8.3
I47 Rendición de cuentas en la gestión pública	90.6	96.2	5.6

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Frente al índice I42 “Capacidades institucionales instaladas para la promoción de la participación” se evidenció una disminución de 100 a 91.3

- Política 14. Seguimiento y evaluación del Desempeño Institucional: 97.4
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 89.4 a 97.4**

En este ítem se evaluó *el Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional* el cual consiste en la medición de la capacidad de la entidad pública para desarrollar acciones que le permitan conocer de manera permanente, los avances en su gestión y en la consecución efectiva de sus resultados, con la oportunidad, cantidad y calidad esperadas, implementar acciones para mitigar los riesgos que la desvían del cumplimiento de sus

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

objetivos y metas, e identificar aciertos y desaciertos en su gestión y promover acciones de mejora para superarlos.

- Política 15. Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción: 95.2
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 93.9 a 95.2**

**Tabla 18: Índices evaluados en la política**

<b>i48.Gestión de Riesgos de Corrupción</b>	<b>i49.Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública</b>
93,0	97,1

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Se evidencia un aumento respecto de la vigencia anterior en la medición de ambos índices, el I48 “Gestión de Riesgos de Corrupción” pasó de 91.7 a 93.0 y el I49 “Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública” pasó de 95.6 a 97.1.

- Política 16. Gestión Documental 83.8
- Comparativo frente a 2022: **Disminuyó de 84.9 a 83.8**

**Tabla 19: Comparativo gestión documental**

<b>i50.Calidad del Componente estratégico</b>	<b>i51.Calidad del Componente de archivos</b>	<b>i52.Calidad del Componente documental</b>	<b>i53.Calidad del Componente tecnológico</b>	<b>i54.Calidad del Componente cultural</b>
82,5	90,9	81,5	87,9	85,7

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

Frente a los casos de I50 “Calidad del Componente administración de archivos”, I51 “Calidad del Componente administración de archivos” e I52 “Calidad del Componente documental” se presenta una disminución de la siguiente manera:

**Tabla 20: Comparativo calidad componentes**

Índice	2022	2023	Disminución
i50.Calidad del Componente estratégico	86.7	82.5	4.2
i51.Calidad del Componente administración de archivos	100	90.9	9.1
i52.Calidad del Componente documental	86.7	81.5	5.2

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Sin embargo, se evidencia un aumento en los índices I52 “Calidad del Componente tecnológico” u el I53 “Calidad del Componente cultural”.

- Política 17. Gestión de Información Estadística: 98.2
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 95.2 a 98.2**

**Tabla 21: Índices evaluados en la política**

i55.Índice Planeación Estadística	i56.Índice Fortalecimiento de registros administrativos	i57.Índice Calidad Estadística
97,5	100,0	98,0

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

Se evidencia un aumento en el i55.Índice Planeación Estadística y el i57.Índice Calidad Estadística respecto a la vigencia anterior.

- Política 18. Gestión del Conocimiento: 97.1
- Comparativo frente a 2022: **Aumentó el puntaje de 86.9 a 97.1**

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Tabla 22: Índices evaluados en la política**

i58.Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	i59.Generación y producción del conocimiento	i60.Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	i61.Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	i62.Analítica institucional para la toma de decisiones
94,6	100,0	97,1	97,0	91,7

*Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública*

En comparación con la vigencia anterior, se evidencia un aumento en todos los índices salvo el caso de i58 “Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación” que tuvo una disminución de 95.8 a 94.6.

- Política 19. Control Interno: 93.8
- Comparativo frente a 2022: Se mantiene en la misma puntuación.

Mide el nivel de implementación de lineamientos, estándares y herramientas para la vinculación de las entidades públicas a los Servicios Ciudadanos Digitales.

Mide la capacidad de las entidades públicas para disponer trámites y servicios del Estado con el objetivo de que sean ágiles, sencillos y útiles para los usuarios a través del uso de las TIC.

Mide la capacidad de las entidades para involucrar a los grupos de interés en la toma de decisiones relacionadas con la implementación de la Política de Gobierno Digital.

Mide la capacidad de las entidades públicas para desarrollar soluciones novedosas y creativas que hagan uso de las TIC para resolver problemáticas públicas desde una perspectiva centrada en los ciudadanos.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

De los anteriores resultados se emitieron recomendaciones por parte del DAFP en las que se pueden encontrar:

1. Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
2. Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
3. Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.
4. Identificar las instancias responsables del seguimiento y monitoreo a la gestión del riesgo institucional, incluyendo el jefe de talento humano o quien haga sus veces encargado, como instancia de 2a línea de defensa encargada de monitorear temas clave del ciclo del servidor (PIC, bienestar, incentivos, convivencia laboral, código integridad), generando alertas sobre incumplimientos, situaciones críticas que afectan en clima laboral y posibles afectaciones al código de integridad.
5. Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.
6. Realizar el seguimiento oportuno a la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos.
7. Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

8. Tener en cuenta la caracterización de los servidores de acuerdo con la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.

9. Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.

10. Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se atiendan todas las situaciones escaladas al comité de convivencia laboral.

## **6. COMPONENTES PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

### **6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES**

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Secretaría Distrital de Planeación, con el fin de programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva que se generen durante esta vigencia como durante la siguiente, para que no se vea afectada la prestación del servicio. Así mismo, permite programar la provisión de los empleos tanto en vacancia definitiva como temporal, el procedimiento de selección, los perfiles, número de cargos que deban ser objeto de provisión y la gestión del cambio con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualizará mensualmente, en este sentido y atendiendo lo establecido en el artículo 100 del Plan Distrital de Desarrollo “*Bogotá Camina Segura*”; se cargarán en SIMO todas las vacantes definitivas con el fin de generar oportunidades de vinculación a la SDP a través de las convocatorias que haga la Comisión Nacional del Servicio Civil, apropiando los recursos presupuestales necesarios y haciendo lo pertinente para que se haga la vinculación con celeridad; de igual manera se realizara el uso

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

de listas de elegibles para la provisión de vacantes definitivas que se generen con posterioridad a la Convocatoria Distrito Capital VI, para empleos de la misma OPEC o equivalentes.

Por otra parte, la entidad reporta oportunamente los cargos que se encuentran en vacancia definitiva en el aplicativo SIMO 4 de la CNSC, lo que nos ha permitido participar en las últimas dos convocatorias.

A la fecha se encuentra en un 100% de avance la vinculación de personal de los cargos ofertados en la convocatoria pública No. 820 de 2018 y en la convocatoria Distrito Capital IV realizadas por la CNSC, es importante señalar que en el mes de noviembre de 2022 se realizó un rediseño institucional con la creación de nuevas vacantes, por lo que a la fecha se lleva un avance del 99% de la provisión de la planta de personal, lo cual permite contar con apenas el 32% de funcionarios vinculados en provisionalidad y en cuanto al estado actual de la planta se tiene que hay un 3% de cargos vacantes.

A su vez y con el fin de contar con información consolidada a nivel Distrital mensualmente se reporta a través del SIDEAP la información actualizada respecto del estado de provisión de los cargos. A continuación, se evidencia la información reportada a 30 de noviembre de 2024:

**Tabla 23. Información de Planta corte 30 de noviembre de 2024**

<b>INFORMACIÓN TALENTO HUMANO</b>			<b>Total</b>
<b>Nivel</b>	<b>Cargos ocupados</b>	<b>Cargos vacantes</b>	
Total, cargos empleados públicos	665	23	688
Total, cargos trabajadores oficiales	0	0	0
Total, cargos empleados temporales	0	0	0

*Fuente: Planta de Personal SDP*

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

## 6.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

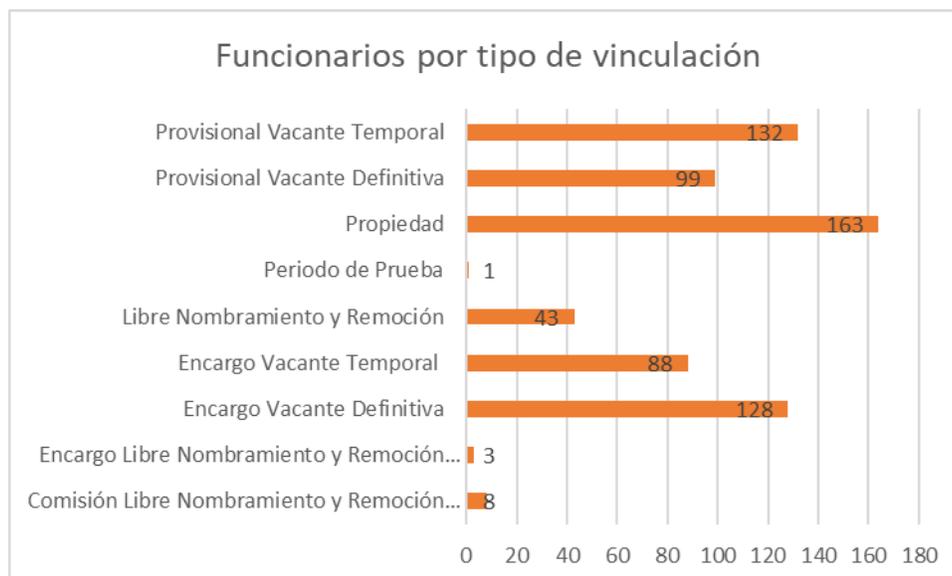
### 6.2.1 OBJETIVO

Garantizar el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores de la Secretaría Distrital de Planeación aplicando los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia en la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales

### 6.2.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTA

En cuanto a la distribución de la planta de personal por tipo de vinculación, se evidencia que, en su mayoría se encuentra provista por personal que ocupa en titularidad los empleos con 163 cargos, seguido de 216 empleos, que son ocupados a través de encargo en vacantes temporales y definitivas y 231 cargos con vinculación provisional en vacantes temporales y definitivas; y 11 empleos ocupados en comisión interna y encargo de libre nombramiento y remoción.

**Gráfica 6 Distribución de la planta por tipo de vinculación**



	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

*Fuente: Planta de personal SDP*

### **Seguimiento planta de personal**

En el año 2006 se estableció la Estructura Interna de la SDP mediante el Decreto Distrital No. 550 de 2006, con sus posteriores modificaciones mediante los Decretos Distritales Nos. 256 y 622 de 2007, 163 y 199 de 2008 y que a través del Acuerdo Distrital No. 490 de 2012 se creó el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer, lo cual implicó la modificación de la estructura organizacional de la SDP mediante el Decreto Distrital No. 016 de 2013 que adoptó una nueva estructura y el Decreto Distrital 017 de 2013 que estableció la planta de cargos modificada parcialmente por el Decreto Distrital No. 362 de 2014, quedando con un total de 531 empleos.

Posteriormente en el año 2022 se expide el Decreto Distrital No. 432 del 4 de octubre de 2022 por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Planeación y el Decreto Distrital No. 433 del 4 de octubre de 2022 por medio de la cual se modifica la planta de personal de la SDP, quedando distribuida en 688 cargos de la siguiente manera:

**Tabla 24. Planta Permanente de Empleados Públicos**

<b>CARGO</b>	<b>CÓDIGO- GRADO</b>	<b>#CARGOS</b>
<b>NIVEL DIRECTIVO-ASESOR</b>		
SECRETARIO DE DESPACHO	020-09	1
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045-08	6
DIRECTOR TÉCNICO	009-07	4
DIRECTOR TÉCNICO	009-06	21
SUBDIRECTOR TÉCNICO	068-06	13
ASESOR	105-06	3
JEFE OFICINA	006-06	5
JEFE OFICINA ASESORA	115-06	1

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

NIVEL PROFESIONAL		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222-27	111
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222-24	88
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222-20	142
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-18	68
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-15	17
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-13	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-11	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-08	46
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219-01	15
NIVEL TÉCNICO		
TÉCNICO	314-17	11
TÉCNICO	314-12	9
NIVEL ADMINISTRATIVO		
SECRETARIO EJECUTIVO	425-27	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-27	31
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-22	14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-19	12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-16	18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407-13	26
CONDUCTOR MECÁNICO	482-06	16
<b>TOTAL</b>		<b>688</b>

*Fuente: Decreto Distrital 433 de 2022*

### **Jerarquización de los cargos**

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para el desempeño y conforme a lo establecido en el Decreto No. 785 de 2005, los empleos de la SDP se clasifican en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. Con la siguiente participación:

**Tabla 25. Distribución planta de personal por niveles jerárquicos**

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS	%
DIRECTIVO	50	7%
ASESOR	4	1%

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS	%
PROFESIONAL	496	72%
TÉCNICO	20	3%
ASISTENCIAL	118	17%
<b>Total</b>	<b>688</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Perno SDP 2024*

En el nivel directivo se cuentan con cincuenta y un (51) cargos que deben desarrollar funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Por otra parte, se cuenta con cuatro (4) asesores asignados a desarrollar funciones de asistencia y asesoría directa a la alta gerencia. Son tres (3) asesores de despacho y un (1) Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

### 6.2.3 PERSONAL VINCULADO

La Secretaría Distrital de Planeación cuenta con 665 empleados, con corte al 31 de diciembre del 2024, distribuidos según el tipo de vinculación así:

**Tabla 26. Distribución del personal de la SDP por tipo de vinculación**

PERSONAL POR TIPO DE VINCULACIÓN	GLOBAL
Comisión y Encargo Libre Nombramiento y Remoción Interna	11
Encargo Vacante Definitiva	128
Encargo Vacante Temporal	88
Libre Nombramiento y Remoción	43
Periodo de Prueba	1
Propiedad	163
Provisional Vacante Definitiva	99
Provisional Vacante Temporal	132
<b>TOTAL</b>	<b>665</b>

*Fuente: Perno SDP 31 de diciembre de 2024*

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

#### 6.2.4 VACANTES CON CORTE 01 DE ENERO DE 2025

En la Secretaría Distrital de Planeación, al 01 de enero de 2025, presenta los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

**Tabla 27. Empleos provistos y empleos vacantes**

<b>NIVEL</b>	<b>N° DE EMPLEOS PROVISTOS</b>	<b>N° DE EMPLEOS VACANTES</b>
Asesor	4	0
Asistencial	115	3
Directivo	50	0
Profesional	478	18
Técnico	18	2
<b>Total</b>	<b>688</b>	

*Fuente: Planta de personal SDP*

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Planeación, efectúa semanalmente una reunión de control seguimiento a la provisión de las vacantes tanto temporales como definitivas que se generan en la planta Global. Allí se revisan todas y cada una de las vacantes, se establece el tipo de provisión que se llevará a cabo, el avance que se lleva en cuanto al proceso de cobertura del cargo, y se realiza el seguimiento sobre los cargos ya provistos.

