

2020-2024



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y  
JUSTICIA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. GLOSARIO.....	4
2. CONTEXTO EXTERNO.....	5
2.1. Ley 909 de 2004.....	5
2.2. Entornos Laborales Saludables – OMS.....	6
2.3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	8
2.4. El Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” 2020-2024.....	10
3. CONTEXTO INTERNO.....	10
3.1. Estructura organizacional.....	10
3.2. Mapa de Procesos.....	11
3.3. Planta de Personal.....	12
3.4. Plan Estratégico de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia 2020-2024.....	13
3.5. Política de Talento Humano y Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”.....	15
4. MEDICIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	17
4.1. Autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del MIPG.....	17
4.2. Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG.....	22
4.3. Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital - IDSCD.....	23
5. MARCO LEGAL.....	24
6. DIAGNÓSTICO.....	24
7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	25
7.1. Objetivos.....	25
7.2. Interrelación de módulos, componentes y rutas de creación de valor.....	26
7.3. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.....	26
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	30

Ilustraciones

Ilustración 1. Relación entre Salud y Prosperidad.....	7
Ilustración 2. Modelo Entorno Laboral Saludable OMS.....	8
Ilustración 3. Dimensiones MIPG.....	9
<b>Ilustración 4.</b> Organigrama de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.....	11
<b>Ilustración 5.</b> Mapa de procesos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia (Primer Nivel).....	11
Ilustración 6 Programa "Talento Humano en una Organización Saludable".....	15
<b>Ilustración 7.</b> Resultado por componente en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2023.....	18
<b>Ilustración 8.</b> Resultado de las categorías del componente de Planeación.....	18
Ilustración 9. Resultado de las categorías del componente de Desarrollo.....	20
Ilustración 10. Resultado de las categorías del componente de Retiro.....	20
Ilustración 11. Resultado por Rutas de Valor en el.....	21
Ilustración 12. Desagregado de las rutas de valor en el.....	21
Ilustración 13. Resultados del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital 2017-2019.....	24

## Tablas

Tabla 1. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ a enero 1 de 2024 .....	12
Tabla 2. Calificación Autodiagnóstico de Talento Humano - MIPG .....	17
Tabla 3. Índices de política de Gestión Estratégica del Talento Humano .....	22
Tabla 4. Índices de política de integridad .....	23
Tabla 5. Escala de calificación del índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital -IDSCD .....	23
Tabla 6. Resultados Índice de Desarrollo del Servicio Civil de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – 2022 .....	24

## INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, que se desarrolla teniendo en cuenta la Política de Talento Humano y el Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”, las cuales se soportan en el contexto normativo nacional y distrital, los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el concepto de entornos laborales saludables y lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”<sup>1</sup>.

Describe el contexto externo e interno, la medición de la gestión estratégica de talento humano soportada en las herramientas del MIPG, FURAG y el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital, el marco legal que lo regula y finalmente la descripción del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024 a 2027.

### 1. GLOSARIO

**Autodiagnóstico:** Acción que permite a las organizaciones hacer una revisión de sus procesos internos para conocer su situación, detectar ineficiencias e identificar las áreas que requieren mejoras.

**Dimensión de Talento Humano:** Hace parte de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, y su propósito es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

**Dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación:** Hace parte de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y su propósito es fortalecer de forma transversal a las demás dimensiones (Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores, Evaluación de Resultados, Talento Humano, Control Interno e Información y Comunicación) en cuanto el conocimiento que se genera o produce en una entidad, es clave para su aprendizaje y su evolución.

**Entorno de Trabajo Saludable:** Es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo.

**Medición:** Consiste en determinar mediante instrumentos o mediante una relación o fórmula previa

---

<sup>1</sup> El Plan Estratégico del Talento Humano actualmente está articulado con el actual Plan de Desarrollo, su actualización está sujeta a la aprobación del Plan de Desarrollo de la actual administración, en julio de 2024.

un resultado dentro de los parámetros escogidos.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

**Oportunidad de Mejora:** Situación conforme, no riesgos que denota la oportunidad de aumentar la capacidad para cumplir los requisitos o mejorar el desempeño de un proceso o de la institución

**Plan Estratégico:** Es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo.

**Política:** Se refiere al conjunto de decisiones y medidas tomadas por determinados grupos en pro de organizar una sociedad o grupo particular.

**Proceso:** Conjunto de actividades relacionadas mutuamente o que interactúan para genera valor y las cuales transforman elementos de entrada en resultados. Una salida de un proceso generalmente es la entrada de otro.

## 2. CONTEXTO EXTERNO

### 2.1. Ley 909 de 2004

El artículo 15 de esta Ley, establece que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y desempeñará las siguientes funciones específicas:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos
- b) Elaborar el plan anual de vacantes
- c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes
- d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección de méritos
- e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones
- g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil
- h) Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones

## 2.2. Entornos Laborales Saludables – OMS

La OMS en el año 2010 publicó el documento “Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS”, con el fin de brindar a empleados y empleadores elementos esenciales para considerar la importancia de contar con ambientes laborales que promuevan la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Define en dicho documento que *“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo, considerando lo siguiente, basado en necesidades identificadas:*

- *La salud y la seguridad dependen del entorno físico del trabajo;*
- *La salud, seguridad y bienestar dependen del entorno psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del trabajo y la cultura del espacio laboral;*
- *Los recursos personales de salud en el espacio laboral; y*
- *Las formas de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y los otros miembros de la comunidad”.*

Igualmente, realiza una descripción de las interrelaciones entre trabajo y salud resaltando aspectos como:

### a. *El trabajo afecta la salud de los trabajadores*

Uno primer aspecto que refiere la OMS, es que atender los riesgos físicos del entorno laboral es lo más recurrente en las organizaciones, bajo la perspectiva de controlar su ocurrencia con el fin de prevenir daños en la salud de los trabajadores; sin embargo, los riesgos psicosociales también tienen impacto en la integridad física de las personas y es indispensable prestarles atención, ya que quienes se enfrenta a estos, pueden presentar conductas o estados emocionales negativos como dormir mal, sobre automedicarse, beber en exceso, sentirse deprimidos, ansiosos, irritables, nerviosos, intolerantes y enojados (frecuentemente debido a sentimientos de injusticia o inequidad), afectando su labor diaria.

Bajo estas circunstancias la OMS refiere que las organizaciones deben enfocarse en temas como el liderazgo, la violencia en el espacio laboral, la salud física, la disminución de desórdenes músculo esqueléticos (DMEs), trabajo y hábitos personales de salud.

Otro de los aspectos para tener en cuenta, es que el trabajo afecta la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Joti Samra y sus colegas, citado por la OMS en 2010, señalaron a partir de las investigaciones realizadas que *“Los factores del espacio laboral pueden incrementar la posibilidad*

*de ocurrencia de un desorden mental, empeorar un desorden mental... pueden contribuir directamente al distrés mental (desmoralización, humor depresivo, ansiedad, burnout, etc.) El distrés mental puede no llegar a niveles diagnosticables como desorden mental y aún así ser una fuente de sufrimiento considerable para el empleado...”.*

*b. La salud de los trabajadores afecta a la empresa*

La ausencia de trabajadores en el ambiente laboral por condiciones físicas trae consigo el reconocimiento y cuantificación de costos y otros efectos sobre la empresa, como el incuantificable impacto que causa en los jefes y los compañeros de trabajo. Cuando el empleado está enfermo, independientemente de la causa, la productividad en el trabajo desciende.

