

Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	31 de enero de 2019	El documento será aprobado mediante sesión de Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
02	31 de 01 de 2020	Se actualiza el documento, se ajusta y adapta en el formato establecido por la OAP, se incluye el propósito, alcance, responsable y siglas, aplica para la vigencia 2020.
03	29 de enero de 2021	Se realiza el ajuste general del plan, adaptando la información a las necesidades requeridas según la presente vigencia, se modifican los capítulos de información general, contenido de la estructura del plan, la estructura de medición, se actualiza la información relacionada con la normatividad vigente y con los datos citados en el presente documento.
04	31 de enero de 2022	Se realiza el ajuste general del plan, adaptando la información a las necesidades requeridas según la presente vigencia, se modifican los capítulos de información general, contenido de la estructura del plan, la estructura de medición, se actualiza la información relacionada con la normatividad vigente y con los datos citados en el presente documento.
05	27 de enero de 2023	Se ajusta Propósito, Objetivo General y objetivos específicos para articular el Plan Estratégico al enfoque de la primera dimensión del MIPG.
06	30 de enero de 2024	Se actualizó el propósito, la introducción, el numeral de direccionamiento estratégico, el objetivo general, los objetivos específicos, el alcance, la metodología, el diagnóstico, se incluyó el numeral de articulación de los planes del PETH con las rutas de valor, se ajustó la meta, en el numeral de los documentos relacionados; se actualizó la normatividad y adicionó un documento externo, todo lo anterior conforme al Manual Operativo del MIPG y la normatividad vigente.

Método de Elaboración	Revisa	Aprueba
El documento fue actualizado y ajustado por los profesionales de la Dirección de Gestión del Talento Humano, contando con el acompañamiento técnico y metodológico de la Oficina Asesora de Planeación.	<p><b>Henry David Ortiz Saavedra</b> Director de Gestión del Talento Humano</p> <p><b>Marcela Jannet Poloche Loaiza</b> Promotora de mejora del proceso</p> <p><b>Dora Elcy Guevara Agudelo</b> Analista de la Oficina Asesora de Planeación</p>	<p><b>Carine Pening Gaviria</b> Subsecretaría de Gestión Institucional Líder del macroproceso</p> <p>Aprobado en sesión de comité CIGD del 30 de enero 2024 y publicado mediante caso en HOLA No. 14729</p>

**Nota:** Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### Propósito

Establecer las directrices para gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Secretaría Distrital de Gobierno a través del ciclo de vida del funcionario(a) Público (ingreso, desarrollo y retiro), en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, orientando las acciones al cumplimiento de la misión, visión y los objetivos institucionales.

### Responsable

Director(a) de Gestión del Talento Humano

### Glosario

**Clima organizacional:** es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

**Desarrollo Institucional:** creación o refuerzo de una red de organizaciones para generar, asignar y usar recursos humanos, materiales y financieros de manera efectiva con el fin de lograr objetivos específicos sobre una base sostenible. (Technical Assistance for Civil Society Organizations: ID/OS: Concepts & Framework).

**Desempeño:** medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

**Plan:** documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles. Para efectos del MIPG se han considerado los siguientes conceptos de planes:

**Inducción:** proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura institucional.

**Reinducción:** proceso dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura institucional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Servidores de carrera: aquellos servidores públicos que son titulares de un empleo de carrera administrativa como consecuencia de provenir de una lista de elegibles, de un concurso y haber superado el periodo de prueba.

**Retención del talento humano:** conjunto de estrategias utilizadas para conseguir que los(as) funcionarios(as) mas destacados(as) permanezcan en la SDG, con el propósito de reducir el índice de

rotación de personal.

**Servidores de libre nombramiento y remoción:** servidores que desempeñan cargos de dirección, manejo y confianza en las entidades y cuya naturaleza está dada en la norma.

**Talento Humano:** son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

**Teletrabajo:** los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

## Siglas

CIGD: Comité Institucional de Gestión y Desempeño  
DASCD: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital  
DGTH: Dirección de Gestión del Talento Humano.  
GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano.  
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión  
PETH: Plan Estratégico de Talento Humano  
PIC: Plan Institucional de Capacitación  
SDG: Secretaría Distrital de Gobierno  
SGSST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

## 2. ESTRUCTURA DEL PLAN

### 2.1. INTRODUCCIÓN

La Planeación Estratégica del Talento Humano, es un proceso mediante el cual las entidades organizan, suplen y racionalizan sus necesidades de personal en el tiempo, de tal forma que se encaminen en función de sus objetivos, planes, programas y proyectos. Permitiendo establecer una serie de actividades y acciones medibles en el tiempo que garanticen el logro de las metas y objetivos propuestos.

Con base en lo anterior, y en el marco del Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y estratégicos con el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en donde el talento humano es el corazón del modelo, la Dirección de Gestión del Talento Humano presenta el Plan Estratégico del Talento Humano que permite alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su plan de acción.

En este orden de ideas, este plan estratégico implementa acciones que permitan identificar y cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, configurando su gestión desde la vinculación del talento humano hasta el retiro del servidor público de la entidad, para ello la Dirección de Gestión de Talento Humano, actualiza permanentemente la información de personal y publica el Manual de Funciones para el control de sus servidores.