De esta manera, la planta y la provisión de las vacantes se encuentra controlada, se optimizan los tiempos de cubrimiento de las necesidades de la planta y se verifican los casos especiales dentro de la administración del personal.

Para la presente vigencia se ajustó la estrategia de provisión de tal manera que se realizaran convocatorias de encargos en las cuales se ofertarán todos los cargos que se encuentren vacantes.

#### 6.2.5 ACCIONES A SEGUIR Y GENERALIDADES DTH

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

### 6.2.5.1 Ley 1618 de 2013 Vinculación Personal en Condición de Discapacidad

La SDP propende por la aplicación del Decreto 2011 de 2017, y actualmente las personas que han reportado condición de discapacidad son 21, que pertenecen a la planta ocupada, lo que corresponde a un 3%, con un periodo de permanencia de entre 1 y 27 años en la entidad.

Es importante señalar que la vinculación de los servidores públicos se realiza por medio de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que es abierta al público y donde se puede presentar cualquier persona con o sin discapacidad, en cuanto a las personas que han tomado posesión en los empleos ofertados en las convocatorias adelantadas, ninguno de los elegibles ha señalado algún tipo de discapacidad.

### 6.2.5.2 Evaluación de desempeño Laboral

Para el periodo 2023-2024 El 95,82 % de los servidores se encuentran en un nivel de Calificación Sobresaliente y el 2.61 % en nivel satisfactorio.

**Tabla 28. Evaluación de desempeño 2023-2024**

NIVEL	TOTAL	% SOBRE EL TOTAL	CON CALIFICACIÓN DE 100	RANGO ENTRE 90-99-SOBRESALIENTE
Sobresalientes	367	98,82%	229	154
Satisfactorio	10	2.61		
Servidores en comisión	2	0.52		
En periodo de prueba al cierre	4	1.04		
<b>TOTAL EVALUADOS</b>	<b>383</b>			

*Fuente: Dirección de Talento Humano SDP*

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Tabla 29. Planta Global con Corte a 31 diciembre 2024**

CARGO	TOTAL CARGOS	CARRERA	PROVISIONALES	VACANTES
Directivo	50	10*		0
Asesor	4	0	0	0
Profesional	496	319	160	17
Técnico	20	4	14	2
Asistencial	119	58	57	3
<b>TOTAL</b>	<b>688</b>	<b>391</b>	<b>231</b>	<b>22</b>

*Fuente: Perno \*en Comisión LRN*

La evaluación de desempeño para funcionarios de carrera administrativa se encuentra enmarcada en el Acuerdo 617 de 2018 adoptada por la Secretaría de Planeación Distrital mediante la Resolución 101 del 2019 el cual establece una anualidad para la aplicación de la evaluación que va del 01 de febrero al 31 de enero de la vigencia siguiente.

Se realizarán dos evaluaciones semestrales, la primera evaluación se realiza los primeros quince días de agosto y la segunda evaluación se lleva a cabo los primeros quince días del mes de febrero de la siguiente vigencia. El instrumento de aplicación está diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La evaluación para el caso de los funcionarios provisionales se adoptó a través de la Resolución 1400 del 2019, esta se encuentra armonizada en el mismo tiempo y numero de evaluaciones establecidas para los funcionarios de carrera administrativa.

### **6.2.5.3 Acuerdos de gestión**

Con la entrada en vigencia de nuevas herramientas para la medición de la gestión a todo el personal de la entidad, se realizan acciones para garantizar que a todo el personal le sea medido su desempeño en el cumplimiento de los compromisos laborales para el logro de los objetivos institucionales, en el marco del Plan de Desarrollo y demás responsabilidades adquiridas e informar a la comunidad el resultado de la gestión a través de informes de empeño y de los acuerdos de gestión en los espacios definidos para ello en la página web de la entidad.

Con la resolución 2430 del 2023 se adoptó el nuevo instrumento de los Acuerdos de Gestión dispuesto en el aplicativo Sideap- Módulo Acuerdos de Gestión de conformidad con los lineamientos del DASC y el modelo de gestión del DAFP y las normas que les

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

aplica. La implementación en la SDP se estableció en dicha Resolución para la vigencia 2024.

#### 6.2.5.4 Nómina

El pago de la nómina se realiza de conformidad con el cronograma de la Secretaría Distrital de Hacienda para el nivel central, por tanto, se estima que el pago se realice el quinto día hábil antes del último día del mes.

#### 6.2.5.5 Seguimiento y actualización del SIDEAP

Mensualmente el quinto día hábil de cada mes se reportan al SIDEAP las novedades de personal.

**Tabla 30. Cronograma seguimiento y actualización SIDEAP**

	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	n	e	a	b	a	u	u	g	e	c	o	i
	e	b	r	r	y	n	l	o	p	t	v	c
Actualización SIDEAP	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Actualización bienes y rentas (1 junio al 31 de julio, de cada vigencia)						x	x					

*Fuente: Dirección de Talento Humano*

#### 6.2.5.6 Seguimiento y evaluación del PETH

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les hará la medición trimestral de cumplimiento a través del Plan Operativo Anual (POA) y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión de las áreas.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

### 6.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

#### Objetivo estratégico

Potenciar el desarrollo y mantenimiento de competencias funcionales y comportamentales en las y los servidores de la Secretaría Distrital de Planeación, contribuyendo al quehacer individual y del grupo, para aportar al cumplimiento de la misión, metas y planes de la entidad, así como a mejorar la calidad del servicio

#### Objetivos de Gestión

- Actualizar y ampliar los conocimientos en las y los servidores, en temáticas relacionadas con los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y evaluación, a través de la oferta de capacitación interna y externa.
- Fortalecer en las y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la cultura organizacional, a partir de actividades de inducción y reinducción.
- Facilitar la gestión del conocimiento, a través del desarrollo de la estrategia escuela de pensamiento.
- Fortalecer la cultura del servicio, a través de actividades de sensibilización con enfoque diferencial.
- 

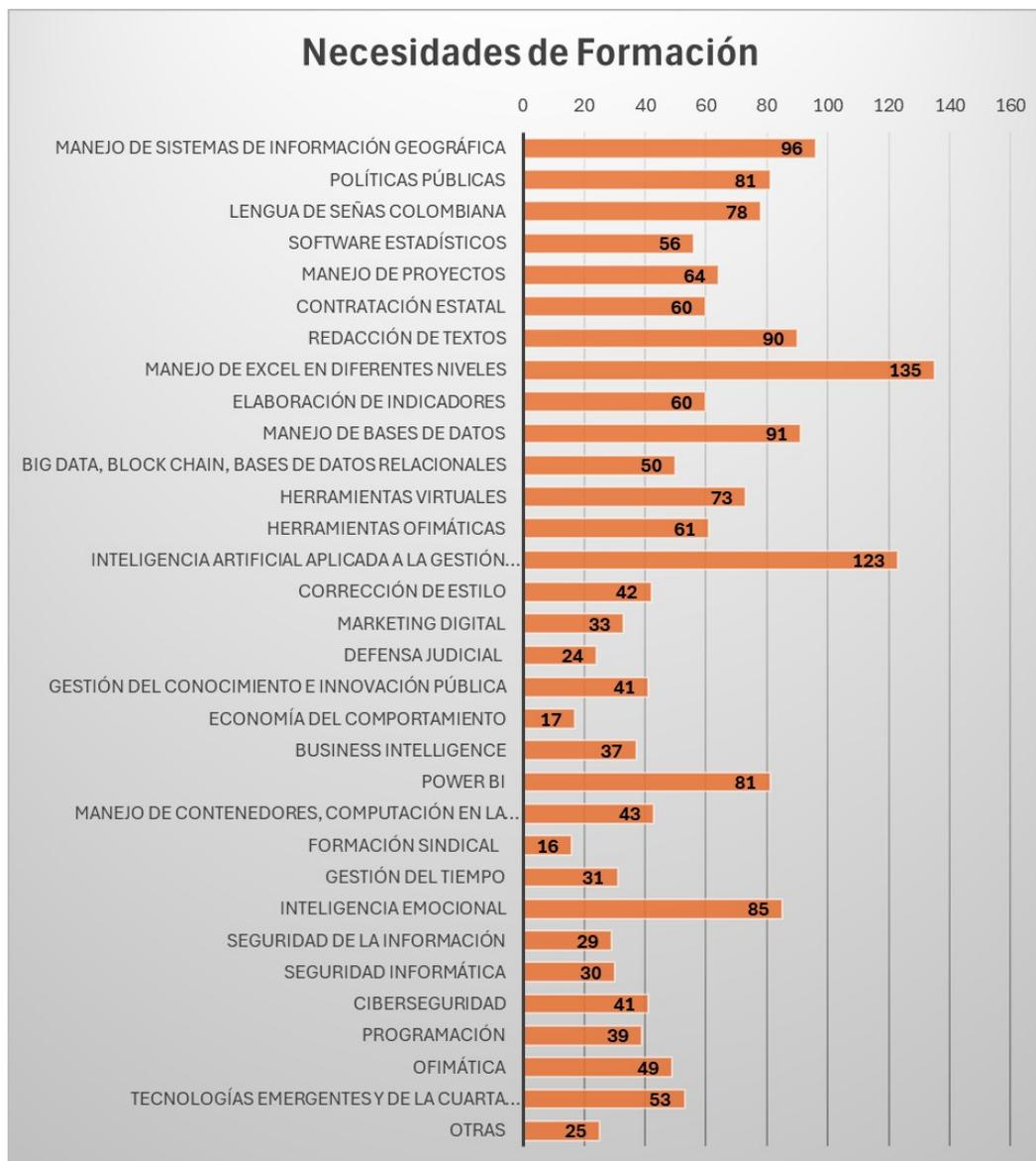
#### Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, que pretende reconocer las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas del personal vinculado a la Secretaría, así como las expectativas de formación, se ha configurado a partir de diversas fuentes de información, lo que permite la estructuración del Plan Institucional de Capacitación, avanzando con ello, al fortalecimiento de competencias y al ajuste paulatino de brechas en el desempeño institucional e individual:

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

*a. Encuesta Plan Estratégico de Talento Humano:* La herramienta denominada encuesta de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano 2025 y evaluación vigencia 2024, se llevó a cabo en el mes de noviembre de 2024, con una participación de 378 personas y en la que se evidenciaron los siguientes resultados con respecto a las necesidades prioritarias de formación:

**Gráfica 7. Resultados de la encuesta de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano-PETH, relacionados con los temas de formación para la vigencia 2025**



	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

*Fuente: Encuesta PETH 2025*

Al respecto de lo anterior, se evidencia que las temáticas de formación más recurrentes en la encuesta son:

- Manejo de Sistemas de Información Geográfica
- Políticas públicas
- Lengua de señas colombiana
- Software estadístico
- Manejo de proyectos
- Contratación estatal
- Redacción de textos
- Manejo de Excel en diferentes niveles
- Elaboración de indicadores
- Manejo de bases de datos
- Big data, block chain, bases de datos relacionales
- Herramientas virtuales
- Herramientas ofimáticas
- Inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública
- Power BI
- Inteligencia Emocional
- Tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial

De igual manera, respecto de temáticas que las y los servidores consideran prioritarios de abordar en la vigencia 2025, se encuentran:

- Temas urbanísticos, de derecho urbano, actuaciones urbanísticas
- Atención a la ciudadanía
- Sistema de Información Geográfica - ArcGis
- Competencias blandas
- Contratación estatal

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

- Inteligencia artificial
- Políticas públicas
- Prevención del daño antijurídico

Al consultar a los jefes de las dependencias, respecto de temas de formación para ser abordados en la vigencia 2025, se encontraron como más relevantes, los siguientes:

- Contratación pública
- Derecho disciplinario
- Derecho urbano
- Redacción y escritura de informes
- Políticas públicas
- Excel
- Competencias blandas
- ArcGis

**b. Acuerdos Sindicales:** Dentro de los acuerdos sindicales establecidos en la Entidad, se encuentran como temas relevantes de formación, los siguientes:

**Gráfica 8. Resultados de encuesta referidos al aprendizaje de un segundo idioma**



*Fuente: Encuesta PETH*

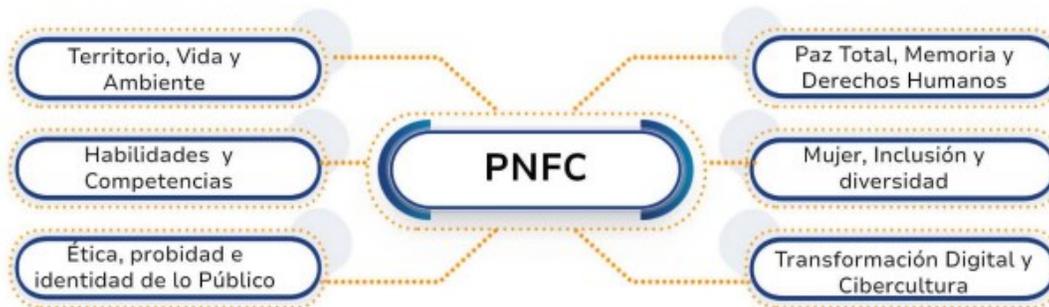
- Capacitaciones en negociación, comunicación asertiva y manejo de emociones.
- Formación sindical y derechos laborales
- Acoso laboral

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

- Formación a Comisión de Personal
  - Gestión del conocimiento
  - Desconexión laboral
- c. Plan de Acción en Gestión del Conocimiento:** La Secretaría Distrital de Planeación, a partir del plan de acción en Gestión del Conocimiento, que sea establecido, desarrollará los procesos de formación que sean requeridos en el mismo.
- d. Informes de Auditoría y seguimientos institucionales:** Dentro de las temáticas relevantes con ocasión de las auditorías y seguimientos institucionales, se evidenciaron las siguientes:
- Defensa judicial
  - Sensibilizaciones en temáticas de servicio a la ciudadanía (cualificaciones, lenguaje claro, protocolos de atención, etc)
  - Desarrollo de competencias directivas y gerenciales
  - Gestión del conocimiento y la innovación
  - Gestión de Riesgos
  - Actualización tributaria y en procesos contables
  - Gestión antisoborno, gestión preventiva de conflictos de interés
  - Seguridad de la información
- e. Ejes incorporados en el Plan Nacional de Formación 2023-2030, (Fuente Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023):**

El Plan Nacional de Formación 2023-2030, desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, sobre el cual todas las entidades del orden nacional y territorial deben basar sus planes específicos, se focaliza en los siguientes ejes temáticos:

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>



Fuente: Plan Nacional de Formación 2023-2030. Función Pública y ESAP, 2023.