Igualmente, una pobre salud mental y/o la insatisfacción laboral relacionada al conflicto trabajo-familia también tienen un significativo impacto sobre la productividad en el trabajo, especialmente relacionado con el ausentismo y la inestabilidad laboral. La OMS indica que los trabajadores que experimentan mayor conflicto trabajo – familia, presentan hasta tres veces más ausentismo y 2.3 veces más la intención de abandonar el trabajo. Entre los trastornos mentales más comunes en el ambiente laboral y que afectan el desempeño del trabajador son la depresión, los trastornos de ansiedad y burnout.

Refiere la OMS que la buena salud del trabajador contribuye a una alta productividad y al éxito de la empresa, lo que lleva a la prosperidad económica en el país, al bienestar individual y social y a la prosperidad de los trabajadores, como se observa en la siguiente ilustración:

Ilustración 1. Relación entre Salud y Prosperidad

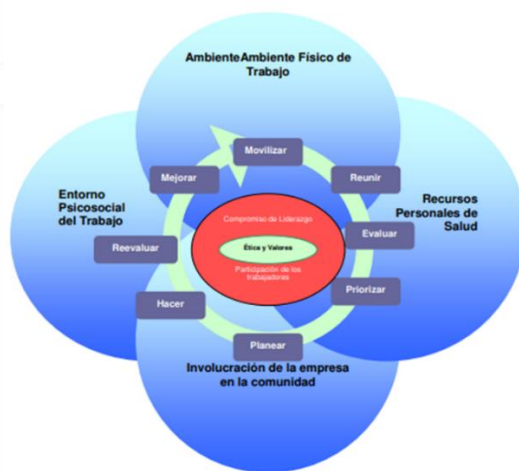


**Fuente.** Entornos Laborales Saludables. OMS 2010

Para la OMS el modelo incluye tanto el contenido de los elementos que debe contener un entorno

de trabajo saludable, agrupados en 4 grandes “avenidas de influencia”, así como el proceso - de mejora continua- que asegura el éxito y la sustentabilidad de las iniciativas para lograr entornos Laborales saludables. Aun cuando los modelos pueden ser representados gráficamente, la revisión incluye descripciones y explicaciones acerca de cómo se representan y como trabajan dichos modelos.

Ilustración 2. Modelo Entorno Laboral Saludable OMS



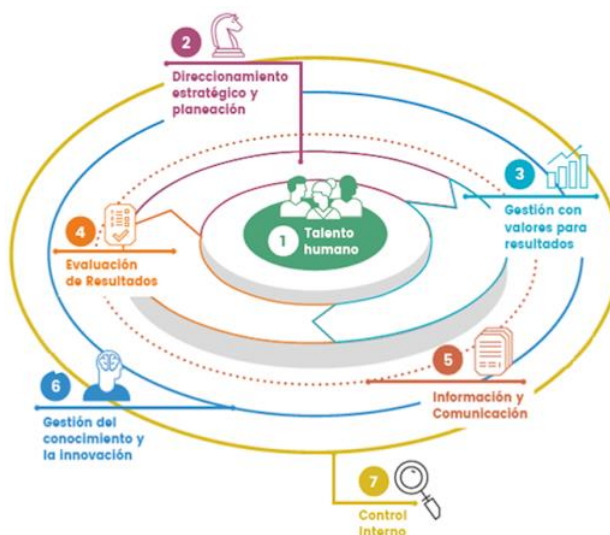
*Fuente. Organización Mundial de la Salud (OMS) 2010*

### 2.3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017 se articulan los sistemas y modelos de gestión existentes en las entidades públicas, facilitando la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión institucional, para generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y garanticen los derechos, la resolución de las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio.

Este modelo se soporta en 7 dimensiones, como se observa en la siguiente ilustración:

Ilustración 3. Dimensiones MIPG



**Fuente.** <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Como se puede identificar, la dimensión de Talento Humano es la primera y eje central del modelo, porque éste concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. 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 estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano, que implica alinear las prácticas de talento humano en la entidad.
- Integridad, dirigida a fortalecer una cultura de legalidad y transparencia.

Igualmente, se define la dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación, dirigida a que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública,

facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión.

## 2.4. El Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” 2020-2024

Este Plan define cinco propósitos entre los cuales se encuentra el “5. *Construir Bogotá – Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente*”, dirigido a “*Garantizar un gobierno empático, íntegro, participativo y transparente que permita la integración del Distrito con la región, a través de la promoción de alianzas orientadas a la acción colectiva y al sentido de la corresponsabilidad, la concurrencia y la subsidiaridad entre todos los actores de Bogotá - Región.*” y plantea como uno de sus logros “*Incrementar la efectividad de la gestión pública distrital y local.*”

La vocación de servicio y liderazgo público, la ética, la transparencia y rendición de cuentas, la inteligencia y acción colectiva, la corresponsabilidad, la interdependencia e integración, son los principios que guían el ejercicio del servicio público del gobierno distrital y los principios que caracterizarán la relación público - privada y el quehacer de cada una de las entidades que conforman la administración distrital.

## 3. CONTEXTO INTERNO

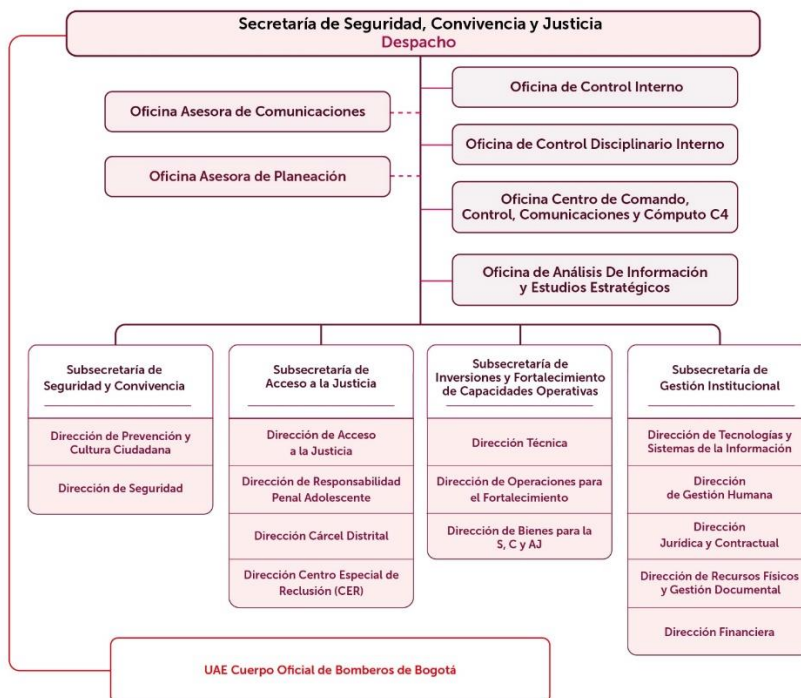
Mediante el Acuerdo 637 de 2016 se creó en la estructura administrativa del Distrito Capital el Sector de Seguridad, Convivencia y Justicia, dejando como cabeza del mismo a la también creada Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, que entró en operación el 1º de octubre de 2016, con el objeto de “*Orientar, liderar y ejecutar la política pública para la seguridad ciudadana, convivencia y acceso a los sistemas de justicia; la coordinación interinstitucional para mejorar las condiciones de seguridad a todos los habitantes del Distrito Capital, en sus fases de prevención, promoción, mantenimiento y restitución; el mantenimiento y la preservación del orden público en la ciudad; la articulación de los sectores administrativos de coordinación de la Administración Distrital en relación con la seguridad ciudadana y su presencia transversal en el Distrito Capital, la coordinación del Sistema Integrado de Seguridad y Emergencias NUSE 123, la integración y coordinación de los servicios de emergencia; y proporcionar bienes y servicios a las autoridades competentes, con el fin de coadyuvar en la efectividad de la seguridad y convivencia ciudadana en Bogotá D.C.*”

### 3.1. Estructura organizacional

Mediante el Decreto 413 de 2016 se estableció la estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y el Decreto 589 de 2022 se modificó la estructura organizacional de la entidad, lo cual se puede observar gráficamente

en la siguiente ilustración.