## 2.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Secretaría Distrital de Gobierno es un organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera, que tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas encaminadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, cuya misión es liderar la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la organización y de la participación ciudadana, y la coordinación de las relaciones políticas de la administración distrital en sus distintos niveles, para fortalecer la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos y constitucionales.

En su marco estratégico, define su visión así: “En el 2024 la Secretaría Distrital de Gobierno habrá puesto en marcha una nueva etapa renovada de participación ciudadana en Bogotá, resignificando el trabajo colaborativo entre la institucionalidad y la ciudadanía, construyendo comunidades empoderadas desde la convivencia pacífica, y fortaleciendo un gobierno local, cercano y transparente, con la implementación de mecanismos innovadores, una relación de confianza entorno al diálogo para la garantía de los derechos y el cumplimiento de los deberes de cada uno, de acuerdo con los compromisos establecidos en la alianza para el Gobierno Abierto.

En la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno se encuentra la Dirección de Gestión del Talento Humano que tiene a cargo la responsabilidad de liderar el proceso de apoyo denominado “Gerencia del Talento Humano”, el cual tiene como objetivo “Administrar y gestionar el desarrollo de los servidores(as) de la Secretaría Distrital de Gobierno, a través de la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano en términos constitucionales y legales, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional”.

En este marco, la Dirección de Gestión del Talento Humano, tiene entre otras funciones la de dirigir y diseñar políticas, planes y programas para el desarrollo integral del talento humano de la entidad, agenciándolos a través de los diferentes equipos de trabajo de la dependencia.

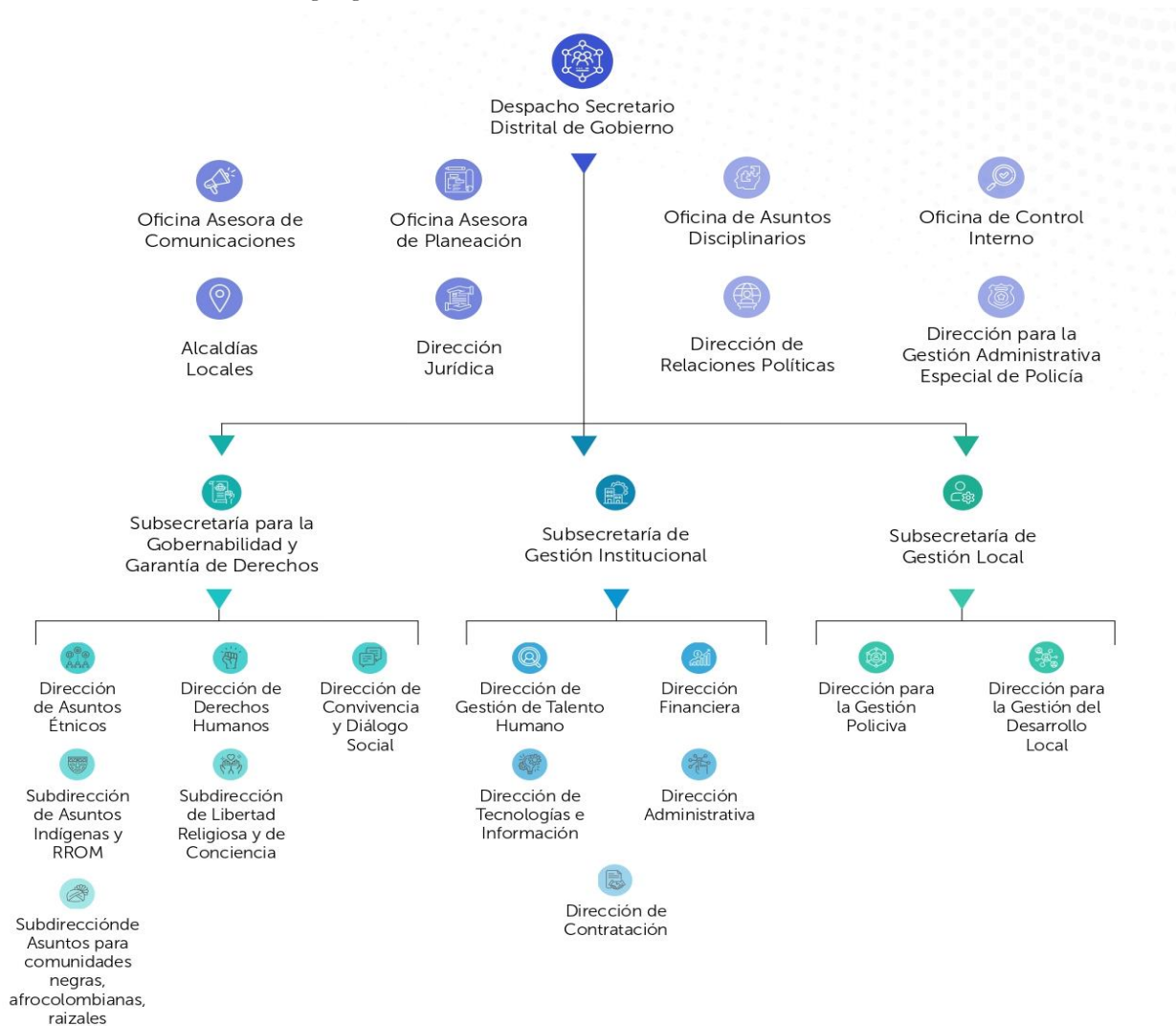
La estructura organizacional y funcional actual de la Secretaría Distrital de Gobierno fue establecida mediante el Decreto 0539 de 2006, modificado por el Decreto 413 de 2010, el Decreto 280 de 2011, Decreto 411 de 2016, los Decretos 099 y 860 2019, el Decreto 051 de 2023, por último, el Decreto 169 del 5 de mayo de 2023.