- **Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos:** Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

#### Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

- **Eje 2: Territorio, vida y ambiente:** Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

**Temáticas Sugeridas**



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
- Creación en equipo.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

---

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.

---

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC. 2023-2030

- **Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Temáticas Sugeridas**



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.

- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.

- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios

- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

- **Eje 4 Transformación digital y cibercultura:** La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Temáticas Sugeridas**



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales

- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo

- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

- **Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público:** La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Temáticas Sugeridas**



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTEI) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

- **Eje 6. Habilidades y competencias:** A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y de articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Temáticas Sugeridas**



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

## Estrategias de Formación

Las acciones que serán ejecutadas en el Plan Institucional de Capacitación, para fortalecer el desarrollo de competencias en las y los servidores de la Secretaría Distrital de Planeación, se enmarcan en los siguientes aspectos:

### - **Oferta de capacitación con apoyo Interinstitucional**

Teniendo en cuenta que varias Entidades del Distrito, llevan a cabo, una oferta de capacitación transversal, el Plan Institucional de Capacitación de la SDP, contemplará la formación ofrecida por algunas de ellas como: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, sea esta virtual o presencial, Secretaría General, a través de sus plataformas Soy10 Aprende u otras áreas, programas de cualificación en servicio a la ciudadanía, Veeduría Distrital, Secretaría de la Mujer, Secretaría de Gobierno y el apoyo de otras Entidades del orden Nacional como SENA; INCI, ESAP, entre otras, que contribuyan al fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**- Capacitación virtual o presencial a través de contratación**

Para el desarrollo de algunas temáticas de formación evidenciadas en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, se requerirá de formación especializada y a la medida, la cual deberá ser contratada con instituciones de educación que puedan brindar profundidad en los temas.

**- Otorgamiento de formaciones, mediante Resolución**

Algunos temas de capacitación requeridos en la entidad responderán a necesidades específicas de las dependencias y sus servidores, por lo que la estrategia de otorgamientos de formaciones mediante resolución dará cubrimiento a dichas necesidades, teniendo en cuenta el presupuesto asignado.

**- Capacitación Institucional a través de la Escuela de Pensamiento**

En atención a la importancia que reviste la gestión del conocimiento, para el mejor desarrollo de los procesos en la entidad, se hace necesario seguir contando con la estrategia escuela de pensamiento, la cual, se ha consolidado como un espacio que permite compartir temáticas de interés que son desarrollados al interior de la SDP, o que, dada su relevancia, impactan el quehacer misional o transversal. Dicha estrategia se gestiona con expertos temáticos internos o externos.

**- Transferencia de conocimiento por adquisición de soluciones tecnológicas**

Como parte de las actividades de gestión del conocimiento en la entidad, las dependencias encargadas de la administración de herramientas, aplicaciones y/o soluciones tecnológicas, llevarán a cabo una adecuada transferencia del conocimiento, utilizando para ello, instrumentos que permitan que el conocimiento tácito se transforme en conocimiento explícito.

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

## **Necesidades identificadas**

Las necesidades de formación identificadas en el presente documento, han sido extractadas de las fuentes de información que fueron evidenciadas anteriormente: encuesta de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano, acuerdos sindicales, plan de acción en gestión del conocimiento, informes de auditoría y seguimientos institucionales, ejes del nuevo Plan Nacional de formación, por cuanto el alcance, se enmarcará en las temáticas que permiten la mejora continua, la adecuada prestación del servicio a la ciudadanía y la eficiencia en la gestión pública.

## **Clasificación de actividades de formación**

El cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación- PIC de la Secretaría Distrital de Planeación, quedará abierto a contemplar, además de las temáticas que se enuncian más adelante, aquellas adicionales que sean requeridas, en atención a los cambios y ajustes organizacionales, que, en todo caso, deberán responder al Plan Estratégico, la normativa vigente y como ya se ha indicado, en los seis ejes temáticos del Plan Nacional de Formación 2023-2030 (1. Paz total, memoria y derechos humanos; 2. Territorio, vida y ambiente; 3. Mujeres, inclusión y diversidad; 4. Transformación digital y cibercultura; 5. Probidad, ética e identidad de lo público; 6. Habilidades y competencias).

Lo anterior, también, en concordancia con la Circular externa 01 del 17 de enero de 2025, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, en la que se indica que la oferta de formación debe alinearse con los ejes del Plan Nacional ya indicados:

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Tabla 31. Clasificación de actividades de formación**

<b>N°</b>	<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>TEMA DE FORMACIÓN</b>
1	<b>1. Paz total, memoria y derechos humanos</b>	Promoción y Protección de los derechos humanos. Lenguaje concordante y no discriminación
2	<b>1. Paz total, memoria y derechos humanos</b>	Elaboración de indicadores/evaluación de impacto
3	<b>1. Paz total, memoria y derechos humanos</b>	Gobernabilidad para la paz Reconciliación y resolución pacífica de conflictos
4	<b>2. Territorio, vida y ambiente</b>	Gestión de Proyectos
5	<b>2. Territorio, vida y ambiente</b>	Políticas Públicas, seguimiento y evaluación
6	<b>2. Territorio, vida y ambiente</b>	Urbanismo. Derecho Urbano. Actuaciones urbanísticas
7	<b>2. Territorio, vida y ambiente</b>	Plan de Ordenamiento Territorial
8	<b>2. Territorio, vida y ambiente</b>	Sistemas de Información Geográfica
9	<b>2. Territorio, vida y ambiente</b>	Servicio a la ciudadanía. Lenguaje claro Protocolos de atención
10	<b>3. Mujeres, inclusión y diversidad</b>	Formación sindical y derechos laborales
11	<b>3. Mujeres, inclusión y diversidad</b>	Enfoque poblacional, diferencial y de género
12	<b>3. Mujeres, inclusión y diversidad</b>	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
13	<b>3. Mujeres, inclusión y diversidad</b>	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz

  	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

<b>N°</b>	<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>TEMA DE FORMACIÓN</b>
14	<b>4. Transformación digital y cibercultura</b>	Herramientas ofimáticas
15	<b>4. Transformación digital y cibercultura</b>	Herramientas virtuales
16	<b>4. Transformación digital y cibercultura</b>	Bases de Datos. Bases de datos relacionales. Big data. Block chain
17	<b>4. Transformación digital y cibercultura</b>	Seguridad de la información
18	<b>4. Transformación digital y cibercultura</b>	Estadística y software estadístico
19	<b>4. Transformación digital y cibercultura</b>	Inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública
20	<b>4. Transformación digital y cibercultura</b>	Power BI
21	<b>4. Transformación digital y cibercultura</b>	Tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial
22	<b>4. Transformación digital y cibercultura</b>	Manejo de Excel en diferentes niveles
23	<b>5. Probidad, ética e identidad de lo público</b>	Actualización Tributaria. Actualización en procesos contables
24	<b>5. Probidad, ética e identidad de lo público</b>	Contratación Estatal.
25	<b>5. Probidad, ética e identidad de lo público</b>	Auditorías y Gestión de riesgos
26	<b>5. Probidad, ética e identidad de lo público</b>	Derecho Disciplinario
27	<b>5. Probidad, ética e identidad de lo público</b>	Gestión antisoborno, gestión preventiva de conflictos de interés

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

<b>N°</b>	<b>EJE TEMÁTICO</b>	<b>TEMA DE FORMACIÓN</b>
28	<b>5. Probidad, ética e identidad de lo público</b>	Defensa judicial Prevención del daño antijurídico
29	<b>5. Probidad, ética e identidad de lo público</b>	Acoso Laboral Desconexión laboral
30	<b>5. Probidad, ética e identidad de lo público</b>	Formación a comisión de personal
31	<b>5. Probidad, ética e identidad de lo público</b>	Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
32	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Desarrollo de competencias directivas y gerenciales
33	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
34	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Idioma Inglés
35	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Gestión del conocimiento y la innovación
36	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Lengua de señas
37	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Gestión Documental. Sistema Integrado de Conservación y Preservación Digital
38	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Redacción, escritura de informes y corrección de estilo
39	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Negociación, comunicación asertiva y manejo de emociones.
40	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Inteligencia emocional
41	<b>6.Habilidades y competencias</b>	Competencias blandas
42	<b>Todos los ejes del Plan Nacional de Formación</b>	Inducción/Reinducción
43	<b>Todos los ejes del Plan Nacional de Formación</b>	Escuelas de Pensamiento

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

N°	EJE TEMÁTICO	TEMA DE FORMACIÓN
<b>44</b>	<b>Todos los ejes del Plan Nacional de Formación</b>	Otras temáticas de gestión misional y/o transversal

*Fuente: Información diagnóstica de necesidades de formación*

### **Programas de Aprendizaje Organizacional**

El Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Planeación, desarrollará los siguientes programas de aprendizaje organizacional:

#### ***Inducción y reinducción***

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, estos programas se dirigen a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, así como sus habilidades para el servicio público, el conocimiento de la Entidad y su quehacer.

En lo referido al programa de inducción, el mismo, además de orientar hacia la cultura organizacional y el conocimiento de la entidad y el servicio público, busca fortalecer el sentido de pertenencia a la Entidad, para lo cual, la SDP, programará jornadas de formación, sean estas de carácter presencial, virtual o asincrónica, para el personal que se vincule a la Entidad, con una periodicidad de entre dos y tres meses. De igual manera, se apoyará, el proceso, con la oferta de capacitación del DASCDD, referida al ingreso al servicio público en las modalidades y metodologías que para el efecto se establezcan.

En cuanto al programa de reinducción, el mismo, se desarrollará de acuerdo con los cambios normativos que se produzcan, así como, en el ajuste al direccionamiento estratégico de la Entidad, a sus planes y programas, coadyuvando en la actualización de temáticas propias del servicio público, fortaleciendo el sentido de pertenencia y afianzando los valores institucionales de las y los servidores. Para lograr el desarrollo del programa, se

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

llevarán a cabo jornadas programadas en las temáticas más relevantes de fortalecimiento institucional.

### ***Entrenamiento***

En lo relacionado con el entrenamiento en el puesto de trabajo, la metodología a utilizar será la capacitación presencial o virtual, de conformidad con el cronograma establecido y teniendo en cuenta las temáticas que se desarrollen y que en todo caso, responden al diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, pues su propósito, estará orientado a fortalecer las competencias para el ejercicio del empleo, ampliando la capacidad técnica de las y los servidores, las dependencias y sus procesos.

### **Plan de acción**

El Plan Institucional de Capacitación- PIC se desarrollará de acuerdo con las estrategias de formación ya descritas.

### **Seguimiento y Evaluación**

En cuanto al seguimiento a la ejecución del Plan Institucional – PIC, el mismo, corresponderá al seguimiento trimestral reportado al Plan Operativo Anual- POA, en lo referido a la ejecución y cumplimiento.

En cuanto a la evaluación del Plan Institucional de Capacitación- PIC, el mismo se llevará a cabo, de acuerdo con encuesta de percepción de la ejecución del Plan, al finalizar la vigencia.

### **Indicadores**

Para tal fin se ha definido un indicador como elemento de medición, así:

	<b>PLAN</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-005</b>
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDP</b>	<b>FECHA: 29/ene./2025</b>

**Tabla 32. Indicadores PIC**

<b>NOMBRE INDICADOR</b>	<b>FORMULA INDICADOR</b>
Cumplimiento Plan de Capacitación	Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas * 100
Evaluación del Plan Institucional de Capacitación	Calificación superior a 4 o “satisfecho”

*Fuente: Dirección de Talento Humano*

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

## 6.4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

### Objetivo estratégico

Fortalecer, mantener y mejorar las condiciones de calidad de vida laboral de las y los Servidores Públicos de la SDP, a través de estrategias que fomenten su desarrollo integral y el de sus familias, permitiendo un desempeño institucional con mayor satisfacción y productividad.

### Alcance

Los beneficiarios del Plan de Bienestar Social serán las y los servidores de la planta de personal de la Entidad y sus familias, beneficiándolos y favoreciéndolos en cada uno de los planes contenidos en este documento.

La Secretaría Distrital de Planeación se encuentra alineada con el Decreto 1499 de 2017, que establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en donde, concebimos al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, lo que aporta en el factor de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados institucionales, por y para ellos, desarrollamos el PETH 2025 - 2026.

### Diagnóstico de necesidades

Para conocer las necesidades y expectativas de bienestar de los servidores de la entidad, se realizó la aplicación del **25 de noviembre al 03 de diciembre de 2024** de un formulario que recogía la percepción y los intereses de los servidores; teniendo como resultado la información de trescientas setenta y ocho (378) personas, dentro de las cuales se encontraban dos contratistas y dos funcionarios que no autorizaron tratamiento de datos, es decir, se realiza tabulación de 374 servidores de planta de un total de 668 funcionarios y

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

funcionarias vinculados a la planta de la SDP, lo cual representa el 55.98% de participación quienes a nivel general reportan necesidades asociadas con la ejecución de actividades de integración, actividades lúdicas, deportivas, culturales, recreativas y de entretenimiento para el servidor y su grupo familiar.