**Ilustración 4.** Organigrama de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia



Fuente. [www.scj.gov.co](http://www.scj.gov.co)

### 3.2. Mapa de Procesos

Para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Calidad, la Secretaría ha establecido el mapa de procesos en dos niveles, tal como se observa a continuación:

**Ilustración 5.** Mapa de procesos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia (Primer Nivel)



Fuente: página web SDSCJ

### 3.3. Planta de Personal

A la fecha la planta de empleos de la Secretaría por nivel de ocupación es la siguiente:

Tabla 1. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ a enero 1 de 2024

ESTADO DE PROVISIÓN EN LA PLANTA DE EMPLEOS	CONDICIÓN DEL SERVIDOR QUE OCUPA EL CARGO
Derechos de carrera	603
Derechos de carrera – período de prueba	7
Libre nombramiento	30
Periodo fijo	1
Provisionalidad	100
Vacantes definitivas sin provisión	20
Vacantes temporales sin provisión	50
<b>TOTAL DISTRIBUCIÓN</b>	<b>811</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Lo anterior significa que 74,35% de los servidores de la planta tienen derechos de carrera administrativa y ocupan sus empleos en tal condición o con encargo en empleo superior. Los servidores en periodo de prueba que se encuentran en la fase de consecución de sus derechos de carrera corresponden al 0,86% del total de la planta. Los servidores de libre nombramiento y remoción y periodo fijo alcanzan un total del 3,70%, mientras que el 12,33% de todos los servidores

activos tienen carácter provisional, producto de nombramientos con ocasión de acciones afirmativas y por la creación de nuevos empleos de la Dirección del Centro Especial de Reclusión generados en diciembre de 2022. Las vacancias definitivas sin provisión corresponden a un 2,46% y las vacancias temporales sin provisión, que son generadas por posesiones en periodo de prueba en empleos por procesos de selección en otras entidades o porque los servidores titulares de los cargos están en encargo en la misma entidad, representan el 6,16% del total de la actual planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

### 3.4. Plan Estratégico de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia 2020-2024

Esta Secretaría cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2024 (PL-DS-1), que señala el horizonte y direccionamiento de la entidad, así:

#### MISIÓN

Liderar, planear, implementar y evaluar la política pública en materia de seguridad, convivencia y acceso a la justicia, así como gestionar los servicios de emergencias, para garantizar el ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos del Distrito Capital.

#### VISIÓN

En 2024 la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia estará consolidada como el organismo distrital que lidera y articula, con otras entidades distritales y nacionales, la ejecución de las políticas en materia de seguridad, convivencia, acceso a la justicia, prevención del delito, reducción de riesgos y atención de incidentes.



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Diseñar e implementar estrategias y acciones con enfoques transversales de promoción de la cultura ciudadana, género, población vulnerable y territorial, que permitan la reducción de las problemáticas, factores de riesgo y delitos que afectan las condiciones de seguridad, convivencia y justicia en Bogotá.
2. Implementar estrategias de seguridad, convivencia y justicia que permitan cumplir las metas de seguridad establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo y enfrentar a la criminalidad y al crimen organizado en las condiciones que lo exija el escenario delictivo en el contexto de la pandemia del Covid-19.
3. Prevenir, atender, proteger y sancionar las violencias contra las mujeres por razón de género y generar las condiciones necesarias para que mujeres y niñas vivan de manera autónoma, libre y segura.
4. Desarrollar programas especiales de protección para que los niños, niñas y jóvenes no sean cooptados e instrumentalizados por estructuras criminales.
5. Implementar estrategias y acciones interinstitucionales orientadas a mejorar la confianza entre la ciudadanía y la institucionalidad a través del fortalecimiento de conductas de auto regulación, regulación mutua, diálogo y participación social y cultura ciudadana que transformen las conflictividades sociales y mejoren la seguridad ciudadana.
6. Fortalecer las estrategias de acceso a la justicia para la ciudadanía que requiere de respuestas frente a servicios de acceso a la justicia, en especial, la articulación de los diferentes operadores del nivel nacional y territorial. Así como la integración y articulación de operadores de justicia no formal y comunitaria.
7. Implementar estrategias para fortalecer la convivencia ciudadana desde la aplicación del Código Nacional de Seguridad y Convivencia.
8. Consolidar un sistema de seguridad de alcance distrital y regional que permita la reducción de los índices de criminalidad en la ciudad basado en el trabajo articulado con organismos de seguridad en temas operativos y de inteligencia, la integración tecnológica preventiva y de soporte a la mitigación de riesgos.
9. Implementar una estrategia conjunta de Bogotá Región, que involucre espacios estratégicos de coordinación, protección a infraestructura estratégica y medio ambiente, articulación de sistemas de inteligencia, judicialización efectiva y reducción de la impunidad, fortalecimiento tecnológico e innovación, información para la toma de decisiones y atención a poblaciones priorizadas.
10. Fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.

### 3.5. Política de Talento Humano y Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”

En el marco del objetivo estratégico “Fortalecer la capacidad institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento la misión institucional” la Entidad en cumplimiento de las disposiciones internacionales, nacionales y distritales, mediante la Resolución No. 023 del 29 de enero de 2021, adoptó la Política de Talento Humano que señala “La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en cumplimiento de la normatividad constitucional, legal y los precedentes jurisprudenciales, en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma participativa, diseña y ejecuta en términos de corresponsabilidad y autorregulación, sin ninguna discriminación, acciones de prevención y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar para todos los que laboran en su entorno, con el fin de crear y mantener un ambiente laboral que propicie su desarrollo integral, que trascienda en las familias, en la comunidad, en la ciudad, y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a la sostenibilidad.”

Esta se desarrolla a través del Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”, que opera a través de 7 módulos, como se observa a continuación:

Ilustración 6 Programa "Talento Humano en una Organización Saludable"

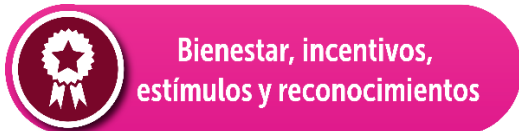


Fuente. Dirección de Gestión Humana

A continuación, se enuncian los objetivos de cada módulo:

## MÓDULO

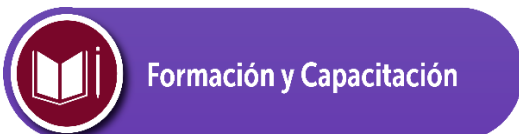
## OBJETIVO



Crear, mejorar y mantener óptimas condiciones que favorezcan el desarrollo integral de quienes laboran en la entidad, para elevar los niveles de satisfacción, orgullo, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación con el servicio que le compete a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.



Contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida en familia de quienes laboran en la entidad.