ARTÍCULO 2°. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. Para el desarrollo de su objeto, la Secretaría Distrital de Gobierno tendrá la siguiente estructura organizacional:

- **DESPACHO DEL SECRETARIO DE GOBIERNO**
  - Alcaldías Locales.
  - Oficina Asesora de Planeación.
  - Oficina Asesora de Comunicaciones.
  - Oficina de Control Interno.
  - Oficina de Control Disciplinario Interno.
  - Dirección de Relaciones Políticas.
  - Dirección Jurídica.
  - Dirección para la Gestión Policiva Administrativa Especial de Policía.
- **SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN LOCAL**
  - Dirección para la Gestión del Desarrollo Local.
  - Dirección para la Gestión Policiva.
- **SUBSECRETARÍA PARA LA GOBERNABILIDAD Y LA GARANTÍA DE DERECHOS**
  - Dirección de Derechos Humanos.
  - Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa y de Conciencia.
  - Dirección de Asuntos Étnicos.
  - Subdirección de Asuntos Indígenas y Rrom.
  - Subdirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras.
  - Dirección de Convivencia y Diálogo Social.
- **SUBSECRETARÍA GESTIÓN INSTITUCIONAL**
  - Dirección de Gestión del Talento Humano.
  - Dirección Administrativa.
  - Dirección Financiera.
  - Dirección de Tecnologías e Información.
  - Dirección de Contratación.

El organigrama es la representación gráfica de la estructura interna u organizacional, mediante la cual es posible visualizar los niveles de jerarquía, el agrupamiento de actividades o departamentalización y las líneas de dirección y autoridad adoptadas por la organización, entre otros aspectos. La representación gráfica de la estructura interna de la Secretaría se presenta a continuación:

Ilustración 1. Organigrama de la estructura interna de la Secretaría Distrital de Gobierno.



Fuente: Secretaría Distrital de Gobierno

## 2.3. OBJETIVOS

### 2.3.1. Objetivo General

Establecer las directrices que definen las acciones a desarrollar en relación con la gestión estratégica del talento humano, a partir de la formulación de los planes, procedimientos, protocolos, instrucciones y otros, conforme a la normatividad vigente para fortalecer de manera integral las etapas de ingreso, desarrollo y retiro de los funcionarios(as), en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y la dirección estratégica de la entidad.



### 2.3.2. Objetivos Específicos

- Gestionar el cubrimiento de los empleos con vacancia definitiva, racionalizando la Oferta de Empleo Público, atendiendo las disposiciones legales vigentes; lo cual permitirá que la Secretaría cuente con el personal humano idóneo, competente y necesario para su correcto funcionamiento.
- Implementar estrategias que permitan la previsión de recursos humanos a fin de atender las necesidades específicas de personal de la SDG.
- Fortalecer la capacidad laboral en el puesto de trabajo de los funcionarios(as) públicos de la entidad, a nivel personal y por equipos, por medio de la implementación del plan institucional de capacitación.
- Promover la calidad de vida de los funcionarios(as) de la SDG a través de las actividades programadas en el plan de bienestar e incentivos.
- Implementar, evaluar y mejorar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para prevenir lesiones y enfermedades de carácter laboral, así como, promover la salud física y mental de todos los niveles ocupacionales con los que cuenta la entidad.

### 2.4. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano aplica durante todo el ciclo de vida laboral del funcionario(a) público de la Secretaría Distrital de Gobierno, beneficiándolos y favoreciéndolos en cada uno de los planes contenidos en este documento.

En el marco del Decreto 1499 de 2017, donde se establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se concibe 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. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la entidad, aportando significativamente a la garantía de los derechos y respuesta de las demandas ciudadanas.

Por tanto, para lograr una GETH se hace necesario articular la planeación del talento humano con la dirección estratégica de la entidad, con el propósito de adquirir un rol determinante en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la Alta Dirección.

Todo lo anterior parece indicar que en la medida en que el empleo público implemente mejoras que produzcan evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso se podrá reflejar en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción en el mediano plazo. Puede plantearse que esto sucederá en tanto se conciba un modelo integrado de gestión estratégica de talento humano (ver Gráfico No. 2) que articule los elementos necesarios para obtener los resultados esperados.

Ilustración 2. Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos.



Fuente: Cortázar. 2014. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, DAFP 2018.