A continuación, se presentan los principales resultados de la encuesta:

**a) Nivel de Satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar 2024.**

De acuerdo con lo manifestado por los servidores encuestados, el nivel de satisfacción con el plan de bienestar e incentivos con criterios de evaluación entre: muy satisfecho, satisfecho, poco satisfecho y nada satisfecho fue el siguiente:

**Gráfica 9. Nivel de satisfacción Plan de Bienestar 2024**



*Fuente: Encuesta PETH*

Así mismo, dentro de las actividades del plan de Bienestar 2024 que más le gusto a los funcionarios, se evidencia un favoritismo hacia las siguientes, las cuales obtuvieron calificación con mayor número de votaciones:

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

**Gráfica 10. Actividades preferidas**



*Fuente: Encuesta PETH*

Por otra parte, en la escala de las actividades que se evidencia menor escogencia y participación, las siguientes:

**Gráfica 11. Actividades con menor participación**



*Fuente: Encuesta PETH*

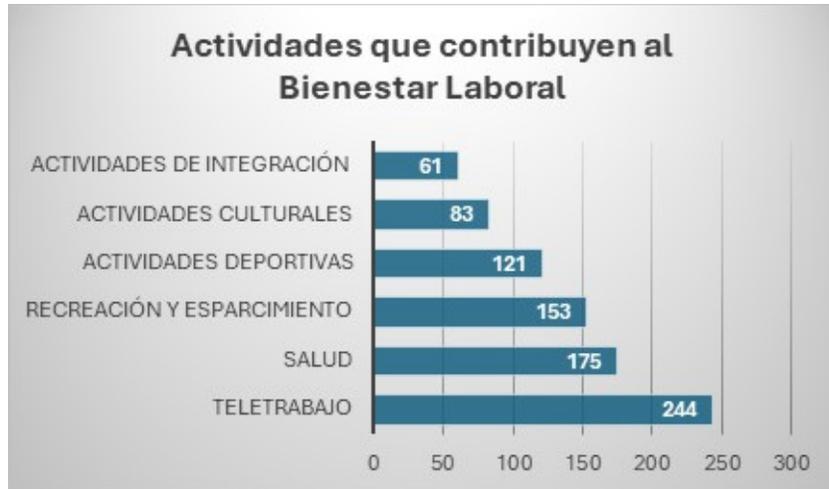
**Percepción de la relevancia dada por la Entidad a las actividades de bienestar**

- a) Aportes a la formación, bienestar y calidad de vida

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

Este ítem valora cuáles de los diferentes servicios, estrategias o programas que se generan desde la Dirección de Talento Humano, contribuyen al bienestar de los servidores:

**Gráfica 12. Actividades que contribuyen al bienestar**



*Fuente: Encuesta PETH*

b) Actividades deportivas

Dentro de este ítem, los servidores seleccionan las actividades deportivas que les gustaría que se desarrollarán como parte del Plan de Bienestar:

**Gráfica 13. Actividades deportivas que los funcionarios quieren desarrollar**



*Fuente: Encuesta PETH*

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

c) Actividades recreativas y culturales

Las actividades recreativas y culturales que los servidores prefieren desarrollar como parte del Plan de Bienestar de la entidad son:

**Gráfica 14. Actividades recreativas y culturales que los funcionarios quieren desarrollar**



*Fuente: Encuesta PETH*

d) Balance Vida – Trabajo.

Se indagó acerca de las alternativas para obtener un mejor balance de las actividades laborales y personales, concluyendo que los siguientes aspectos son importantes para un gran porcentaje de los encuestados:

**Gráfica 15. Estrategias en la entidad para mejorar el balance vida-trabajo**

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

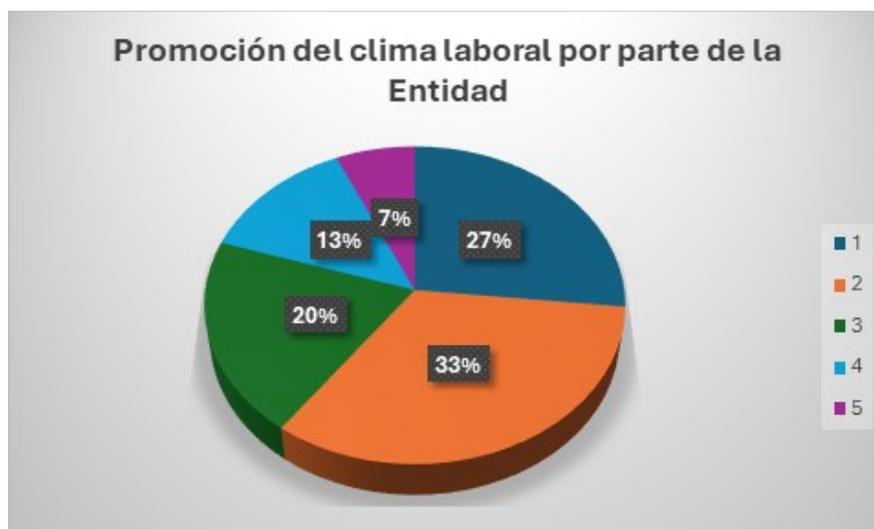


*Fuente: Encuesta PETH*

e) Clima laboral

Se indagó acerca de que tanto consideran los funcionarios que la entidad promueve el buen clima laboral, evidenciando, en una escala de 1 a 5 (1 es la menor calificación y 5 la mayor indique según su percepción), se obtuvieron los siguientes resultados:

**Gráfica 16. La entidad promueve un buen clima laboral**



*Fuente: Encuesta PETH*

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

f) Cultura organizacional

Se indagó acerca de que tanto consideran los funcionarios que la entidad promueve el mejoramiento a la cultura organizacional, evidenciando, en una escala de 1 a 5 (1 es la menor calificación y 5 la mayor indique según su percepción), se obtuvieron los siguientes resultados:

**Gráfica 17. La entidad promueve el mejoramiento a la cultura organizacional**



*Fuente: Encuesta PETH*

g) Propuestas adicionales de bienestar

También se consultó, sobre propuestas adicionales para ser desarrolladas por la Dirección de Talento Humano, en cuanto a actividades de bienestar, encontrándose lo siguiente:

- Mayor número de actividades al aire libre (como caminatas)
- Más eventos deportivos (principalmente torneos de diferentes disciplinas)

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

- Mayor cantidad de cursos y talleres presenciales.

#### h) Acuerdos Sindicales

Finalmente, dentro de los acuerdos sindicales establecidos en la Entidad para la vigencia 2024 - 2025, se encuentran como temas relevantes en el plan de Bienestar, los siguientes:

- Semana cultural
- Prácticas deportivas
- Desvinculación asistida
- Intervenciones en clima y cultura
- Acondicionamiento Físico
- Escuela de líderes

### **Ejes del Programa de Bienestar social e incentivos**

La ejecución de este programa cuenta con cinco ejes centrales que dentro de la SDP serán abordados de la siguiente manera:

- a) Eje 1: Equilibrio Psicosocial.** Las actividades que hacen parte de este eje serán:

#### Factores psicosociales:

- Desarrollo de actividades de fortalecimiento de clima laboral
- Realización de eventos deportivos, recreativos, de contacto con la naturaleza, artísticos y culturales.
- Talleres y/o actividades en artes y oficios
- Programa de Acondicionamiento Físico
- Torneos deportivos.

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

- Actividades culturales
- Actividad día del cuidado de las mascotas

Equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar:

- Teletrabajo.
- Horarios flexibles para los servidores públicos.
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas.
- Día de la niñez y la recreación.
- Día de la secretaria y el secretario.
- Día del conductor y la conductora.
- Disposición de sala de lactancia.
- Vacaciones recreativas
- Talleres en desconexión laboral, en articulación con el Plan Institucional de Capacitación- PIC.
- Talleres de desarrollo personal y habilidades blandas, en articulación con el PIC.
- Bono navideño hijos de servidoras y servidores.

Calidad de vida laboral:

- Programa de Desvinculación asistida - Prepensionado.
- Programa de incentivos.
- Conmemoración de cumpleaños servidoras y servidores y SDP.
- Incentivo a la lectura
- Actividad de fomento del uso de la bicicleta.
- Ferias de servicios

**b) Eje 2: Salud Mental.** Las actividades que hacen parte de este eje serán:

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

- Primeros auxilios psicológicos, en articulación con el Plan de Trabajo en SST, a través de la estrategia “la SDP Te escucha”.
- Semana de la desconexión laboral, en articulación con el Plan de Trabajo en SST
- Semana de la salud, en articulación con el Plan de Trabajo en SST.

**c) Eje 3: Diversidad e Inclusión.** Para el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

- Día de la Familia - familias diversas.
- Día del orgullo
- Desarrollo del Programa CALDAS – Ambientes Laborales Diversos, Amorosos. y Seguros como parte de una de las estrategias del Plan Distrital de Talento Humano.
- Semana de la diversidad – Semana Violeta.
- Prevención, atención y medidas de protección (de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder), en articulación con el Plan de trabajo de SST y el PIC.
- Apoyo en algunas actividades de la semana sindical

**d) Eje 4: Transformación digital.** Busca que las entidades públicas se conviertan en organizaciones inteligentes, aplicando tecnología y análisis de datos. La entidad propenderá por facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar, enfatizando en el buen uso de herramientas informáticas que permitan tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, por lo que se propone el desarrollo de Talleres de afianzamiento de competencias en el uso de herramientas digitales y de procesamiento de datos:

- **Creación de Cultura digital para el bienestar:** En articulación con el Plan Institucional de Capacitación- PIC, se promoverá el fortalecimiento de competencias en el uso de herramientas digitales y de aprendizaje colaborativo

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

- **Analítica de datos para el bienestar:** Realización de encuestas de bienestar e inscripción virtual en actividades relacionadas.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Dar continuidad a la estrategia de trabajo inteligente.

**e). Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.** Este eje comprende acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido:

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Se llevarán a cabo jornadas de fortalecimiento institucional, intervención en Cultura organizacional, gestión del cambio organizacional.

#### **Subprogramas del Programa de Bienestar social e incentivos**

- **Promoción de programas de vivienda, turismo, educación y crédito:** con el fin de facilitar los trámites y suministrar a los servidores información sobre estos servicios, se realizarán ferias informativas con la Caja de Compensación Familiar de la Entidad y con proveedores externos.

- **Programa servimos:** la SDP, se suma a esta iniciativa del DAFP que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas,

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

mixtas y privadas; El programa “Servimos” incluye beneficios en las áreas de cultura y medio ambiente, turismo y recreación, seguros y salud.

- **Fortalecimiento de Clima Organizacional:** para la vigencia 2024 se realiza la medición del clima organizacional en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

A partir de los resultados obtenidos se diseñarán las estrategias de intervención necesarias.

- **Programa de desvinculación asistida:** Dicho programa implica la preparación y el otorgamiento de herramientas a los servidores públicos que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, renuncia o desvinculación, se aparten de la entidad; para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida y que proporcione elementos institucionales para entender las razones de la desvinculación y el impacto que esto tiene en las estrategias de retención del talento.

- **Salario emocional:** para mejorar el balance entre las dimensiones personal y laboral de los servidores y fortalecer así el compromiso organizacional, la Entidad otorgará las siguientes retribuciones no monetarias:

Reconocimiento del preciado tiempo con los bebés. Las servidoras públicas de la SDP podrán disfrutar de una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, durante los meses siguientes a la finalización del disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad. Para el disfrute del incentivo debe diligenciarse el G-FO-008, el tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio. Una vez finalizada la hora de lactancia, debe informar a la Dirección de Talento Humano el horario acordado con él jefe inmediato.

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

Tarde de juego. Los Servidores Públicos con hijos con edades entre los 0 y 10 años, podrán contar con una "tarde de juego", que consiste en un permiso remunerado por 4 horas, en la semana de receso escolar del mes de octubre, para que puedan compartir con sus hijos. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio, quién informará a la Dirección de Talento Humano, a través de un memorando o correo electrónico donde se consolide la información de todas las personas del área, dando cumplimiento a la Directiva 002 de 2017.

- Acompañamiento Escolar. Teniendo en cuenta la necesidad de acompañamiento escolar a los hijos de los servidores públicos, la Secretaría Distrital de Planeación concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que así lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos. Para el disfrute del incentivo debe diligenciarse el G-FO-008 con el visto bueno del jefe inmediato, adjuntando los soportes correspondientes.
- Protección de la Familia. Se contempla la protección de la familia, para lo cual se tendrán dos jornadas laborales en el año (una jornada semestral), la cual tiene por objetivo compartir con la familia. La primera jornada, consistirá en un día de permiso remunerado, el cual será concertado con los jefes inmediatos, con el fin de no suspender ni afectar el servicio. Esta solicitud se hará ante la Dirección de Talento Humano a través del G-FO-008 y podrá ser disfrutado en cualquier momento, durante la vigencia. Este permiso no podrá ser acumulado con periodo de vacaciones o con los días de descanso compensado.

La segunda jornada, se llevará a cabo en el segundo semestre y será gestionada en cumplimiento del Plan de Bienestar, en una actividad que tenga la participación de las y los servidores públicos y su núcleo familiar.

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

- Horarios flexibles. Los servidores públicos que acrediten alguna de las condiciones contempladas en el artículo 3° de la Ley 1857 de 2017, tendrán derecho a acogerse a los horarios de trabajo flexible establecidos por la entidad, con el fin de atender sus deberes de protección y acompañamiento, conforme al procedimiento establecido en la Resolución Interna que se haya expedido para el efecto.
- Horarios laborales escalonados. De acuerdo con el Decreto 592 del 22 de diciembre de 2022 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en las entidades distritales se podrán establecer horarios escalonados, entendiéndose por el mismo, opciones de comienzo y terminación de la jornada laboral de los servidores/as públicos/as, garantizando en todo caso, la atención continua e ininterrumpida de la prestación de los servicios y funciones a cargo.