Desarrollar y fortalecer las competencias de quienes laboran en la entidad, mediante la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, con el fin de incrementar la eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional que trasciendan en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.



Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social de quienes laboran en la entidad, a través de actividades de prevención, promoción y participación, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, orientándolo a la mejora continua.



Fortalecer comportamientos y conductas que promuevan hábitos saludables de alimentación, higiene y deporte, para prevenir y controlar enfermedades crónicas.

**MÓDULO**

**OBJETIVO**



Contribuir al cuidado y conservación del planeta, a través del fomento de buenas prácticas en el entorno laboral, familiar y de ciudad en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).



Diagnosticar, diseñar y ejecutar el programa de talento humano gestionando el empleo desde el ingreso, desarrollo y retiro completando el ciclo PHVA con la evaluación de este.

**4. MEDICIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

Desde al año 2017 se viene realizando el monitoreo a la gestión estratégica de talento humano, a través de tres fuentes de información: a) Autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del MIPG, b) Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (**FURAG**) y el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital, cuyos resultados se muestran a continuación:

**4.1. Autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del MIPG**

El Departamento Administrativo de la Función Pública creó una herramienta de autodiagnóstico para la Dimensión del Talento Humano, que permite a la Secretaría identificar el estado de avance frente a temas puntuales de la gestión humana, los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro, y las rutas de valor de felicidad, crecimiento, servicio, calidad e información, de tal manera que establezcan las acciones a implementar como mejoramiento continuo.

La calificación se establece en una escala de 5 niveles, así:

Tabla 2. Calificación Autodiagnóstico de Talento Humano - MIPG

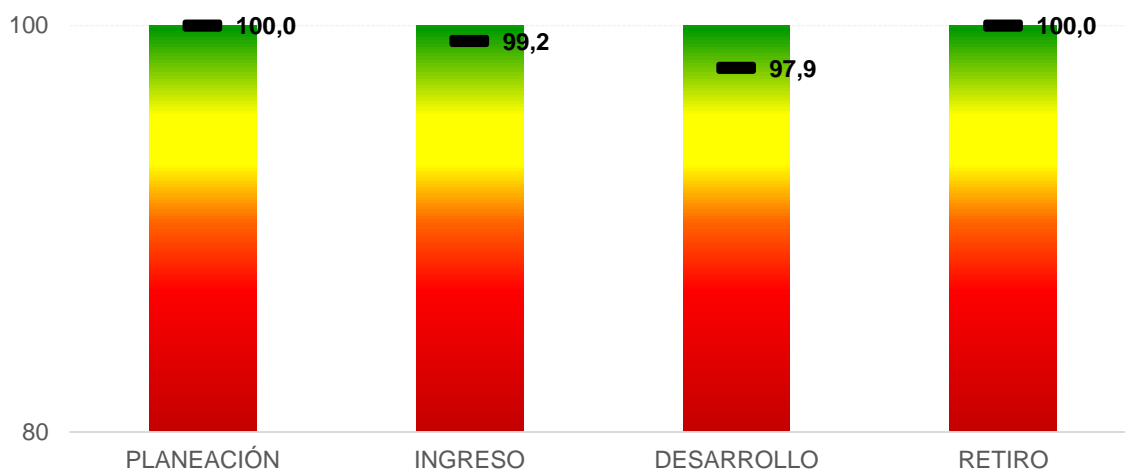
Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Dark Red
21 - 40	2	Red
41 - 60	3	Orange
61 - 80	4	Yellow
81 - 100	5	Green

Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2020

La Secretaría refleja para el año 2023 un puntaje de 98,6% que la ubica en el nivel 5; es decir un estado de consolidación de la gestión estratégica del talento humano.

Frente a los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro, la Secretaría también refleja un puntaje positivo, logrando para el año 2023 en planeación el 100%, en ingreso el 99,2%, en desarrollo el 97,9% y en retiro el 100%

**Ilustración 7.** Resultado por componente en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2023

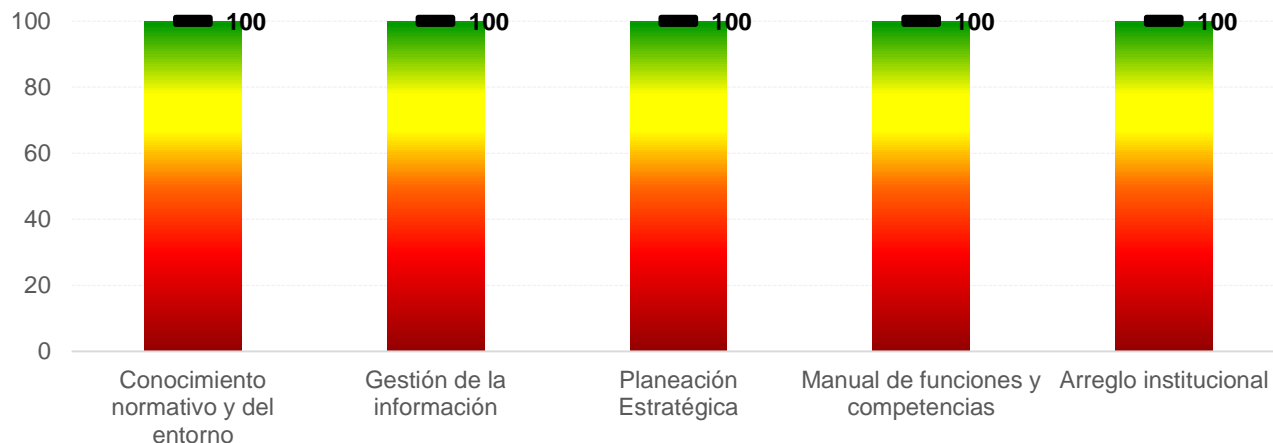


**Fuente.** Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2023

Específicamente para el año 2023, se referencian a continuación, los resultados de las categorías en cada componente.

- **Planeación:** Este componente demuestra ser una fortaleza debido a que los puntajes obtenidos.

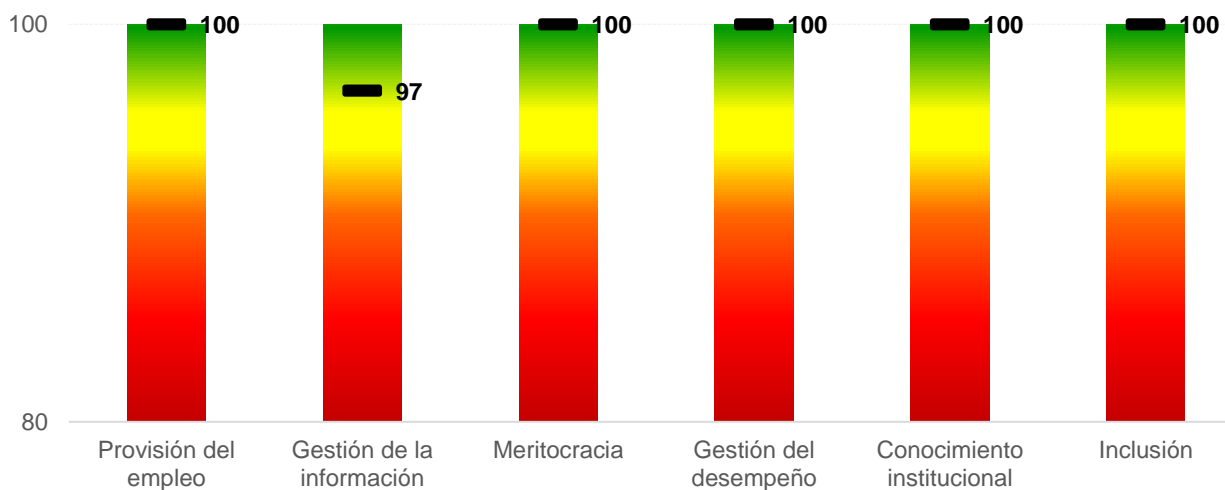
**Ilustración 8.** Resultado de las categorías del componente de Planeación en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2023



Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2023

- **Ingreso:** Las categorías de este componente obtuvieron un puntaje por encima de los 97 puntos, lo que permite identificar una consolidación en este componente.

