 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: 3 Fecha Aprobación: 18/06/2021 Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 1 de 42


2021-2024



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y
JUSTICIA


SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	3
Fecha Aprobación:			18/06/2021	
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 2 de 42

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2021-2024**


**SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA**

Bogotá D.C., 2023

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 3 de 42

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
1. GLOSARIO.....	5
2. CONTEXTO EXTERNO	6
2.1. Ley 909 de 2004.....	6
2.2. Entornos Laborales Saludables – OMS	7
2.3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión	10
2.4. El Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” 2020-2024	12
3. CONTEXTO INTERNO	13
3.1. Estructura organizacional	13
3.2. Mapa de Procesos.....	14
3.3. Planta de Personal	14
Tabla 2. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ – la siguiente información tiene fecha de corte a 13 de enero de 2023:	15
3.4. Plan Estratégico de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia 2020-2024.....	15
3.5. Política de Talento Humano y Programa “Talento Humano en una Organización Saludable”	18
4. MEDICIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	21
4.1. Autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del MIPG	21
4.2. Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG.....	27
4.3. Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital - IDSCD	27

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 4 de 42

5.	MARCO LEGAL.....	29
6.	DIAGNÓSTICO	29
7.	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	30
7.1.	Objetivos	30
7.2.	Interrelación de módulos, componentes y rutas de creación de valor	31
7.3.	Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano	31
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35
9.	CONTROL DE CAMBIOS.....	36

Ilustraciones

Ilustración 1.	Relación entre Salud y Prosperidad	9
Ilustración 2.	Modelo Entorno Laboral Saludable OMS.....	10
Ilustración 3.	Dimensiones MIPG.....	11
Ilustración 4.	Organigrama de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.....	13
Ilustración 5.	Mapa de procesos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia (Primer Nivel).....	14
Ilustración 6.	Programa "Talento Humano en una Organización Saludable"	19
Ilustración 7.	Resultado por componente en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2022	22
Ilustración 8.	Resultado de las categorías del componente de Planeación.....	22
Ilustración 9.	Resultado de las categorías del componente de Desarrollo	24
Ilustración 10.	Resultado de las categorías del componente de Retiro	25
Ilustración 11.	Resultado por Rutas de Valor en el.....	25
Ilustración 12.	Desagregado de las rutas de valor en el	26
Ilustración 13.	Resultados del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital 2017-2019	28

Tablas

Tabla 2.	Tabla de calificación Autodiagnóstico de Talento Humano - MIPG	21
-----------------	--	----


	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
			Página 5 de 42	

Tabla 3. Escala de calificación del índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital -IDSCD..... 28


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”.

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 2021 a 2024.

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

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	3
Fecha Aprobación:			18/06/2021	
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 6 de 42


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 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 pos 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

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 7 de 42

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;*

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión: Fecha Aprobación: Fecha de Vigencia: 26/01/2023	3 18/06/2021 Página 8 de 42

- *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 enfrentan 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...”*.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 9 de 42

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



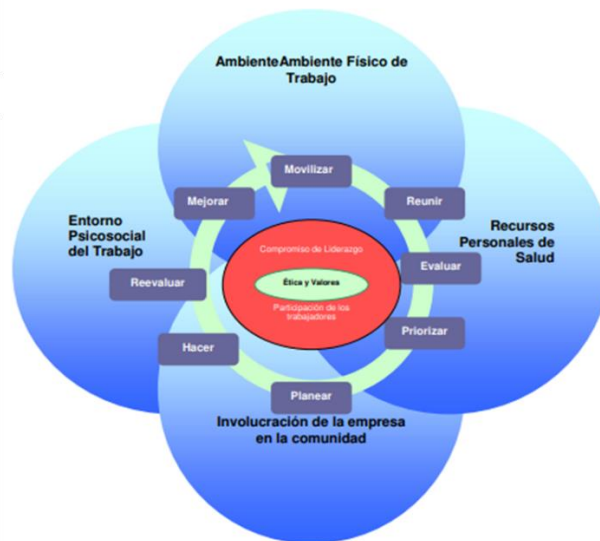
Fuente. Entornos Laborales Saludables. OMS 2010

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

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	Página 10 de 42
			26/01/2023	

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:


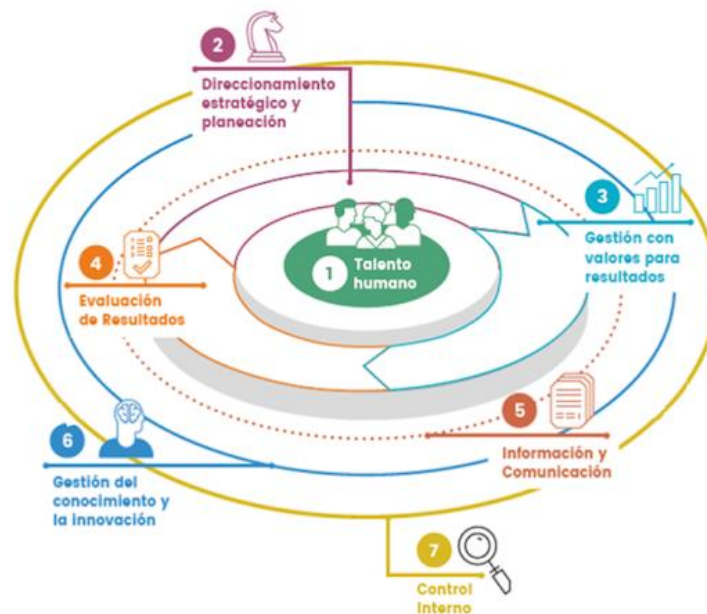

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4	
	Documento:		Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	3
				Fecha Aprobación:	18/06/2021
				Fecha de Vigencia:	26/01/2023
					Página 11 de 42