Para tal fin, se deberá tener en cuenta el acto administrativo expedido para tal fin.

- Cumpleaños. A los servidores públicos de la SDP se les concederá un día de permiso con ocasión del cumpleaños, con el objetivo de incentivar la integración familiar. Este permiso remunerado puede hacerse efectivo dentro de seis (6) meses siguientes a la fecha en la cual el servidor(a) cumple años. Para su disfrute debe radicarse ante la Dirección de Talento Humano, el G-FO-008 con el visto bueno del jefe inmediato.
- Movilidad sostenible. La Secretaría Distrital de Planeación, como referente en estrategias de promoción de la movilidad sostenible en las Entidades del Distrito Capital concederá medio día libre por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

Para ello, los servidores públicos deberán inscribirse previamente en la Subsecretaría de Gestión Corporativa, diligenciar un acta de compromiso y allegar

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

mensualmente la planilla respectiva. Para el disfrute del incentivo debe diligenciarse el G-FO-008 con el visto bueno del jefe inmediato, se podrán acumular hasta cuatro (4) medios días. Los incentivos sólo se podrán utilizar en la misma vigencia. Lo anterior, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1811 de 2016.

- Jornada Especial para Embarazadas. Protegiendo la salud física y mental de las servidoras públicas en estado de embarazo, la entidad les permitirá salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2306 del 31 de julio de 2023.
- Sala de lactancia. La sala de lactancia estará coordinada por la Secretaría Distrital de Hacienda quien tienen a su cargo la administración del Edificio CAD.
- Permiso Laboral por Matrimonio. Todo servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado.
- Salario Emocional. El salario emocional es el estímulo que se concede a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Planeación, a través de retribuciones no económicas, por el servicio y compromiso que prestan a la Entidad, contribuyendo a su desarrollo personal integral y la satisfacción laboral.
- Semana de Receso Escolar. Protegiendo a los menores escolarizados hasta los 18 años, se concederá en la semana de receso del segundo semestre de cada vigencia dos (2) días de descanso compensado, siempre y cuando el servidor únicamente tenga causado y pendiente por disfrutar un solo periodo de vacaciones. Los servidores en consenso con sus jefes inmediatos, acordarán el tiempo en que van a compensar los dos (2) días, teniendo en cuenta que dicha compensación debe efectuarse antes del disfrute de los dos (2) días en mención. Para lo anterior, es

  	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

necesario informar a la Dirección de Talento Humano, los servidores que compensarán los dos (2) días, indicando la fecha y hora de la misma.

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

### **Plan de Incentivos Institucional**

El Plan de Incentivos tiene por objeto reconocer el desempeño en niveles sobresalientes de los servidores públicos y los equipos de trabajo, fomentando una cultura orientada al mejoramiento continuo y a la satisfacción laboral. El plan de incentivos se encuentra regulado en la entidad de acuerdo por la resolución 1291 del 13 de agosto de 2024.

La entidad reconocerá incentivos a los servidores en las siguientes categorías:

- a. **Mejor Empleada(o) de la Entidad.** La (El) empleada(o) declarada(o) como mejor empleada(o) de carrera administrativa o libre Nombramiento y Remoción de la Entidad, podrá optar por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en esta reglamentación, para lo cual la Secretaría Distrital de Planeación destinará un (1) SMMLV, adicional al incentivo de mejor empleado por nivel.
- b. **Mejor Empleada(o) de cada nivel.** Las (Los) mejores empleadas(os) de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, podrán optar igualmente por uno de los incentivos no pecuniarios hasta por cuatro (4) SMMLV.
- c. **Mejores Equipos de Trabajo.** Los incentivos se entregarán a los equipos de trabajo que ocupen el primer, el segundo y el tercer puesto, así:

PRIMER PUESTO. Incentivo Pecuniario por valor equivalente hasta diez (10) SMMLV.

SEGUNDO PUESTO. Incentivo No Pecuniario, por valor equivalente hasta seis (6) SMMLV.

TERCER PUESTO. Incentivo No Pecuniario, por valor equivalente hasta cuatro (4) SMMLV.

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

Los tipos de incentivos a reconocer son:

- a. **Incentivos Pecuniarios.** Corresponde al reconocimiento económico que se asigna al equipo que sea seleccionado como el mejor equipo de la entidad.
- b. **Incentivos No Pecuniarios:** De acuerdo con la Ley es el conjunto de programas flexibles, tales como: traslados, encargos, comisiones, apoyo para educación formal, participación en proyectos especiales, reconocimientos públicos a la labor meritoria, programas de turismo social, publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional siempre y cuando existan los recursos financieros para ello y los demás que establezca la ley.

Las demás características de entrega, tipo, criterios de desempate etc., están establecidas en la mencionada resolución y para su efectividad deberán surtirse las fases y condiciones plasmadas en ella.

### Presupuesto

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, se ejecutará con los recursos previstos en el presupuesto de inversión y funcionamiento establecidos para la presente vigencia. En la ejecución del plan intervienen los siguientes rubros:

**Tabla 33. Rubros Programa de Bienestar Social e Incentivos**

NOMBRE DEL RUBRO	NOMBRE DEL RUBRO
O21202020090696620	Servicios de apoyo relacionados con el deporte y la recreación
O21202020090292913	Servicios de educación para la formación y el trabajo
O212020200701030371332	Servicios de seguros sociales de riesgos laborales
O230117459920240162	Fortalecimiento institucional de la SDP

*Fuente: Dirección de Talento Humano*

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

**Apoyo por Gestión:** Adicionalmente se gestionará el apoyo de entidades externas como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, las Entidades Promotoras de Salud, los Fondos de Pensiones y Cesantías y la Administradora de Riesgos Laborales, el IDRD, la Secretaría de Cultura, Secretaría de la mujer, entre otros, con los cuales se coordinarán actividades que no generen inversión de recursos.

## **6.5 PLAN DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST**

### **Objetivo estratégico**

Identificar los peligros, evaluar los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad de los servidores y contratistas en la Secretaría Distrital de Planeación estableciendo e implementando controles en las condiciones de trabajo disminuyendo la posibilidad de que se presenten accidentes de trabajo o se desarrollen enfermedades laborales generando una cultura de autocuidado.

### **Alcance del Plan de Trabajo**

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es aplicable a todos los servidores, contratistas y visitantes de la SDP, atendiendo a lo descrito en el Decreto 1072 del 2015, y las demás normas aplicables detalladas en la matriz de requisitos legales.

### **Diagnóstico de necesidades**

Para la consolidación y ejecución del plan de trabajo de la vigencia 2025 se cuenta con los recursos técnicos, financieros y de talento humano que, con el apoyo de la alta

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

dirección, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, la brigada de emergencia y cada integrante de la entidad.

Se realiza un análisis de los resultados de las actividades desarrolladas durante el año 2024, incluyendo los de la encuesta del plan estratégico de talento Humano, el análisis de ausentismo por causas relacionadas con salud, los resultados del análisis de las condiciones sociodemográficas, los indicadores de accidentalidad.

A continuación, se presentan los resultados y el análisis realizado por cada una de estas fuentes de información.

### **Ejecución del plan de trabajo 2024**

Para el desarrollo del plan de trabajo se contó con recurso humano contratado por la entidad que se encargó de la gestión y coordinación de las diferentes actividades planteadas dentro de la realización se contó con el apoyo de la ARL Positiva mediante el proceso de reinversión y con el corredor de Seguros.

El cumplimiento en las actividades se dio de la siguiente manera para las actividades planeadas dando cumplimiento a la normatividad legal vigente de acuerdo a la planeación de las 85 actividades planeadas se dio un cumplimiento de 97.64% la actividad pendiente de realizar corresponde a finalizar el proceso de elección del comité de convivencia laboral el cual se programó para el mes de enero de 2025 y el fortalecimiento de evidencias de proceso de seguimiento dado por la alta dirección.

Las actividades planeadas fueron distribuidas de acuerdo con la distribución de estándares mínimos del ciclo PHVA dando un cumplimiento en el desarrollo de las mismas de acuerdo a lo mostrado en la ilustración 1

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

**Gráfico 18 Actividades programadas vs actividades ejecutadas 2024**



*Fuente: Dirección de Talento Humano*

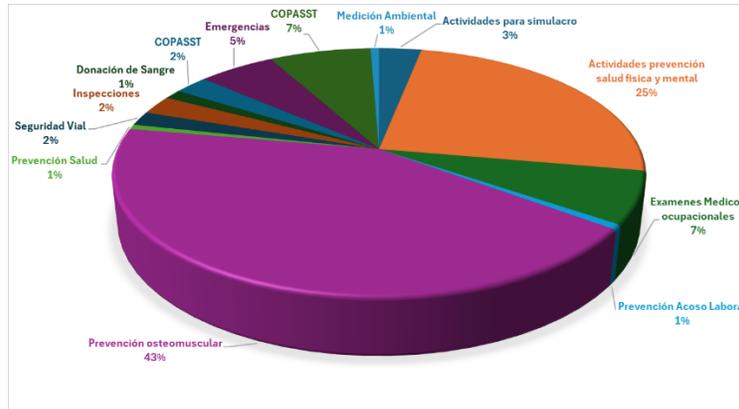
El desarrollo de las actividades se dio a través de sesiones incluyendo aspectos de seguridad industrial, promoción y prevención en salud, los grupos de sesiones de actividades realizadas están relacionados con las siguientes temáticas:

- Actividades prevención salud física y mental
- exámenes médicos ocupacionales
- Actividades de inducción y capacitación
- Semana de la Salud
- Semana de la relajación y la desconexión
- Estrategia SDP te escucha (primeros auxilios Psicológicos)
- Prevención Acoso Laboral
- Prevención osteomuscular
- Sesiones Mensuales COPASST (Comité Paritario Seguridad y Salud en el trabajo)
- Prevención Salud
- Donación de Sangre
- Actividades para simulacro
- Actividades de fortalecimiento y capacitación brigada de emergencias
- Seguridad Vial
- Inspecciones

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

- Emergencias
- Medición Ambiental

**Gráfico 19. Porcentaje sesiones desarrolladas vigencia 2024**



*Fuente: Dirección de Talento Humano*

**Gráfico 20. Nivel de Satisfacción por participación en actividades desarrolladas desde Seguridad y Salud en el trabajo**



*Fuente: Encuesta necesidades noviembre 2024 – DTH SDP*

De acuerdo con la valoración dada de manera general a actividades desarrolladas como parte del SG-SST de las actividades ejecutadas en donde se enumeraba de la que más le gusto a la que menos el gusto de acuerdo a las selecciones dadas se encuentra que las

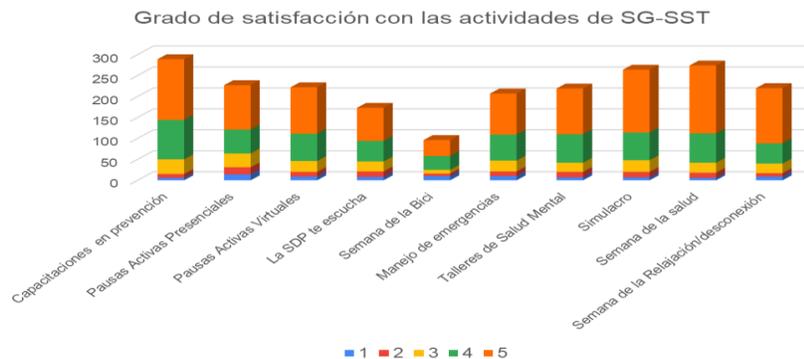
	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

actividades desarrolladas en la semana de la salud, la semana de la relajación, exámenes médicos ocupacional, capacitaciones y charlas de prevención y los talleres de promoción de salud mental tienen un porcentaje de calificación superior al 10%, seguidas en donde 5 correspondía a la mayor calificación y 1 al puntaje más bajo se identificó que el 52% de los participantes en la encuesta dieron una valoración de 5, el 28% una calificación de 4, el 11% 3 y el 9% una calificación entre 1 y 2 en las actividades evaluadas.

Las actividades con mayor receptividad de acuerdo con las calificaciones fueron: Semana de la salud, capacitaciones en prevención, semana de la relajación y la desconexión y las actividades relacionadas con la salud mental incluyendo SDP te escucha; la actividad con menor aceptación fue la relacionada con la semana de la bici en la cual el nivel de participación fue bajo.

Una de las observaciones más recurrentes para la no participación en las diferentes actividades propuestas fue la concerniente con el desarrollo de actividades laborales.

**Gráfico 21. Grado de satisfacción actividades SG-SST**



*Fuente: Dirección de Talento Humano*

- **Accidentes de trabajo y enfermedad laboral.**

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

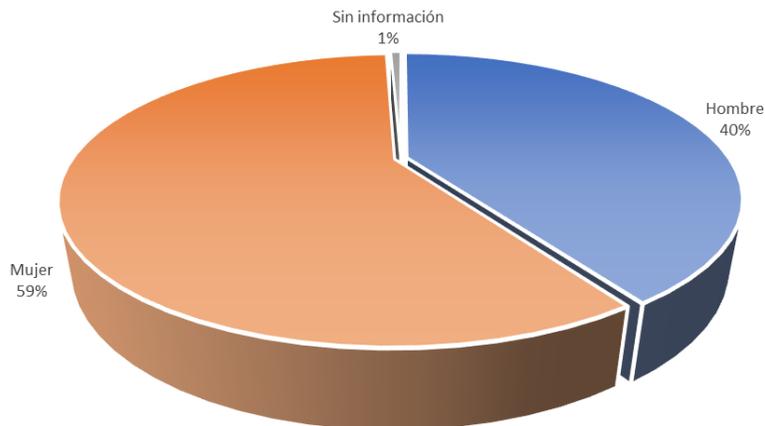
En la vigencia 2023 en la SDP se presentaron 14 accidentes de trabajo calificados así por parte de la ARL Positiva los cuales fueron 9 a servidores de planta de la entidad y 5 a contratistas.