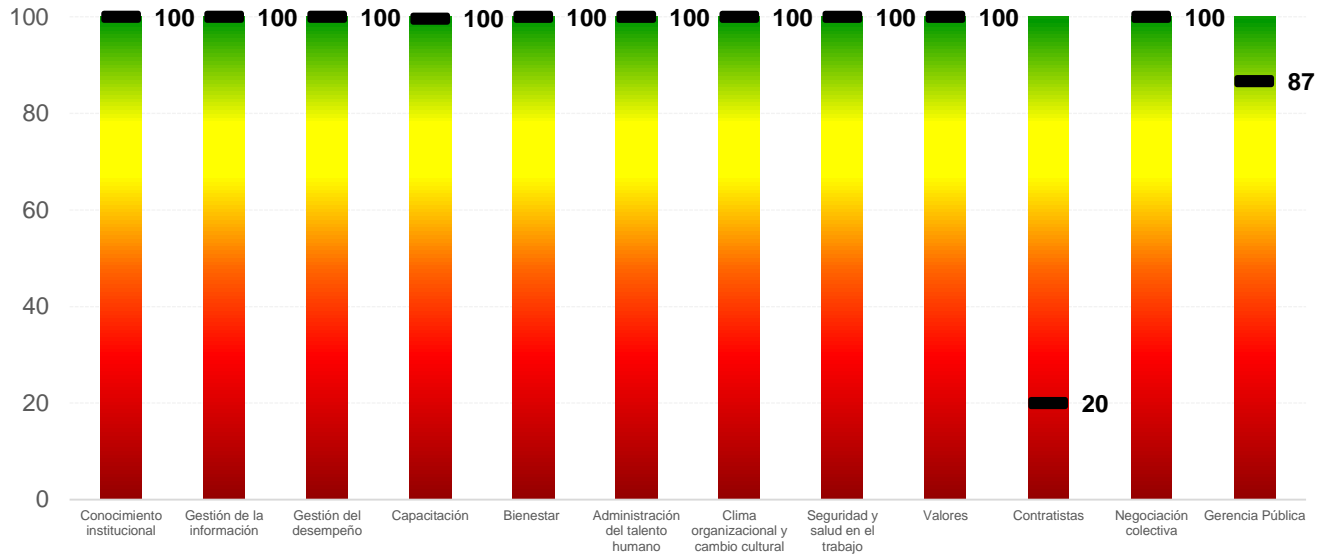
Ilustración 9. Resultado de las categorías del componente de Ingreso en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2023



Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2023

- **Desarrollo:** Las categorías mejor calificadas fueron conocimiento institucional, gestión de la información, gestión del desempeño, capacitación, bienestar, administración del talento humano, clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, valores y negociación colectiva con puntajes de 95 puntos cada categoría. Las categorías que obtuvieron puntaje por debajo de este índice fueron contratistas y gerencia pública.

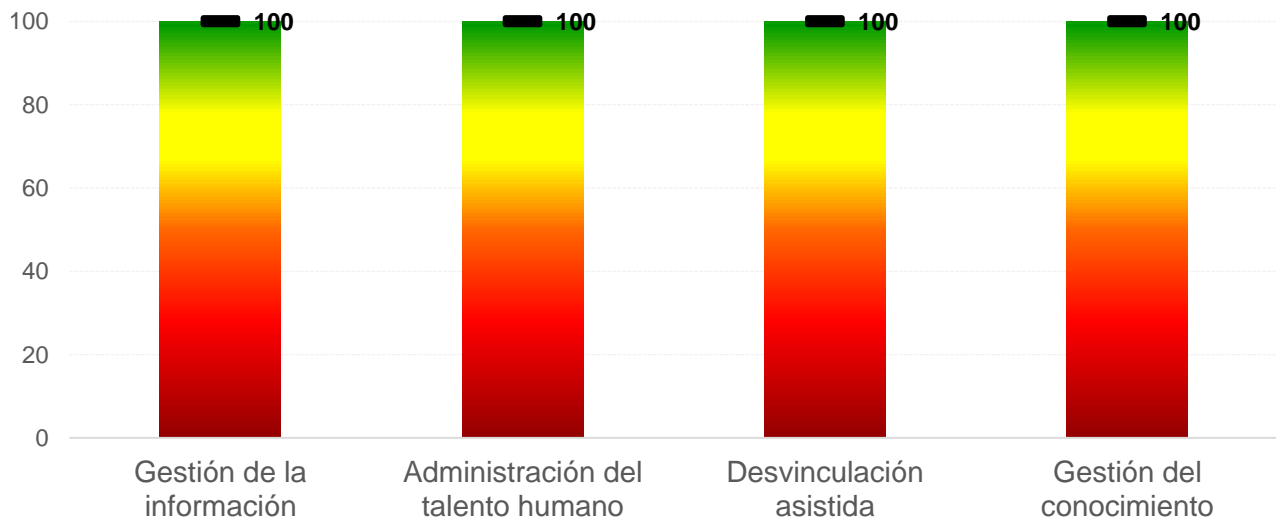
Ilustración 9. Resultado de las categorías del componente de Desarrollo en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2023



Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2023

- **Retiro:** En este componente las cuatro categorías gestión de la información, administración del talento humano, desvinculación asistida y gestión del conocimiento obtuvieron un puntaje de 100.

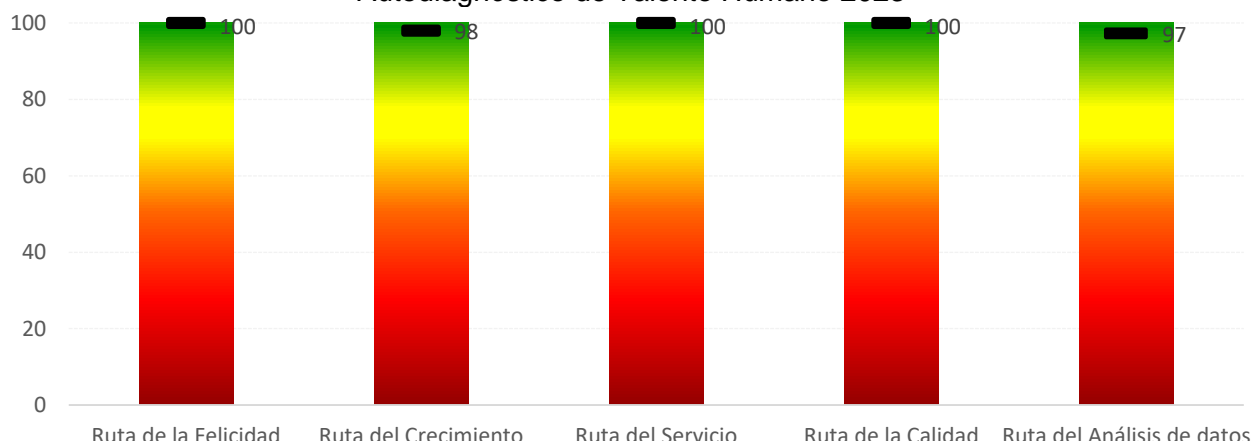
Ilustración 10. Resultado de las categorías del componente de Retiro en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2023



Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2023

Respecto a las rutas de valor los resultados para 2023 fueron del 100% en felicidad, el 98% en crecimiento, el 100% en servicio, el 100% en calidad y el 97% en información, como se observa a continuación:

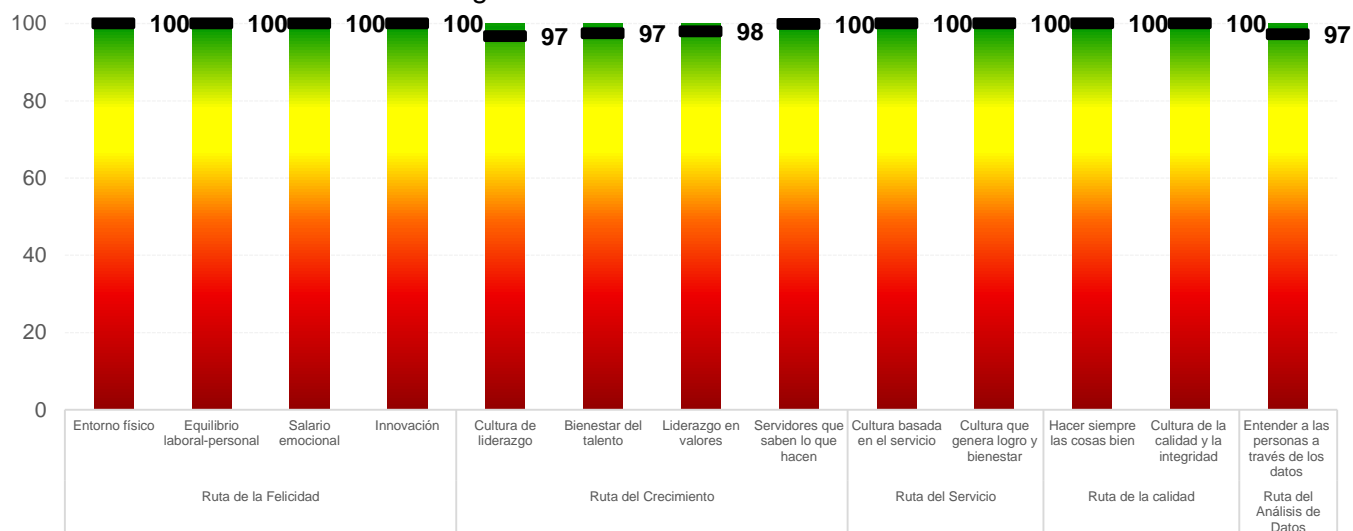
Ilustración 11. Resultado por Rutas de Valor en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2023



Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2023

El desagregado de las rutas de creación de valor, evidencian que las categorías que obtuvieron un puntaje por debajo de 90 puntos son cultura de liderazgo, bienestar del talento y liderazgo en valores (ruta de crecimiento); y entender a las personas a través de los datos (ruta del análisis de datos). Las calificaciones se pueden observar en la siguiente ilustración:

Ilustración 12. Desagregado de las rutas de valor en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2023



Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2023

#### 4.2. Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG

Acorde con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de manera anual se diligencia el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, obteniendo para cada vigencia los resultados en las dimensiones de talento humano y gestión del conocimiento y la Innovación, con sus respectivas políticas.

A continuación se presentan los resultados que obtuvo la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia 2023, en cuanto a las dimensiones, políticas e índices que lidera la Dirección de Gestión Humana.

- Dimensión 1. Talento Humano: En esta dimensión el puntaje obtenido fue de 60,9
- Política de gestión estratégica de talento humano: Se obtuvo un puntaje de 93,8.
- Política de integridad: Se obtuvo un puntaje de 43,2.

En la siguiente tabla se presentan los resultados de los índices que conforman la política de gestión estratégica de talento humano. Se observa que los índices con puntaje por encima de 95 puntos son: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano, desarrollo del talento humano en la entidad y desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano; seguido del índice de eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano con 78,33 puntos.

Tabla 3. Índices de política de Gestión Estratégica del Talento Humano

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	95,83
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	78,33
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	96,3
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100

Fuente. Departamento Administrativo de la Función Públicas. 2023

Para la política de integridad, el índice con puntaje más alto fue el de cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público con 65,22 puntos, mientras que el de gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés fue de 31,03.

Tabla 4. Índices de política de integridad

ÍNDICES DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD		
<b>I05</b>	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	<b>65,22</b>
<b>I06</b>	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	<b>31,03</b>

Fuente. Departamento Administrativo de la Función Públicas. 2023

### 4.3. Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital - IDSCD

El Departamento Administrativo del Servicio Civil realiza desde el año 2017 la medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital - IDSCD, el cual permite evidenciar cuáles han sido las mejoras en el funcionamiento de la gestión integral del talento humano a nivel distrital y cuáles dificultades o principales retos persisten<sup>2</sup>.

Este instrumento utiliza la siguiente escala de calificación y el resultado se obtiene a través de la aplicación de encuestas a servidores públicos y entrevistas estructuradas a los responsables del proceso de talento humano.

Tabla 5. Escala de calificación del índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital -IDSCD

ESCALA IDSCD	
<b>0-39</b>	Bajo desarrollo del Servicio Civil
<b>40-59</b>	Desarrollo medio del Servicio Civil
<b>60-100</b>	Desarrollo alto del Servicio Civil

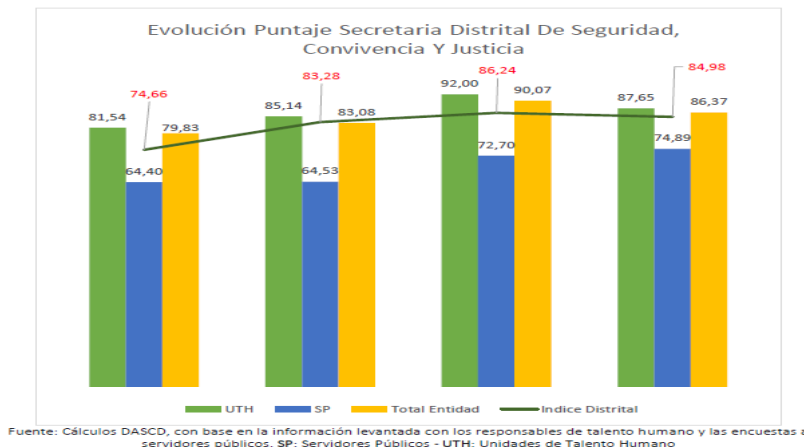
Fuente. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. 2022

El índice para la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia evidencia un continuo avance desde el 2017 al 2023 en el total de la entidad. Es de resaltar que la entidad ha estado por encima del promedio Distrital en los cuatro años, lo cual es muy representativo del trabajo realizado en esta materia<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Informe de resultados del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital para la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. DASC. 2022

<sup>3</sup> Ibidem.

Ilustración 13. Resultados del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital 2017-2019



En la siguiente tabla se presentan los resultados obtenidos para la vigencia 2022, en donde se puede identificar que el resultado obtenido por la entidad fue de 90 puntos, por encima del promedio que obtuvieron las 53 entidades encuestadas, el cual fue de 69,72 puntos.