## 2.5. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano de la SDG se desarrolla de acuerdo con las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, definidas en la versión 5 del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Consejo para la gestión y desempeño institucional 2023, a través del cual establece al Talento Humano como la primera dimensión operativa del MIPG, esta dimensión orienta el ciclo de vida laboral del funcionario(a) público, a través de la implementación de las siguientes etapas:

### 2.5.1. Etapa 1: Disponer de la información

La SDG establecerá las estrategias necesarias para disponer de información oportuna, efectiva y eficaz para la gestión y toma de decisiones sobre la entidad y su talento humano en materia de:

- Dirección estratégica
- Marco normativo.
- Caracterización de los(as) funcionarios(as) de la entidad.
- Caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades que permitan el cumplimiento misional.
- Demás información que se considere relevante para el fortalecimiento de los objetivos institucionales.

### 2.5.2. Etapa 2: Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano

La SDG utilizará la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública denominada matriz de GETH para diagnosticar el cumplimiento de los lineamientos establecidos para el cumplimiento de la política, con el propósito de identificar fortalezas y oportunidades de mejora, que permitan identificar el nivel de madurez alcanzado por cada vigencia.



Tabla 1. Nivel de madurez de la política de gestión estratégica del talento humano.

Nivel	Descripción	Puntaje en escala de 0 a 100
Básico operativo	Falta cumplir con algunos requisitos o cumple los requisitos básicos de la política.	0 al 60
Transformación	Se cuenta con una buena gestión estratégica del talento humano, sin embargo, se puede mejorar implementando nuevas prácticas.	61 al 80
Consolidación	La entidad cuenta con un nivel óptimo de implementación de la política, y sus buenas prácticas pueden ser aplicadas en otras entidades.	81 al 100

Fuente: Manual operativo del MIPG, versión 5. Función Pública.

### 2.5.3. Etapa 3: Diseñar acciones para la gestión estratégica del talento humano

Luego de conocer el resultado del diagnóstico de la etapa anterior, la SDG formulará el plan de acción con el propósito de mejorar el nivel de madurez de la implementación de la política de la gestión estratégica del talento humano, a través del formato dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual deberá articularse al plan de acción institucional conforme a lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

### 2.5.4. Etapa 4: Implementar las acciones para la gestión estratégica del talento humano

Durante el desarrollo de esta etapa la SDG ejecutará todas las acciones formuladas en el plan de acción mencionado en la etapa anterior, con el propósito de mejorar el nivel de madurez de la política, teniendo en cuenta la identificación de puntos clave o críticos que permitan incrementar el grado de cumplimiento.

### 2.5.5. Etapa 5: Evaluar la gestión estratégica del talento humano

La SDG establecerá los mecanismos que considere pertinentes para realizar el control y monitoreo constante del plan de acción formulado y ejecutado en las etapas anteriores, realizando la medición de la eficacia y efectividad de las actividades con el propósito de fortalecer el cumplimiento de la política.

## 2.6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

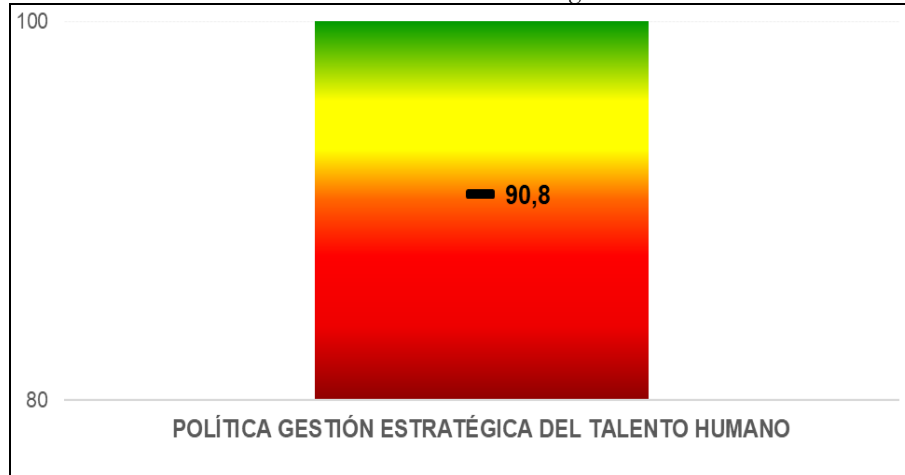
La Dirección de Gestión del Talento Humano, organizacionalmente, depende de la Subsecretaría de Gestión Institucional, cumpliendo un papel fundamental en la entidad: es el área encargada de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la entidad.

De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 (art. 2.2.22.3.2) sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, con el fin de dar cumplimiento a la norma vigente y atendiendo lo establecido en la versión 5 del Manual Operativo del MIPG, la Dirección de Gestión del Talento Humano diligenció la herramienta del “Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano” creada para

establecer el grado de apropiación en las entidades de la Política de GETH; de este ejercicio se evidenciaron los siguientes resultados:

- Calificación total de la política.