Para el año 2023 la prevalencia de enfermedad de origen laboral continúa siendo de tipo osteomuscular, al igual que otras enfermedades que se encuentran en estudio para determinación de origen.

- **Información sociodemográfica**

La información sociodemográfica fue completada con la encuesta de condiciones de salud 2023 en la cual se obtuvieron 476 respuestas, en las que, de acuerdo a la distribución por sexo, se encontró que el 59% corresponde a mujer y el 40% a hombre.

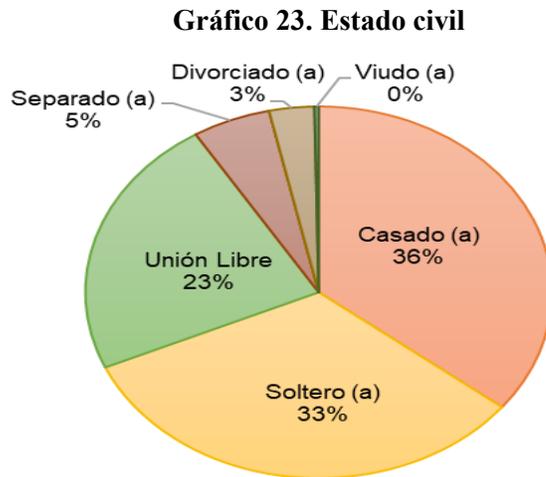
**Gráfico 22. Distribución de por sexo**



*Fuente: Dirección de Talento Humano*

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

El estado civil reportado para servidores durante el año 2023 fue el 36% casados, el 33% soltero y 23% unión libre, las demás categorías separado, divorciado corresponde a un 8%.

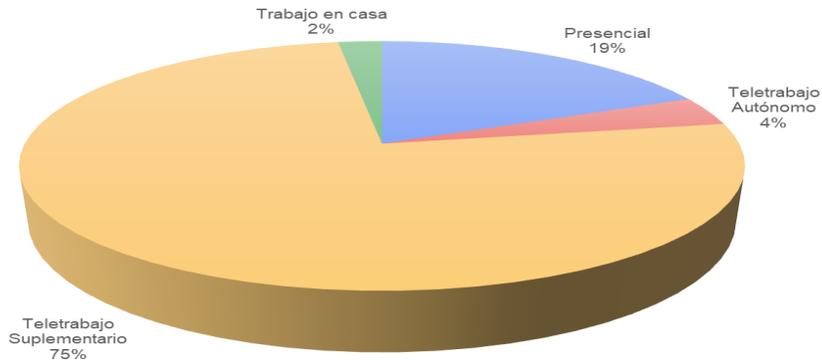


*Fuente: Dirección de Talento Humano*

En relación con la modalidad de trabajo reportada el 75% informa que se encuentra en teletrabajo suplementario, el 19 % en modalidad presencial y el restante 6% en teletrabajo autónomo o trabajo en casa.

**Gráfico 24. Modalidad de trabajo**

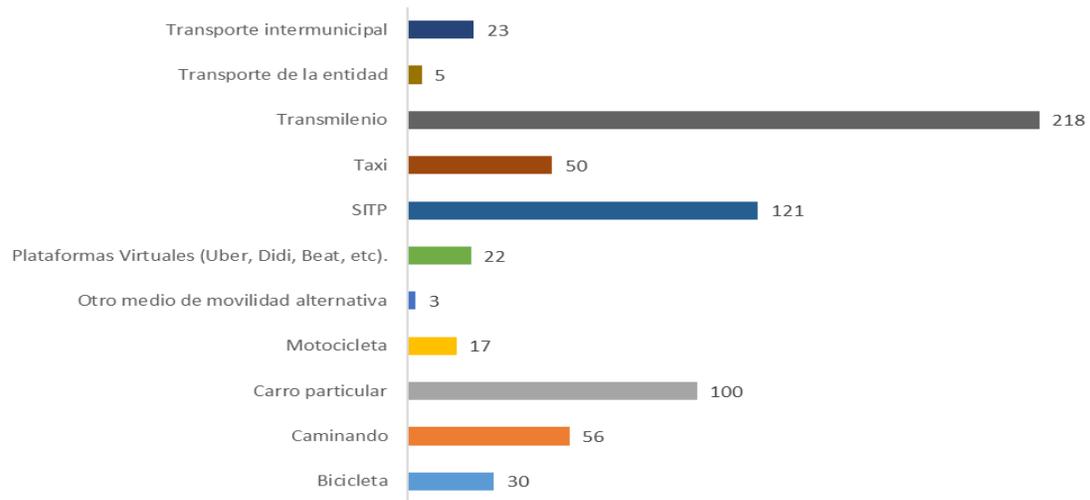
	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>



*Fuente: Dirección de Talento Humano*

El medio de transporte utilizado para llegar al lugar de trabajo corresponde a Transmilenio 218 servidores reportan utilizarlo, seguido por SITP donde hay un reporte de 121 personas que lo utilizan y carro particular, seguido por medios alternativos caminando, bicicleta.

**Gráfico 25. Medio de transporte utilizado**



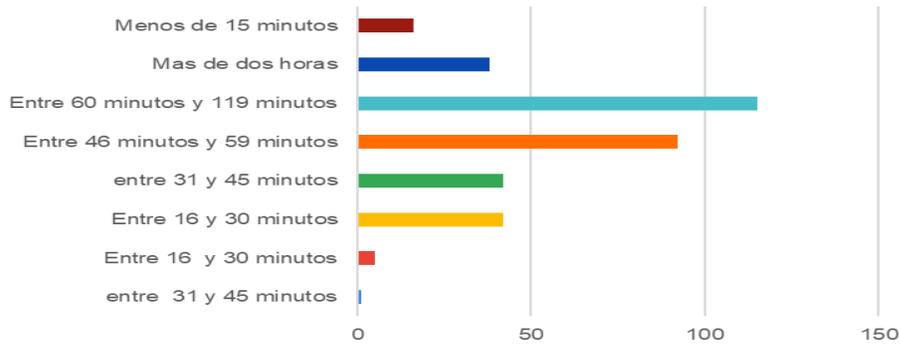
*Fuente: Dirección de Talento Humano*

El tiempo de desplazamiento hacia el lugar de trabajo de acuerdo a las respuestas el 59 % de los servidores emplean más de 45 minutos para llegar a la sede donde desarrollan

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

las actividades laborales y el 5% requiere de menos de 15 minutos para el desplazamiento desde el lugar de residencia.

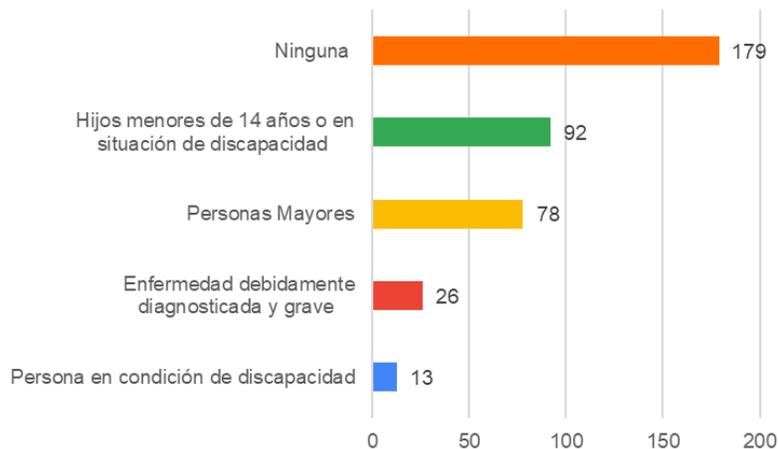
**Gráfico 26. tiempo de utilizado para el desplazamiento**



*Fuente: Dirección de Talento Humano*

En relación con condiciones especiales identificadas 92 personas reportan tener hijos menores de 14 años o en situación de discapacidad, 78 mencionan convivir con personas mayores, 26 mencionan que las personas con que conviven presentan enfermedad diagnosticada grave.

**Gráfico 27. Condiciones especiales**

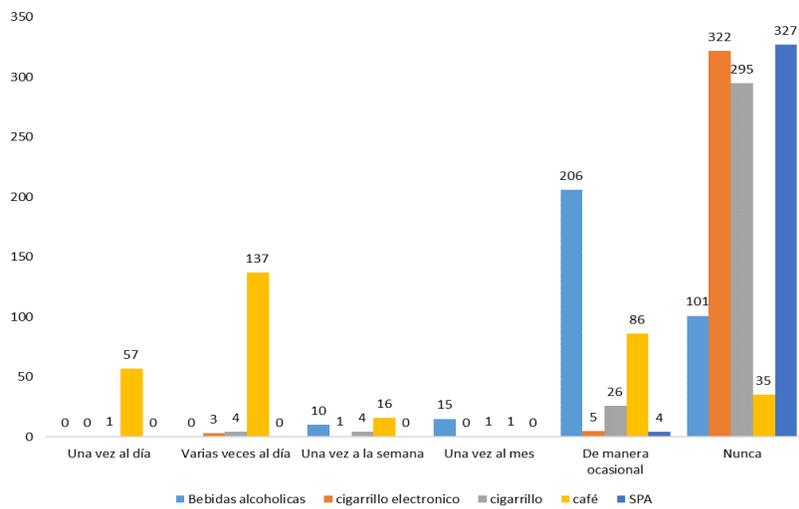


	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

*Fuente: Dirección de Talento Humano*

En relación Hábitos de consumo se identifica de acuerdo al reporte que se presenta consumo de café por la mayoría con un consumo varias veces al día de 137 personas seguido de consumo una vez al día por 57 personas y de manera ocasional de 86 personas; seguido del consumo de bebidas alcohólicas de manera ocasional con el reporte de 206 personas.

**Gráfico 28. Hábitos de consumo**

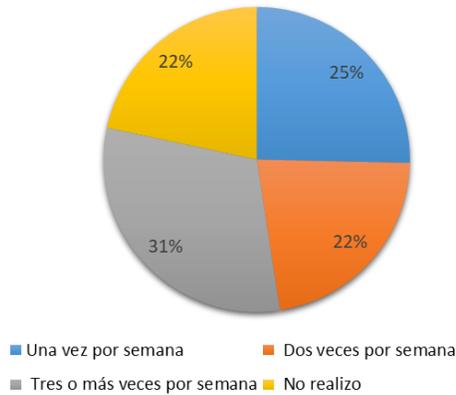


*Fuente: Dirección de Talento Humano*

La práctica de actividad física se refleja que el 76% de personas reportan la realización de algún tipo de actividad física por lo menos una vez a la semana.

**Gráfico 29. Realización de actividad Física**

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>



*Fuente: Dirección de Talento Humano*

De acuerdo a la encuesta las actividades solicitadas para 2024 están dadas por solicitud de talleres y actividades de manejo de estrés, la realización de exámenes de laboratorio, semana de la desconexión, semana de la salud y hábitos de vida saludable.

**Gráfico 30. Actividades solicitadas 2024**



*Fuente: Dirección de Talento Humano*

## Enfermedad General

Teniendo en cuenta las incapacidades presentadas durante la vigencia 2023 se identificó que se reportaron 59 incapacidades por causa respiratoria las cuales variaron en número de días dados por parte del EPS, seguido por diagnósticos de tipo gastrointestinal y

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

neurológico. En concordancia con ello desarrollaron estrategias de intervención como capacitaciones en donde se brindó información para promover el reconocimiento de la importancia del autocuidado como parte de las responsabilidades con la propia salud.

**Gráfico 31. Registro incapacidades 2024**



*Fuente: Dirección de Talento Humano*

Se reportaron 7 incapacidades relacionadas con accidente de trabajo por diagnósticos relacionados con golpes y esguinces.

### **Estrategias y/o programas que conforman el plan**

Para abordar cada uno de los elementos analizados se distribuyen las estrategias de intervención de la siguiente manera:

#### **Planear**

- Gestión integral del sistema gestión de la seguridad y salud en el trabajo

#### **Reuniones COPASST**

- Reuniones comité de convivencia laboral
- Seguimiento al plan de capacitación
- Actualización documental (política del SG-SST; matriz legal; matriz de IPVR, plan de emergencias)

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

## Hacer

- Gestión De La Salud
  - Exámenes médicos ocupacionales (pre-ingreso; periódico, egreso)
  - Ejecución de programas de vigilancia epidemiológica (osteomuscular, cardiovascular)
  - Inspecciones de puestos de trabajo
  - Semana de la salud
  - Seguimiento a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales
  - Entrega de elementos de protección personal
  - Semana de la relajación y la desconexión
  - Acciones de promoción de cuidado de la salud en las modalidades de trabajo inteligente - estrategia del camaleón (teletrabajo, trabajo en casa, trabajo presencial)
  - Seguimiento resultados de batería de riesgo psicosocial
  - Gestión de la higiene y seguridad industrial
    - Actividades de preparación y respuesta ante emergencias (brigada) simulacro de evacuación
    - Inventario de productos químicos
    - Inspecciones de seguridad
    - Campaña de orden y aseo
    - Mediciones ambientales

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

## Verificar

- Verificación del SG-SST
  - Auditoria anual SST
  - Seguimiento al plan de acción de SST

## Actuar

Mejoramiento programación actividades 2025

## Presupuesto

El Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST se ejecutará con los recursos previstos en el presupuesto de funcionamiento en el rubro de Seguridad y Salud en el trabajo, establecido para la presente vigencia y las modificaciones que se realicen al mismo.

Adicionalmente se contará con el apoyo de entidades externas como la Caja de Compensación Familiar, las Entidades Promotoras de Salud, los Fondos de Pensiones y Cesantías y la Administradora de Riesgos Laborales.