Tabla 6. Resultados Índice de Desarrollo del Servicio Civil de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – 2022

PESO	CALIFICADORES DEL IDSCD	PUNTAJE 2022
90%	Jefe y/o responsable de Talento Humano	93,16
10%	Servidores Públicos	61,95
<b>Resultado obtenido</b>		<b>90,00</b>

Fuente. Cálculos DASCD, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos vigencia 2022

## 5. MARCO LEGAL

En consideración al amplio marco legal que regula la gestión estratégica de talento humano a nivel internacional, nacional y distrital, este capítulo se desarrolla en articulación con el normograma del proceso de gestión estratégica del talento humano que se encuentra disponible en el portal de MIPG, el cual se mantiene actualizado con las disposiciones normativas vigentes.

## 6. DIAGNÓSTICO

Para definir y desarrollar las actividades de este plan, se tienen en cuenta, entre otros, lo siguiente:

- Encuesta de clima organizacional
- Encuestas de necesidades

- Resultados de exámenes médicos de ingreso, ocupacionales, retiro, post incapacidad, de aplicación de la batería de riesgo psicosocial
- Encuestas de caracterización social y de salud
- Acuerdo laboral
- Resultados del diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano del MIPG, FURAG e Índice del Servicio Civil Distrital
- Peticiones, quejas, reclamos y felicitaciones
- Informes de control interno
- Informes de auditorías
- Informes de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL
- Informes de la Caja de Compensación Familiar

## 7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

### 7.1. Objetivos

- Crear, mejorar y mantener óptimas condiciones que favorezcan el desarrollo integral de quienes laboran en la entidad, para elevar los niveles de satisfacción, orgullo, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación con el servicio que le compete a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- Contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida en familia de quienes laboran en la entidad.
- Desarrollar y fortalecer las competencias de quienes laboran en la entidad, mediante la generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, con el fin de incrementar la eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional que trasciendan en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.
- Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social de quienes laboran en la entidad, a través de actividades de prevención, promoción y participación, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, orientándolo a la mejora continua.
- Fortalecer comportamientos y conductas que promuevan hábitos saludables de alimentación, higiene y deporte, para prevenir y controlar enfermedades crónicas.
- Contribuir al cuidado y conservación del planeta, a través del fomento de buenas prácticas en el entorno laboral, familiar y de ciudad en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

- Diagnosticar, diseñar y ejecutar el programa de talento humano gestionando el empleo desde el ingreso, desarrollo y retiro completando el ciclo PHVA con la evaluación de este.

## 7.2. Interrelación de módulos, componentes y rutas de creación de valor

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta los módulos del Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”, los cuales atienden directamente los componentes del ciclo de vida del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) y las rutas de valor (felicidad, crecimiento, servicio, calidad e información), tal como se visualiza en la siguiente ilustración:

Ilustración 15. Interrelación módulos, componentes y rutas de valor

MÓDULO	Componentes				Rutas de Valor				
	Planeación	Ingreso	Permanencia	Retiro	Felicidad	Crecimiento	Servicio	Calidad	Información
Bienestar, incentivos, estímulos y reconocimientos	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Secretaría en Familia	+		+	+	+				+
Formación y Capacitación	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Seguridad y Salud en el Trabajo	+	+	+	+	+				+
Hábitos saludables	+		+		+				+
Secretaría Sostenible	+		+		+				+
Sistema de Información para la Planeación y Gestión del empleo	+	+	+	+	+		+	+	+


Fuente. Elaboración propia

## 7.3. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

El desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza desde dos perspectivas, la primera relacionada con la ejecución de las acciones contempladas en los módulos del Programa de Talento Humano y la segunda, los resultados obtenidos en la medición del MIPG, FURAG y el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital.

### a) Desarrollo de los módulos del Programa de Talento Humano

Como se ha mencionado, este plan estratégico se desarrolla bajo los parámetros y premisas de la Política y Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”, y las actividades y eventos definidos en los siete (7) módulos que lo conforman, así:



### Bienestar, incentivos, estímulos y reconocimientos

- Recreativas.
- Artísticas y culturales.
- Educación en artes y artesanías.
- Promoción de programas de viviendas, toda clase de servicios incluidos los financieros.
- Fortalecimiento del clima y la cultura organizacional.
- Apropiación de valores institucionales.
- Cambio organizacional.
- Adaptación laboral.
- Orientación al retiro.
- Asesoría en temas pensionales.
- Evaluación del desempeño.
- Incentivos, estímulos y reconocimientos (horarios flexibles, turnos compensados, día de cumpleaños, fechas especiales, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, trayectoria laboral y servicios prestados).
- Movilidad laboral (encargos, traslados, reubicaciones).
- Teletrabajo y trabajo en casa.



### Secretaría en Familia

- Deportivas, recreativas y vacacionales.
- Artísticas y culturales.
- Día de la familia.
- Encuentro de parejas.
- Cursos y talleres.
- Atención psicosocial.
- Campañas informativas de beneficio familiar.
- Promoción y prevención de la salud en familia.

- Salas amigas de la familia lactante.




### Formación y Capacitación

- Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y re-inducción.
- Diplomados, cursos, seminarios y talleres.
- Convenios educativos.
- Educación formal.
- Transferencia del conocimiento



### Seguridad y Salud en el Trabajo

- Medicina Preventiva y del trabajo (Sistemas de vigilancia y apoyo de equipo psicosocial).
- Higiene y Seguridad Industrial.
- Estilos de trabajo y vida saludables.

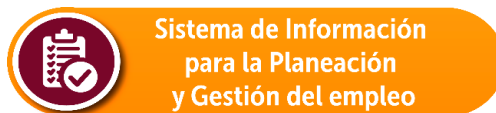


### Hábitos saludables

- Nutrición y alimentación saludable.
- Prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
- Lavado de manos.
- Salud visual, bucal y auditiva.
- Actividad física adecuada (deportes, acondicionamiento físico).
- Peso saludable.
- Salud mental.



- Apoyar en la elaboración y ejecución del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA y el Plan de Movilidad Sostenible.
- El Teletrabajo y el trabajo en casa.
- Biciusuarios.
- Disminución del consumo de papel.
- Uso de herramientas tecnológicas.
- Horarios flexibles.



- Disponer de la información: Documentos de política pública, caracterización de quienes laboran en la entidad, Resultados del FURAG, de la evaluación de la gestión estratégica de talento humano – MIPG, del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital, encuestas, informes, resultado de la batería de riesgo psicosocial, acuerdos sindicales, etc.
- Diseñar y planear el Programa “Talento humano en una organización saludable”; Plan Estratégico de Talento Humano; Plan de Adquisiciones; Plan de vacantes; Plan de provisión de necesidades de talento humano; Plan Institucional de Capacitación – PIC; Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales; Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de intervención de clima organizacional; Plan de orientación al retiro; Estudios de mejoramiento institucional; etc.
- Ejecutar acciones para el ingreso, desarrollo y retiro desde las áreas de registro, jurídica laboral y nómina.
- Evaluar a través de indicadores, control de riesgos, medición de satisfacción de los servicios, planes de mejora continua, ajustes, etc.

Las actividades para cada vigencia se incorporan en la Matriz de Seguimiento de Actividades del Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”.