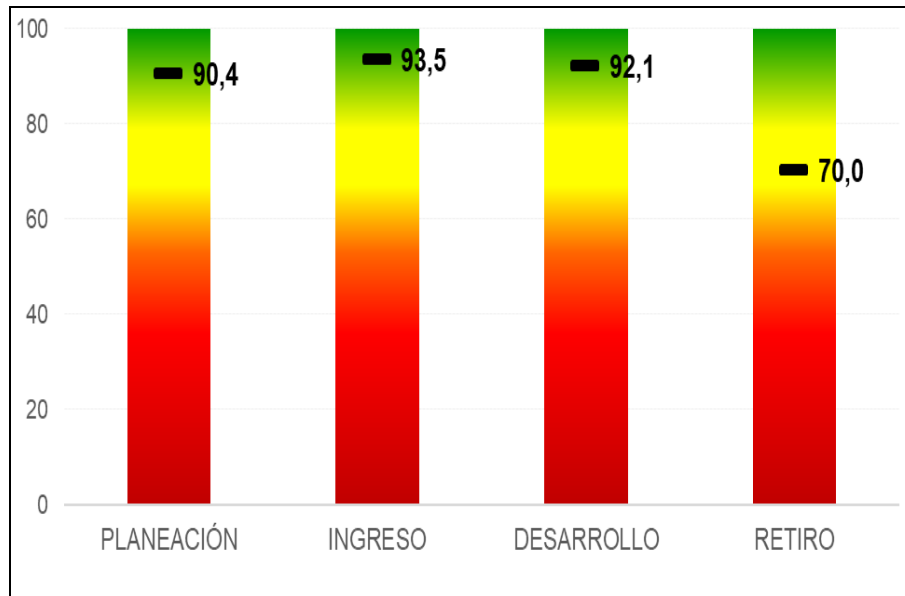
Ilustración 3. Calificación total Política Estratégica del Talento Humano.



Fuente: Herramienta de Medición “Lineamiento para la Gestión Estratégica del Talento Humano”- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

- Calificación por componentes.

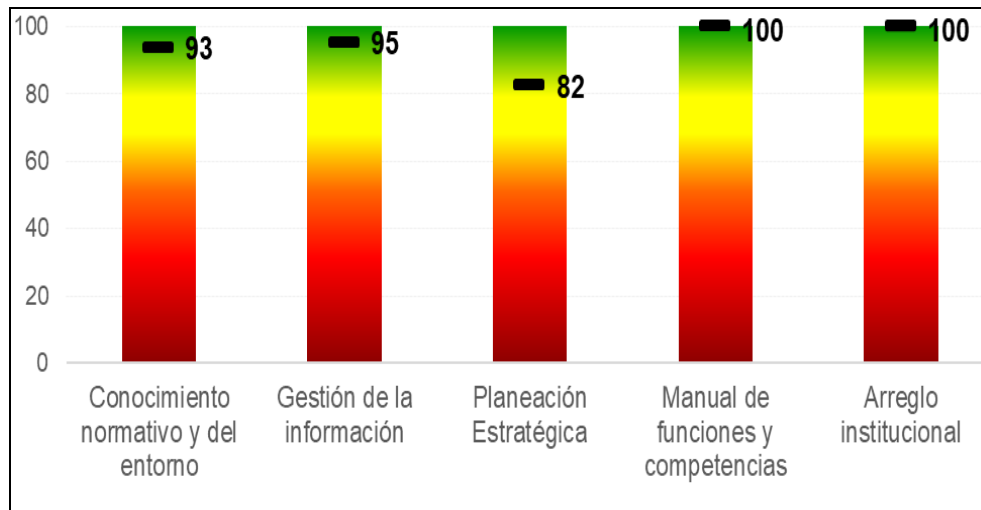
Ilustración 4. Calificación por componentes.



Fuente: Herramienta de Medición “Lineamiento para la Gestión Estratégica del Talento Humano”- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

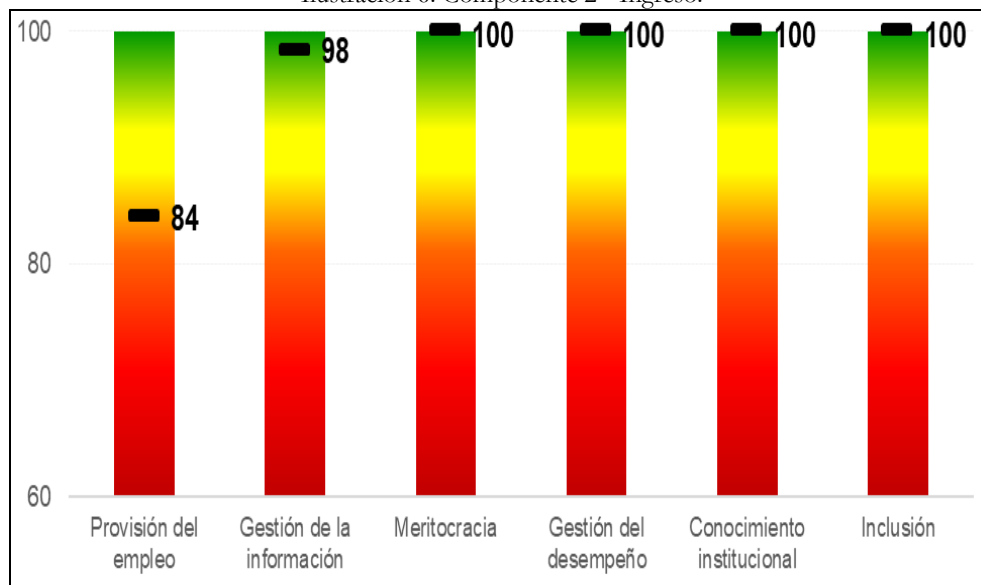
- Calificación por categorías

Ilustración 5. Componente 1 - Planeación.