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

## 7. ANEXOS

**ANEXO 1. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)**

**ANEXO 2. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR**

**ANEXO 3. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS**

**ANEXO 4. PROGRAMA DE DESVINCULACION ASISTIDA**

**ANEXO 5. CRONOGRAMA PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG- SST**



	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

Anexo N°01

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025-2026

No	EJE TEMÁTICO	TEMA DE FORMACIÓN	Ejecución de las actividades												Total	
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
16	digital y cibercultura	Bases de Datos. Bases de datos relacionales. Big data. Block chain									1					1
17		Seguridad de la información														0
18		Estadística y software estadístico									1					1
19		Inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública					1									1
20		Power BI			1							1				2
21		Tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial											1			1
22		Manejo de Excel en diferentes niveles														0
23	5. Probidad e identidad de lo público	Actualización Tributaria. Actualización en procesos contables					1								1	
24		Contratación Estatal.													0	
25		Auditorías y Gestión de riesgos							1						1	
26		Derecho Disciplinario									1				1	
27		Gestión antisoborno, gestión preventiva de conflictos de interés										1			1	
28		Defensa judicial. Prevención del daño antijurídico								1					1	
29		Acoso Laboral. Desconexión laboral													0	
30		Formación a comisión de personal					1								1	
31		Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental							1						1	
32		Desarrollo de competencias directivas y gerenciales										1			1	
33		6.Habilidades y competencias	Modelo Integrado de Planeación y Gestión					1							1	
34	Idioma Inglés					1			1					2		
35	Gestión del conocimiento y la innovación								1					1		
36	Lengua de señas										1			1		

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

		Anexo N°01													
		CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025-2026													
No	EJE TEMÁTICO	TEMA DE FORMACIÓN	Ejecución de las actividades												Total
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
37		Gestión Documental. Sistema Integrado de Conservación y Preservación Digital				1									0
38		Redacción, escritura de informes y corrección de estilo								1					1
39		Negociación, comunicación asertiva y manejo de emociones.			1										0
40		Inteligencia emocional			1										0
41		Competencias blandas			1										0
42	<b>Todos los ejes del Plan Nacional de Formación</b>	Inducción/Reinducción			1										0
43		Escuelas de Pensamiento			1										0
44		Otras temáticas de gestión misional y/o transversal			1										0
<b>TOTAL</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>

Nota 1: Para la consulta del Plan Institucional de Capacitación remitirse al (GTH-PL-003 Plan Estratégico de Talento Humano)

Nota 2: Las actividades enmarcadas en el cronograma anterior están sujetas a cambios y/o modificaciones de acuerdo con la ejecución de este, la adherencia, inscripción, participación, asistencia de los servidores y necesidades de la entidad.





	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

Anexo No. 02

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL SDP 2025-2026

No	EJES PROGRAM A BIENESTAR	ACTIVIDAD	Fecha de ejecución de la actividad												Tot al	
			En e	Fe b	Ma r	Ab r	Ma y	Ju n	Ju l	Ag o	Se p	Oc t	No v	Di c		
33	Eje 2. Salud mental Eje 3. Diversidad e inclusión Eje 4. Transformación digital.	Programa CALDAS										1				1
34	Eje 2. Salud mental Eje 4. Transformación digital.	Talleres de desarrollo personal y habilidades blandas														9
		<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>95</b>	

**Nota 1:** Para la consulta del Plan de Bienestar e Incentivos remitirse al ALE 423 Plan Estratégico de Talento Humano

**Nota 2:** Las actividades enmarcadas en el cronograma anterior están sujetas a cambios y/o modificaciones de acuerdo con la ejecución del mismo, la adherencia, inscripción, participación, asistencia de los servidores y necesidades de la entidad

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

### ANEXO 3. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

ACTIVIDAD	Mes de ejecución de la actividad											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Convocatoria mejor servidor público												
Revisión y aplicación de criterios mejor servidor de cada nivel												
Selección mejor servidor												
Convocatoria mejores equipos de trabajo												
Revisión y aplicación de criterios mejores equipos de trabajo												
Sustentación y selección mejores equipos de trabajo												
Reconocimiento Incentivos mejores equipos de trabajo												

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

**ANEXO No. 4**

**PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA**

**SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**BOGOTÁ D.C.**

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

## CONTENIDO

<u>Introducción .....</u>	<u>3</u>
<u>Objetivos .....</u>	<u>4</u>
<u>Objetivo General.....</u>	<u>4</u>
<u>Objetivos Específicos .....</u>	<u>4</u>
<u>Marco Conceptual .....</u>	<u>5</u>
<u>Marco Legal .....</u>	<u>6</u>
<u>Ejecución del Programa .....</u>	<u>11</u>
<u>Fase Inicial.....</u>	<u>11</u>
<u>Fase de Ejecución.....</u>	<u>11</u>
<u>Fase de Evaluación.....</u>	<u>15</u>
<u>Referencias .....</u>	<u>16</u>

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

## INTRODUCCIÓN

El trabajo para cada servidor y servidora tiene varios significados y la importancia varía individualmente dependiendo de su situación en particular, de su personalidad y de sus habilidades. Es por ello que, cuando lo pierde como consecuencia de una decisión ajena, pueden verse afectados toda una serie de aspectos psicológicos, emocionales, personales y familiares.

La pérdida de empleo por cualquier razón, supone un desequilibrio emocional, personal y económico, que puede dar paso a la aparición de diferentes sintomatologías o padecimientos como aislamiento social, estrés, baja autoestima, sentimientos de culpa y progresivamente, podría desembocar en patologías más severas, como ansiedad, depresión, adicciones o trastornos de sueño. El desempleo también conlleva a una disminución de ingresos, generándole a la persona cambios en el estilo de vida, algunas veces, incluso impide que el individuo pueda satisfacer su escala de necesidades básicas.

Cuando se producen despidos o desvinculaciones, el problema no se refleja solamente en los trabajadores despedidos, sino que también afecta el clima laboral de la entidad; pues los trabajadores que quedan sufren de ansiedad por no saber cuál será su situación futura, esto lleva a una baja de productividad y al posible deterioro de la imagen de la organización. (López- Mena, 1997).

Y, por último, las diferentes causales de desvinculación tienen un gran impacto a nivel social, ya que el desempleo supone un riesgo para la estabilidad de la economía y el trabajo formal, y suscita la aparición de fenómenos como la mano de obra barata y la persistencia de sociedades más desiguales.

Por lo anterior, es importante que las entidades desarrollen programas de desvinculación asistida, que logren aportar herramientas a sus ex servidores para enfrentar mejor esta etapa transitoria y que proporcionen elementos institucionales para entender las razones de la desvinculación y el impacto que esto tiene en las estrategias de retención del talento.

La Desvinculación Laboral Asistida, es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, en el menor tiempo posible (Rebai, 2006).

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

## ALCANCE

El programa de desvinculación asistida aplica para todos los servidores y servidoras públicas que hagan parte de la planta global de la Secretaría Distrital de Planeación.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Preparar y brindar herramientas de afrontamiento al nuevo estilo de vida a los y las servidores(as) públicos de la Secretaría Distrital de Planeación, que por distintas circunstancias administrativas; tales como pensión, renuncia o retiro se aparten de la entidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar actividades de preparación para el retiro del servicio, dirigidas a las y los servidores públicos que estén en calidad de pre pensionados.
- Ayudar en la adaptación al nuevo entorno de las y los servidores, fomentando la creación de un proyecto de vida y la ocupación del tiempo libre.
- Brindar acompañamiento psicosocial a las y los servidores públicos desvinculados de la SDP para facilitar la adaptación a la nueva etapa de la vida.
- Difundir alternativas ocupacionales y de inversión, a través de capacitaciones en emprendimiento, así como la estimulación de la creatividad e innovación.
- Proporcionar orientación en cuanto a estilos de vida saludable y actividades de promoción y prevención de la salud.

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

## MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con el documento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, **“Readaptación laboral: Lineamiento de Política y Guía de Ejecución”**, en su versión 2015; desvinculación asistida se entiende como el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor o servidora que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a enfrentar de manera adecuada la crisis causada por la pérdida del empleo.

En la estructuración de un programa de desvinculación asistida, es necesario tener en cuenta los aspectos emocionales para la elaboración del duelo propio de toda pérdida o separación y reafirmación del auto concepto, autoestima y autoconfianza del servidor; aspectos ocupacionales y de información, a través de los cuales se busca que los servidores obtengan información útil en varios aspectos como sus intereses, aptitudes y competencias ocupacionales. Igualmente, preparación para un nuevo abordaje laboral, por medio del manejo de mejores estrategias de búsqueda de empleo, técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y presentación de entrevistas de vinculación; aspectos financieros como la cultura del ahorro y aspectos familiares, con el fin de apoyaren el proceso de concientización de la familia sobre su nueva situación.

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

## MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

El Decreto 1083 de 2015: “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública” el cual dispone:

En el artículo 2.2.10.7 del Título 10 - Sistema de Estímulos, establece:

*“Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Por su parte, el Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, en el capítulo 1 desarrolla las causales de retiro, así:

**ARTÍCULO 2.2.11.1.1** *Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:*

*Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*

*Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*

1. *Renuncia regularmente aceptada.*

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

2. *Retiro por haber obtenido la pensión de vejez.*
3. *Invalidez absoluta.*
4. *Edad de retiro forzoso.*
5. *Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
6. *Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.*
7. *Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.*
8. *Orden o decisión judicial.*
9. *Supresión del empleo.*
10. *Muerte.*
11. *Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*

El artículo 2.2.11.1.2 señala sobre la declaratoria de insubsistencia, indicando que *“En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados.*

*En los empleos de libre nombramiento y remoción la designación de una nueva persona implica la insubsistencia del nombramiento de quien lo desempeña”.*

El artículo 2.2.11.1.3 - Renuncia. *“(…) Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.*

*La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.*

*Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. (...)*

El artículo 2.2.11.1.4 refiere el retiro por pensión, indicando que: *“El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.*

*De conformidad con lo señalado en el párrafo 3° del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. (...)*

Asimismo, el artículo 2.2.11.1.5 estipula el reintegro al servicio de pensionados, señalando

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

que la persona mayor de 70 años o retirada con derecho a pensión de vejez no podrá ser reintegrada al servicio, salvo cuando se trate de ocupar los cargos establecidos en el citado Decreto. No obstante, la persona que se encuentre gozando de pensión de jubilación y que no haya llegado a los 70 años, podrá ser reintegrada al servicio para ejercer los siguientes empleos:

*Director General de Unidad Administrativa Especial con o sin personería jurídica.*

*Subdirector de Departamento Administrativo.*

*Secretario de Despacho código 020, de las Gobernaciones y Alcaldías. Subdirector o Subgerente de establecimiento público.*

*Presidente, Gerente o Subgerente de Empresa Oficial de Servicios Públicos del orden nacional o territorial.*

El artículo 2.2.11.1.6 indica que el retiro por invalidez “(...) *la pensión se debe desde que cese el subsidio monetario por incapacidad para trabajar y su pago se comenzará a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley (...)*”

El artículo 2.2.11.1.7 establece la edad de retiro forzoso, el cual indica que “*A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5.*”

*Las personas que antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 tuvieran 65 años o más y continúan vinculadas al servicio público, deberán ser retiradas del servicio. Lo anterior, por cuanto no son destinatarias de la regulación de que trata la citada ley.”*

El retiro del servicio por destitución se encuentra contemplado en el artículo 2.2.11.1.8 *ibidem*, el cual solo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias vigentes.

Por su parte, el artículo 2.2.11.1.9 establece el abandono del cargo, el cual se genera cuando un empleado público sin justa causa:

“(...)”

1. *No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.*

2. *Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.*

3. *No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.*

4. *Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo.*

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

(...)"

En el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), el abandono del cargo quedó contenido en el acápite de faltas relacionadas con el servicio o función en el numeral 5 del artículo 55 *«Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igual o superior a cinco (5) días sin justificación»*.

El artículo 2.2.11.1.10 establece el procedimiento para la declaratoria del empleo por abandono del cargo, el cual dispone que *“(...) con sujeción al procedimiento administrativo regulado por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, el jefe del organismo deberá establecer la ocurrencia o no de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo anterior y las decisiones consecuentes. (...)”*

Asimismo, el párrafo del artículo anterior, señala que *“Si por el abandono del cargo se perjudicare el servicio, el empleado se hará acreedor a las sanciones disciplinarias, fiscales, civiles y penales que correspondan”*.

El Decreto 648 de 2017 en el artículo 2.2.11.1.11 contempla el retiro por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, el cual indica que *“Cuando la administración verifique que se produjo un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público sin el lleno de los requisitos exigidos, deberá contar con el previo consentimiento expreso del empleado para la revocatoria del acto. El procedimiento se adelantará en el marco del debido proceso y el respeto al principio de buena fe que rige las actuaciones administrativas, y deberá ceñirse al procedimiento previsto en la Ley 1437 de 2011 o en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan”*.

Por último, el artículo 2.2.11.1.12 contempla el retiro del servicio de los empleados de carrera, el cual se produce por cualquiera de las causales determinadas en la Ley 909 de 2004 y que conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de derechos inherentes a la misma, salvo los casos señalados en el artículo 42 de la mencionada Ley, evento en el cual deberá efectuarse la notación en el Registro Público de Carrera.

Así mismo, se tendrá en cuenta como causal de retiro la insubsistencia de los empleos provisionales dada por el nombramiento de los elegibles que se vinculen con ocasión de los concursos de méritos.

Finalmente, el retiro producido por la terminación del plazo de vigencia de los empleos temporales con que cuente la entidad, en caso de llegar a darse, teniendo en consideración lo establecido por el numeral 1 del artículo 21 de la ley 909 *“De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio...”*

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

A nivel distrital, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través de la Circular Externa No. 027 de 2018, establece los lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público en el Distrito Capital y Plan de Acogida, y plantea desde su quehacer las siguientes actividades, aplicables al Plan de Retiro de la Empresa de Renovación y Desarrollo urbano de Bogotá D.C.