### **b) Oportunidades de mejora en MIPG, FURAG e IDSCD**

Las oportunidades de mejora identificadas en los instrumentos de MIPG, FURAG y el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD), de manera anual será incorporadas en la matriz de seguimiento de actividades del Programa “Talento Humano en una Organización Saludable” y el

POA y en el Plan de Sostenibilidad de MIPG, este último de acuerdo a las instrucciones emitidas por la Oficina Asesora de Planeación.

## **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Dirección de Gestión Humana cuenta con el formato “Matriz de Seguimiento al Programa “Talento Humano en una Organización Saludable” y POA” F-GH-850, en el cual se incorporan las actividades a realizar en cada vigencia desde los diferentes módulos y se articula con el Plan Operativo Anual (POA) de la dependencia, incluyendo las actividades dispuestas en el Programa de transparencia y ética pública a cargo del proceso de gestión estratégica de talento humano.

En el anexo se pueden observar las actividades definidas para la vigencia.

Adicionalmente, de manera anual se actualizarán los instrumentos de MIPG, FURAG y el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD), que darán cuenta del estado de la gestión estratégica en la Entidad.

Elaboró: Julie Marcela Medina Niño - Dirección de Gestión Humana

Revisó: Sandra Patricia Pinilla Martínez - Directora de Gestión Humana

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema “Portal MIPG” - <https://portalmipg.sci.gov.co>

ANEXO

PLAN DE ACTIVIDADES

MODULO	EQUIPO	No. de actividad	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	PRODUCTO	RESPONSABLE
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	PLANEACIÓN	1	Elaborar los planes estratégicos del proceso de gestión humana y presentar para aprobación ante las instancias respectivas, así: Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar e incentivos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Necesidades de Talento Humano, Plan de SST, Plan Estratégico de Talento Humano.	02/01/2024	31/01/2024	Planes elaborados y aprobados	Julie Marcela Medina Lideres de planes
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	PLANEACIÓN	2	Definir y ejecutar el plan de comunicaciones del proceso de gestión humana	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Jhon Ramírez
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	REGISTRO	3	Desarrollar el plan de gestión documental que integre lo relacionado con historias laborales, archivos de gestión y las respectivas transferencias	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Alex Hernández Nicolas Muskus
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	PLANEACIÓN	4	Realizar el seguimiento, control y reporte de las actividades del POA, PAAC, mapa de riesgos, indicadores, planes de mejoramiento, plan de sostenibilidad - MIPG/FURAG, Plan Anual de Adquisiciones, Plan Anual de Caja-PAC, Presupuesto vigente y reservas, Plan de Austeridad, Planes transversales de políticas distritales e informes de gestión, oportunidades del proceso, de acuerdo a la periodicidad requerida en la entidad	02/01/2024	31/12/2024	Informes de seguimiento	Elizabeth Lesmes Julie Marcela Medina
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	JURÍDICO	5	Actualizar la información del normograma en el aplicativo PORTALMIPG	02/01/2024	31/12/2024	Normograma actualizado	Javier Jiménez
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	PLANEACIÓN	6	Desarrollar el cuarto diálogo social sobre la política y programa de talento humano	1/08/2024	31/10/2024	Diálogo social realizado (presentación, listados de asistencia, evaluación del evento)	Elizabeth Lesmes Julie Marcela Medina Jhon Ramírez
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	REGISTRO	7	Desarrollar las actividades definidas en el plan anual de vacantes	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	German Quiñones
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	REGISTRO	8	Desarrollar las actividades definidas en el plan de previsión de necesidades	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	German Quiñones

MODULO	EQUIPO	No. de actividad	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	PRODUCTO	RESPONSABLE
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	REGISTRO	9	Verificar los formatos de hoja de vida del SIDEAP acorde con lo dispuesto en la Circular Externa 001 del DASCD de 18 de enero de 2021	02/01/2024	30/06/2024	Revisión de hojas de vida SIDEAP en aplicativo	German Quiñones
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	REGISTRO	10	Seguimiento y control del diligenciamiento de bienes y rentas en SIDEAP acorde con el Decreto 484 del 24 de marzo de 2017	02/01/2024	31/12/2024	Base de datos de seguimiento y control de información, actualizada	German Quiñones
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	NOMINA	11	Identificar los servidores públicos con incapacidades mayores a 90 días y gestionar lo pertinente ante las instancias internas y externas.	02/01/2024	31/12/2024	Correos enviados a SST con la relación de personas con incapacidades que superan los 90 días	Yenny Paola Leal Wilfran Cruz
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	JURÍDICO	12	Gestionar el seguimiento y control de las actividades definidas en el marco de los acuerdos de negociación; informando el cumplimiento, avance y observaciones a que haya lugar	02/01/2024	31/12/2024	Informe de seguimiento Matriz actualizada	Javier Jimenez Viviana Carreño
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	BIENESTAR	13	Desarrollar las actividades definidas en el plan de bienestar e incentivos	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Johana Chavarro Fernando Bermúdez
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	BIENESTAR	14	Desarrollar el plan de intervención de clima organizacional, evaluar la satisfacción e incluir en la base de datos la participación	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Johana Chavarro Fernando Bermúdez
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	BIENESTAR	15	Desarrollar el plan de trabajo de cultura de integridad relacionado con la política de integridad, valores y conflicto de interés	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Mariana Benavides
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	BIENESTAR	16	Establecer e implementar el programa de desvinculación asistida	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Fernando Bermúdez
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN	17	Desarrollar las etapas del plan de trabajo de inducción y reinducción	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Mariana Benavides
SECRETARÍA EN FAMILIA	BIENESTAR	18	Ejecutar en el plan de bienestar e incentivos, actividades relacionadas con el módulo de Secretaría en Familia  (Incluir también acuerdo 828)	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Johana Chavarro Fernando Bermúdez
SECRETARÍA SOSTENIBLE	JURÍDICO	19	Efectuar el reporte periódico relacionado con teletrabajo al DASCD	02/01/2024	31/12/2024	Procedimiento actualizado	Martha García
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	JURÍDICO LABORAL	20	Formular y desarrollar el plan de gestión del rendimiento, con cada una de las etapas para la evaluación del desempeño para los servidores públicos de carrera administrativa, evaluación de gestión de los provisionales y de acuerdos de gestión de gerentes públicos	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Felipe Sierra
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	21	Desarrollar las actividades definidas en el Plan	02/01/2024	31/12/2024	Actividades de capacitación	Profesional Grado 12 Felipe Sierra

MODULO	EQUIPO	No. de actividad	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	PRODUCTO	RESPONSABLE
			Institucional de Capacitación			implementadas y evaluadas	
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	22	Desarrollar las actividades requeridas al proceso de gestión humana en el marco de la política de gestión del conocimiento	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Profesional Grado 12 Felipe Sierra
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SST	23	Desarrollar las actividades definidas en el plan de trabajo de SST	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Alexis Diaz Patricia Sambo
HABITOS SALUDABLES	SST	24	Ejecutar en el plan de trabajo SST, actividades relacionadas con el módulo de Hábitos Saludables	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Alejandro Prieto
PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	25	Desarrollar las actividades definidas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Elizabeth Lesmes
PLAN DE EQUIDAD	BIENESTAR	26	Desarrollar las actividades definidas en el plan de equidad	02/01/2024	31/12/2024	Plan definido e implementado	Mariana Benavides

Fuente. Dirección de Gestión Humana. Formato "Matriz de Seguimiento al Programa "Talento Humano en una Organización Saludable" y POA" F-

GH-850