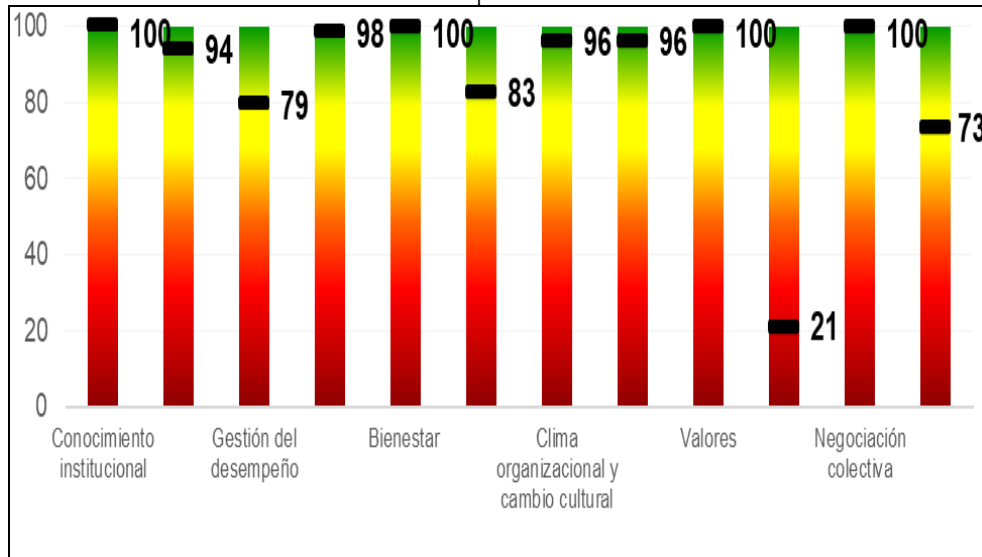
Fuente: Herramienta de Medición “Lineamiento para la Gestión Estratégica del Talento Humano” - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Ilustración 6. Componente 2 - Ingreso.



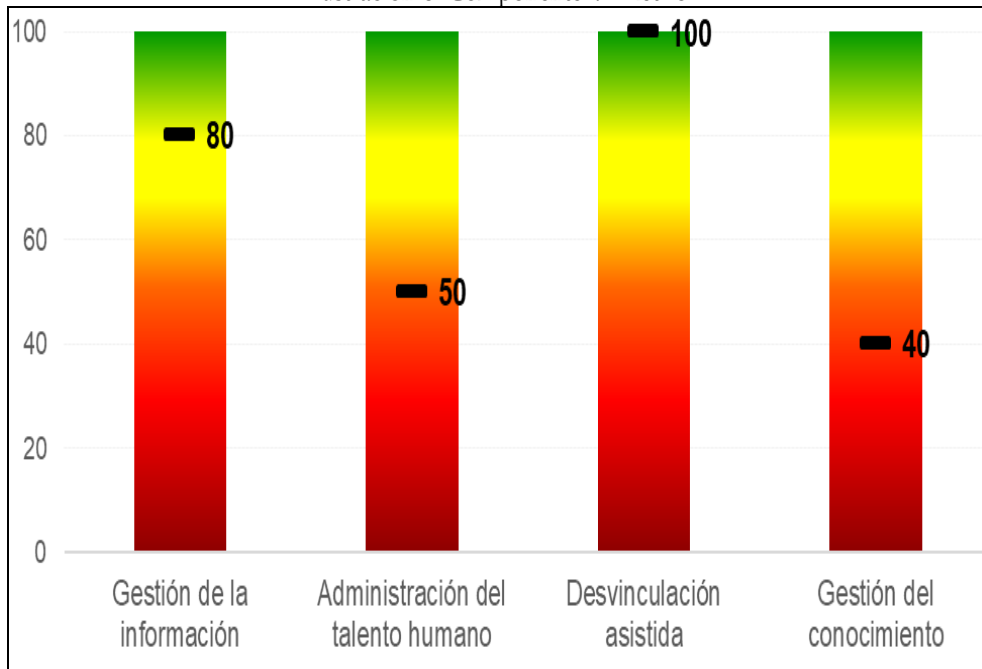
Fuente: Herramienta de Medición “Lineamiento para la Gestión Estratégica del Talento Humano”- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Ilustración 7. Componente 3 - Desarrollo.



Fuente: Herramienta de Medición “Lineamiento para la Gestión Estratégica del Talento Humano”- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Ilustración 8. Componente 4 - Retiro.



Fuente: Herramienta de Medición “Lineamiento para la Gestión Estratégica del Talento Humano”- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

- Rutas de creación de valor

Ilustración 9. Resultados rutas de creación de valor.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>92</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>93</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>97</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>97</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>81</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>90</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>89</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>92</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>83</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>95</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>84</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>83</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>84</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>87</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>86</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>89</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>88</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>88</b>

Fuente: Herramienta de Medición “Lineamiento para la Gestión Estratégica del Talento Humano”- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

**Nota:** Adicional a este instrumento, cada uno de los planes diseñados para el desarrollo del talento humano se basan en la identificación de las necesidades de los servidores públicos en el instrumento de calidad de vida laboral.