## PLAN DE ACTIVIDADES

Desde el DASCD y con la colaboración de entidades como el IDRD, la Secretaría de Desarrollo Económico, el SENA, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la Cámara de Comercio de Bogotá y la Caja de Compensación Familiar, entre otros., se tienen previstas algunas actividades para coadyuvar en el proceso de desvinculación en la SDP.

**Ruta de Empleabilidad.** La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ofrece la Ruta de Empleabilidad, la cual incluye técnicas para ajustar el perfil profesional o laboral y la inclusión de la hoja de vida en su base de datos, que permita tenerla presente en el momento que se genere una vacante que se ajuste a dicho perfil.

**Ruta de Emprendimiento.** La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ofrece la Ruta de Emprendimiento, la cual incluye el desarrollo de las habilidades y conocimientos para iniciar y promover la creación de proyectos de empresa rentables y ajustados a la realidad del mercado.

**Programa de Desvinculación Responsable y Agencia Pública de Empleo.** La Caja de Compensación Familiar ofrecerá su programa de desvinculación, la cual incluye la agencia de empleo y emprendimiento y el seguro de desempleo.

**Información Concursos de Méritos.** La Comisión Nacional del Servicio Civil brinda información sobre las próximas convocatorias que se desarrollarán para proveer los cargos de carrera administrativa.

**Oferta de capacitación sobre creación y fortalecimiento de emprendedores:** Cursos, talleres, diplomados relacionados con estos temas, ofertados por otras entidades distritales o que se encuentren abiertos al público en general.

**Oferta Sena.** El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, brinda información del fondo EMPRENDER y la intermediación laboral.

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

**Oferta de Bienestar DASCD:** Se realizará la difusión de las actividades de bienestar ofertadas por el Departamento, orientadas en aspectos relacionados con el retiro del servicio como:

- Programa de apoyo emocional
- Programa de diseño de vida

**Oferta de Capacitación Virtual DASCD.** Se realizará la difusión de los cursos ofertados por el Departamento, a través del aula del saber distrital:

- Curso virtual Resolución de Conflictos Familiares
- Curso virtual Sistema General de Pensiones
- Ciclo de webinars ¿Cómo motivarme para crear nuevos hábitos?
- Ciclo de webinars de Regulación Emocional

## EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

### FASE INICIAL

La Secretaría Distrital de Planeación, iniciará el programa de desvinculación asistida a partir de la detección de necesidades, teniendo en cuenta la siguiente información preliminar:

- ✓ Bases de datos de servidores y servidoras considerados por Ley como pre pensionados.
- ✓ Información de actos administrativos, relacionados con retiros o pensionados.
- ✓ Solicitudes directas de servidores y servidoras para ser incluidos en el programa.
- ✓ Disposiciones legales, originadas en procesos de reestructuraciones de planta, etc.
- ✓ Información registrada en las encuestas de retiro del cargo.

### FASE DE EJECUCIÓN

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a cumplir con el objetivo de este programa que propenderán por el mejoramiento de la calidad de vida del servidor y servidora próximo a desvincularse de la entidad, que le permitirán desarrollar mejores habilidades de adaptación en su nueva etapa.

Las actividades diseñadas para la ejecución del programa de desvinculación asistida se desarrollarán en cumplimiento de los planes de bienestar social, el plan institucional de capacitación y el cronograma de actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

**Difusión y sensibilización.** Realizar la difusión del programa a través de los diferentes medios de comunicación internos de la SDP, a todos los niveles de vinculación existentes en la entidad.

La Subsecretaría de Gestión Institucional a través de la Dirección de Talento Humano, realizará un acercamiento a la población beneficiaria, para informar sobre los objetivos y fases del programa, su posible inclusión, condiciones, e informar sobre los beneficios contemplados.

**Diagnóstico socio-laboral.** A través de un profesional de Psicología de la Dirección de Talento Humano, se realizará un levantamiento de información para determinar las aptitudes y condiciones de afrontamiento con respecto a la desvinculación, la identificación de capacidades y los puntos fuertes y débiles. El diagnóstico orientará a los servidores a través de la autoevaluación y autoconocimiento, con interrogantes tales como:

- ¿Cómo soy? (Diagnóstico de personalidad).
- ¿Qué me gusta hacer? (Diagnóstico de motivaciones).
- ¿Qué conocimientos poseo? (Diagnóstico de conocimientos).
- ¿Qué sé hacer con éxito? (Diagnóstico de competencias).
- ¿Qué quiero hacer en los próximos años? (Diagnóstico de expectativas y ambiciones)

También, en este punto es posible identificar si la persona que finaliza su vínculo laboral, tiene como objetivo continuar o no en el ámbito laboral y, según sea el caso, es necesario orientar el proceso en la adquisición y entrenamiento de habilidades para lograr una alta probabilidad de reubicación laboral, o por el contrario, orientarles en el proceso de generar nuevas actividades en el área personal, recreativa y deportiva, que le permita al servidor desvinculado llevar una vida activa y sana.

**Entrenamiento y preparación de búsqueda de empleo.** Si el servidor tiene como meta reingresar al mercado laboral, el objetivo es brindarle herramientas con el fin de que adquiera las habilidades necesarias para la búsqueda exitosa de empleo, para ello, se pueden utilizar asesorías para la estructuración de la hoja de vida y la presentación de entrevistas.

Es necesario identificar si el servidor(a) conoce y maneja los actuales medios de búsqueda de empleo, y orientarse al entrenamiento del manejo de estas herramientas. Para facilitar este

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

aspecto, se hará uso de la Agencia de Empleo de la Caja de Compensación Familiar a la que estén afiliados los servidores y servidoras, y se revisará el portafolio en esta materia con entidades como la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el DASCD, la Cámara de Comercio, el SENA, entre otras.

**Capacitaciones y entrenamientos:** Desarrollo de talleres sobre:

- Resistencia al cambio organizacional, buscando desarrollar competencias de flexibilidad, adaptabilidad, automotivación y desarrollo personal, como herramientas básicas e indispensables para asimilar cambios y desarrollar la resiliencia ante las diferentes situaciones.
- Fortalecimiento de competencias individuales, tanto técnicas como comportamentales, que le permitan al ex servidor iniciar un proceso de evaluación de sus conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, que puedan hacerlo más atractivo en el mercado laboral.
- Educación financiera que genere estrategias para fomentar una cultura del ahorro, identificar costos de oportunidad, adquirir ideas y conceptos sobre la planeación financiera.
- Ayudar a las familias de los servidores desvinculados a concientizarse de su nueva situación, evaluar el rol que cumple el servidor en su familia y en general todos los aspectos que podrían afectar la dinámica familiar.

Así mismo, la entidad deberá propender por el cumplimiento de las siguientes acciones:

- Diligenciamiento del acta de entrega del puesto de trabajo: la cual tiene por objetivo la entrega del cargo en óptimas condiciones y la entrega de las funciones, los detalles de las actividades y temas relacionados con el cargo a entregar.
- Diligenciamiento de la encuesta de retiro del cargo.
- Gestión del conocimiento: con el fin de preservar la memoria institucional, la entidad desde el proceso de gestión del conocimiento generará las acciones necesarias para que los servidores(as) dejen plasmados los aspectos claves de sucargo.

**Promoción y prevención de la salud.** Mediante la articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en apoyo de la ARL y de las EPS, se desarrollarán actividades y charlas sobre promoción y prevención de la salud física y psicológica de los servidores, nutrición y manejo del estrés, y demás temáticas que impacten positivamente a los servidores, de modo que proporcionen alternativas de afrontamiento de la nueva situación.

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

Actualmente la entidad cuenta con la estrategia “SDP te escucha”, cuyo objetivo es la atención en primeros auxilios psicológicos suministrada a los servidores y servidoras que la soliciten.

**Seguro de desempleo:** La entidad informará a la Caja de Compensación Familiar, sobre la desvinculación de personal a fin de activar e informar de las gestiones para que el ex servidor reciba el auxilio de desempleo.

El auxilio de desempleo es un beneficio que otorga la Caja de Compensación a las y los servidores cesantes (que estén sin vinculación laboral), que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 1636 de 2013. Durante el período cesante, los postulantes podrán acceder a los servicios de capacitación laboral, pago a salud, pensión, bonos de alimentación, cuota monetaria (si la recibía cuando era trabajador dependiente) e incentivo adicional por ahorro voluntario de cesantías.

**Emprendimiento, innovación y creación de empresas asociativas.** Promoción de alternativas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, en temas relacionados con creatividad, nuevas posibilidades de negocio y emprendimiento.

Así como las diferentes modalidades de crédito o fondos de financiamiento en apoyo a ideas de negocio o empresas emergentes.

Se desarrollarán dos ferias de emprendimiento en el año, una por semestre dirigidas a aquellos colaboradores que estén interesados en ofrecer un emprendimiento, producto y/o servicio.

Actividades para Pre-pensionados:

- Realizar jornadas para preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio que incluyan dimensiones en cuanto a la salud física y psicológica, abordajes jurídicos, utilización del tiempo libre, nuevas aficiones y proyecto de vida.
- Buscar apoyo con los fondos de pensiones, para brindar orientación en cuanto a trámites en casos de pensión.
- Con el apoyo de la Caja de Compensación, brindar sensibilizaciones sobre finanzas personales y economía familiar.
- Exaltación a la labor realizada para los pensionados de cada vigencia a través de una actividad en la que se involucra al servidor y se le reconoce.

	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

## FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El objetivo de esta fase es evaluar el programa y si es necesario realizar ajustes, para ello, se aplicará desde la Dirección de Talento Humano, instrumentos como encuestas, entrevistas y evaluaciones de retroalimentación sobre las actividades realizadas; de tal forma que permitan reevaluar y medir alcances, metodología y objetivos del programa a fin de mejorarlo.

### Indicador de eficacia

Se medirá el logro de los resultados esperados en aplicación del programa de desvinculación asistida.

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Implementación del programa	Número de actividades ejecutadas/Número de actividades programadas) x 100.

### Informes de ejecución

La dirección de Talento Humano deberá desarrollar un informe anual que indiquen el grado de cumplimiento de los planes y programas, que contengan las estrategias del programa de desvinculación asistida, el cual deberá incluir nombre de la actividad, temas tratados, número de participantes y fecha de realización.

	Plan	CÓDIGO: GTH-PL-003
	Gestión del Talento Humano	VERSIÓN: 1
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 18/mar./2024

## REFERENCIAS

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (2018). **Circular Externa No. 027**. *Lineamientos para el proceso de desvinculación del servicio público en el Distrito Capital y Plan de Acogida*. <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-027-de-2018>.

Rebai, Flavia (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. <http://www.redalyc.org/articulo.oaid=87791709>

López-Mena, L. (1997). La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad en el Empleo. *Revista de Psicología*, 6, Pág. 49-67.

Sector de Función Pública. (2015). **Decreto 1083**. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Sector de Función Pública. (2017). **Decreto 648**. *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública*. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>.

Documento DAFP: Readaptación Laboral y Lineamientos de Política y Guía de Ejecución. Versión 2015

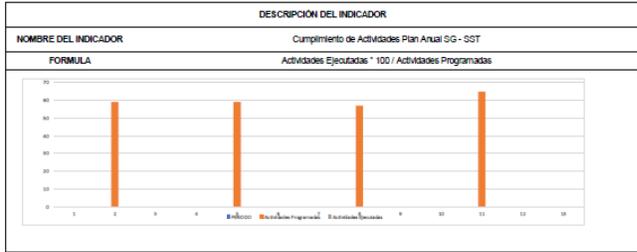




	<b>Plan</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-003</b>
	<b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/mar./2024</b>

<b>INDICADORES DE RESULTADOS</b> 4. VERIFICACIÓN DEL SOSTENIMIENTO (100%)	Medición de presencia y puntualidad por personal del pago (100%)	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	Realizar mediciones ambientales	Informe consolidado de inspecciones	Profesional SST ARL	P													0%		
		4.2.4 Inspección y seguimiento de condiciones de Trabajo SST	Verificar condiciones de Trabajo desde SST	Informe de Resultados	Profesional SST ARL	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0%	
		4.2.4 Inspección con el COPASST	Inspección con el COPASST	Informe de Resultados	Profesional SST ARL	P			1							1				0%	
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP	Entrega EPP	Actualización de matriz SST y Soportes de entrega de Elementos de Protección	Profesional SST ARL	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0%	
	Gestión de indicadores del SOSTENIMIENTO (100%)	Gestión de indicadores del SOSTENIMIENTO (100%)	4.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado.	Consultar Indicadores	Matriz de indicadores estructura, proceso y resultado Decreto 1072 de 2015, medición de resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Profesional SST ARL	P												1	0%	
			4.1.2 La empresa establece auditoría por lo menos una vez al año.	Auditoría del proceso	Informe de auditoría realizada al SG-SST	Profesional SST ARL	P													1	0%
			4.1.3 Realización anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.	Revisión por Alta Dirección	Informe de Revisión por la Alta Dirección	Profesional SST ARL	P													1	0%
	<b>ACUMULADO</b> 7. MEDICAMENTO (100%)	Atención prioritaria a las necesidades de los usuarios (100%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.	Implementar plan de mejoramiento	Consultado del Plan de Mejoramiento donde se identifican acciones prioritarias y correctivas para el SG-SST	Profesional SST ARL	P												1	0%	
	<b>Total Programado</b>						17	22	20	19	19	21	19	18	20	19	18	28	0%	0%	
	<b>Total Ejecutados</b>						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%

PERIODO	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
Actividades Programadas	59	59	57	65
Actividades Ejecutadas	0	0	0	0
% de Ejecución	0%	0%	0%	0%



META	PERIODO	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
90%	Actividades Ejecutadas	0	0	0	0
	Actividades programadas	59	59	57	65
	Cumplimiento de actividades	0%	0%	0%	0%
	Acumulado o Promedio	0%	0%	0%	0%
<b>ANÁLISIS</b>					