## 2.7. ESTRUCTURAL DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de Talento Humano es una herramienta que permite a la Secretaría identificar las necesidades de personal, por medio de la promoción, retención y desarrollo de los funcionarios. Esta gestión es un sistema que busca la coherencia entre el desempeño de las personas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para esto dirige y adelanta la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales que mejoran las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados, garantizando ambientes seguros dentro de su entorno laboral, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y control de los diferentes elementos del Sistema de Gestión.

Con base en lo anterior, el plan estratégico realiza sus acciones dirigidas al talento humano en tres fases o momentos fundamentales:

### 2.7.1. Ingreso

- Vinculación: Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal, se buscan los candidatos más idóneos para cubrir la vacante de un cargo; esto bajo las disposiciones legales impuestas por la Ley 909 de 2004, que establece las prácticas que deben seguir las entidades públicas para los procesos de selección.
- Inducción: Una vez vinculados se realizan las labores de inducción, con el fin de garantizar la adaptabilidad, el conocimiento de las labores del cargo y de la cultura de la organización.
- Evaluación: Se genera una evaluación del periodo de prueba a todos los funcionarios que se encuentren en esta situación.

### 2.7.2. Permanencia

- Formación y capacitación: son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.
- Evaluación de desempeño: busca identificar las fortalezas y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del funcionario.

### 2.7.3. Desvinculación

Es el cierre del ciclo del funcionario dentro de la Entidad, y se encarga de gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

La Secretaría Distrital de Gobierno, en pro de mantener altos niveles de productividad en términos cuantitativo y cualitativo acorde a sus objetivos y metas institucionales, ha determinado la realización de un



Plan Estratégico del Talento Humano - PETH que responde a las necesidades y actividades del personal, iniciando con la vinculación de los funcionarios(as), para continuar con los actividades de inducción, reinducción, capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas actividades que influyen dentro de la cultura organizacional. Todo esto se materializa en los planes que se presentan a continuación.

## 2.8. CONFORMACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH

### 2.8.1. Plan anual de vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos en vacancia de la Secretaría Distrital de Gobierno con el fin de establecer directrices y programar su provisión.

El objetivo del plan es identificar las necesidades del talento humano requerido por la SDG, con relación a la planta vigente, facilitando el proceso de la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal, relacionando el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con disponibilidad presupuestal.

### 2.8.2. Plan de previsión de recursos humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como propósito definir los lineamientos para la provisión del talento humano de la Secretaria Distrital de Gobierno, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación y aprovechamiento de las competencias de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

El objetivo del plan es contribuir con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con la misión de la entidad y se constituye en una herramienta que comprende el análisis de la planta de personal, la distribución actual, la consolidación de los cargos vacantes y su forma de provisión, así como, realizar un diagnóstico de necesidades para determinar la cantidad de las personas que la Secretaría Distrital de Gobierno requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización, para cumplir su misionalidad.

### 2.8.3. Plan institucional de capacitación

El propósito del Plan Institucional de Capacitación es orientar el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales para el puesto de trabajo de los funcionarios(as) públicos, por medio de programas de formación y capacitación que generen apropiación y sentido de pertenencia en relación con la cultura organizacional y la gestión del conocimiento de la Secretaría Distrital de Gobierno SDG.

El objetivo del plan es incrementar y fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias

individuales y colectivas de los funcionarios(as) públicos de la SDG, a través de la gestión de programas de formación y capacitación.

#### 2.8.4. Plan de bienestar e incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos tiene el propósito de generar condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos de la SDG; y para ello se deberán orientar y gestionar integralmente los procesos de selección, evaluación del desempeño, desarrollo de la carrera, capacitación y bienestar social, para así favorecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud.

El objetivo del plan es generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del funcionario(a), con el fin de motivar su desempeño eficaz dando lo mejor de sí mismo.

#### 2.8.5. Plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo

El Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SGSST tiene el propósito de fomentar condiciones de trabajo seguras y saludables a través de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos ocupacionales en los sitios de trabajo, con el fin de establecer medidas de prevención y control, que permitan anticiparse a la ocurrencia de eventos que puedan comprometer la salud, contribuyendo de esta manera con el bienestar físico, mental y social de todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

El objetivo del plan es controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores y contratistas, mejorando el bienestar laboral a través del desarrollo de las actividades propias del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la SDG, según los requerimientos del decreto 1072 de 2015 y la Resolución del Ministerio del Trabajo No. 312 de febrero 13 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

### 2.9. SEGUIMIENTO

Las metas fijadas por la DGTH relacionadas con el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentran incluidas en el contenido de los siguientes planes que estarán publicados en la Intranet de la SDG:

1. GCO-GTH-PL002 Plan Anual de Vacantes
2. GCO-GTH-PL003 Plan de Previsión de Talento Humano
3. GCO-GTH-PL004 Plan Institucional de Capacitación
4. GCO-GTH-PL005 Plan de Bienestar e Incentivos
5. GCO-GTH-PL006 Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

El seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la evaluación de los indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les realiza una medición trimestral del cumplimiento de las metas e indicadores programados para la vigencia y el resultado del informe anual de evaluación de la gestión de las áreas.

### 2.9.1. Cronograma

CRONORAMA DE SEGUIMIENTOS 2024														
Variables resultantes	Actividad	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Plan anual de vacantes	Seguimiento	DGTH			X			X			X			X
Plan de previsión de recursos humanos	Seguimiento	DGTH			X			X			X			X
Plan institucional de capacitación	Seguimiento	DGTH			X			X			X			X
Plan de bienestar e incentivos	Seguimiento	DGTH			X			X			X			X
Plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo	Seguimiento	DGTH			X			X			X			X

**Tabla 2. Cronograma de actividades 2024.**

### 2.10. ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE VALOR

Para la formulación de los planes que conforman el PETH, la SDG establecerá los mecanismos necesarios para articular sus actividades con las rutas de creación de valor, con el propósito de contribuir en el fortalecimiento del valor público del talento humano, considerando las siguientes rutas:

Tabla 3. Rutas de creación de valor.

Ruta creación de valor	Plan asociado
Ruta de la felicidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar e incentivos.</li> <li>• Plan del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Plan institucional de capacitación</li> </ul>
Ruta del crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar e incentivos.</li> <li>• Plan institucional de capacitación.</li> </ul>
Ruta del servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar e incentivos.</li> <li>• Plan institucional de capacitación.</li> </ul>
Ruta de la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar e incentivos.</li> <li>• Plan institucional de capacitación.</li> <li>• Plan estratégico de talento humano.</li> <li>• Plan del sistema de gestión de la seguridad y salud en el</li> </ul>

	trabajo.
Ruta del análisis de datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de vacantes.</li> <li>• Plan de previsión de recursos humanos</li> <li>• Plan estratégico del talento humano.</li> </ul>

Fuente: Manual operativo del MIPG, versión 5. Función Pública.

### 2.11. REGISTRO

Se llevará un registro asociado al cumplimiento de las actividades establecidas en cada uno de los planes asociados y se realizará el seguimiento correspondiente, con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación.

### 2.12. COMUNICACIÓN

Las actividades relacionadas con los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano -PETH (Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo), se darán a conocer a todos los servidores públicos, a través de los diferentes medios de comunicación oficial de la entidad y se publicará de forma permanente en la Intranet de la SDG en el espacio habilitado para el proceso de Gerencia del Talento Humano.

## 3. ESTRUCTURA DE LA MEDICIÓN

### 3.1. Meta 1

Implementar mínimo el 90% de las actividades formuladas para los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

Indicadores	Variables	Fórmula
Porcentaje de cumplimiento de las actividades formuladas en los 5 planes que componen el PETH. 1. Plan anual de vacantes. 2. Plan de previsión de recursos humanos. 3. Plan institucional de capacitación. 4. Plan de bienestar e incentivos. 5. Plan del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumatoria de las actividades ejecutadas por cada uno de los planes que conforman el PETH.</li> <li>• Sumatoria del número de actividades programadas por cada uno de los planes que conforman el PETH.</li> </ul>	$\left( \frac{\sum \text{Actividades ejecutadas por cada uno de los planes que conforman el PETH}}{\sum \text{Actividades programadas por cada uno de los planes que conforman el PETH}} \right) \times 100$

### 3.2. Meta 2

Establecer la línea de base para la medición de la tasa de retención del talento humano como métrica esencial para conocer la permanencia laboral de los(as) funcionarios(as) de la entidad.

Indicadores	Variables	Fórmula
Retención del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planta total de personal durante el periodo.</li> <li>Renuncias o despidos totales durante el periodo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><math>(\text{Planta total de personal durante el periodo} - \text{Renuncias o despidos totales durante el periodo} / \text{Planta total de personal durante el periodo}) \times 100</math></li> </ul>

### Periodo de aplicación del plan

Vigencia 2024

### Metodología de medición

Cada trimestre se realizará monitoreo al cumplimiento de las metas, dejando la trazabilidad de este.

## 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

### 4.1. Documentos internos

Código	Documento
GCO-GTH-PL002	Plan Anual de Vacantes
GCO-GTH-PL003	Plan de Previsión de Recursos Humanos
GCO-GTH-PL004	Plan Institucional de Capacitación
GCO-GTH-PL005	Plan de Bienestar e Incentivos
GCO-GTH-PL006	Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

### 4.2. Normatividad vigente

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Decreto 1567	1998	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”	Artículos del 13 al 38.
Ley 734	2002	Código Disciplinario Único	Artículo 33 numerales 4 y 5: Secontemplan los derechos que tienen los Servidores públicos
Ley 909	2004	“Por la cual se expiden normas que	Todos

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
		regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	
Decreto 1227	2005	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”	(Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos).
Ley 1010	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”.	Todos
Decreto 0539	2006	“Por el cual se determina el objeto, la estructura organizacional y las funciones de la Secretaría Distrital de Gobierno y se dictan otras disposiciones”.	Todos
Decreto 1083	2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	(Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
Circular No. 016	2017	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, donde se da el “Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en Entidades Distritales”	Todos
Decreto 612	2018	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado”.	Todos
Circular Externa No. 002	2022	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	

### 4.3. Documentos externos

Nombre	Fecha de publicación o versión	Entidad que lo emite	Medio de consulta
Manual operativo del modelo integrado de planeación y	V5	Departamento Administrativo	Web



gestión – MIPG.

de la Función Pública