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.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	3
Fecha Aprobación:			18/06/2021	
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 12 de 42

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.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:		Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:
			Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
				Página 13 de 42

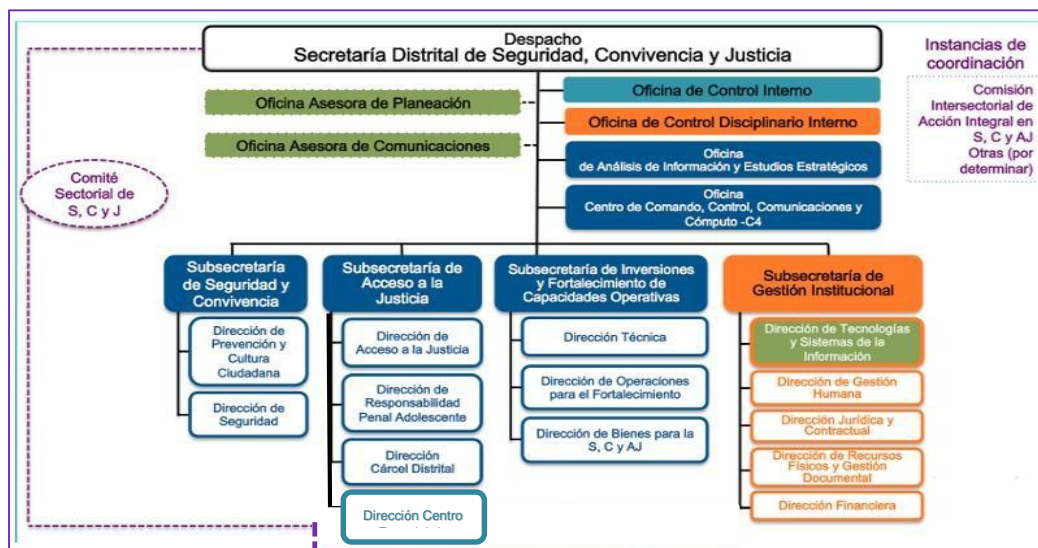
3. CONTEXTO INTERNO


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, que se pueden observar gráficamente en la siguiente ilustración.

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



	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:		Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:
			Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
			Página 14 de 42	

Fuente. <http://intranet/documentos>


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)



3.3. Planta de Personal

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 15 de 42

Para el inicio de la vigencia 2023, la planta de empleos registra el siguiente nivel de ocupación:

Tabla 1. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ – la siguiente información tiene fecha de corte a 13 de enero de 2023:


ESTADO EN LA PLANTA DE EMPLEOS	CONDICION DEL SERVIDOR QUE OCUPA EL CARGO
Derechos de carrera	605
Derechos de carrera – período de prueba / inducción	23
Libre nombramiento	28
Periodo fijo	1
Provisionalidad	68
Vacantes definitivas	46
Vacantes temporales	40
TOTAL DISTRIBUCIÓN	811

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Lo anterior significa que 74,59 % 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 o en etapa de inducción que se encuentran en la fase de consecución de sus derechos de carrera corresponden al 2,83 % del total de la planta. Los servidores de libre nombramiento y remoción y periodo fijo alcanzan un total del 3,57 %, mientras que solo 8,38 % 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 corresponden a un 5,67 % y las vacancias temporales, que son generadas por posesiones en periodo de prueba en empleos por procesos de selección en otras entidades, representan el 4,93 % 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),

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	3
Fecha Aprobación:			18/06/2021	
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 16 de 42


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, Convivialidad 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.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	Página 17 de 42
			26/01/2023	



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Diseñar e implementar estrategias y acciones con enfoques transversales de promoción de la cultura ciudadana, género, población vulnerada 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.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
			Página 18 de 42	

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:


	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:		Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:
			Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
			Página 19 de 42	

Ilustración 6 Programa "Talento Humano en una Organización Saludable"

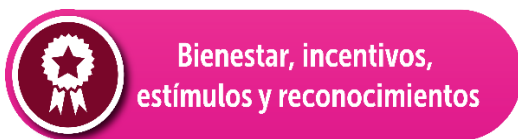


Fuente. Dirección de Gestión Humana

A continuación, se enuncian los objetivos de cada módulo:

MODULO

OBJETIVO




Bienestar, incentivos, estímulos y reconocimientos

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.



Secretaría en Familia

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

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
				Página 20 de 42

MODULO



Formación y Capacitación



Seguridad y Salud en el Trabajo



Hábitos saludables



Secretaría Sostenible



Sistema de Información para la Planeación y Gestión del empleo

OBJETIVO


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.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 21 de 42

4. MEDICIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO






Desde el 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 1. Tabla de calificación Autodiagnóstico de Talento Humano - MIPG

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2020

La Secretaría refleja para el año 2022 un puntaje de 97,8% 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 2022 en planeación el 99,8%, en ingreso el 99,2%, en permanencia el 96,8% y en retiro el 100%


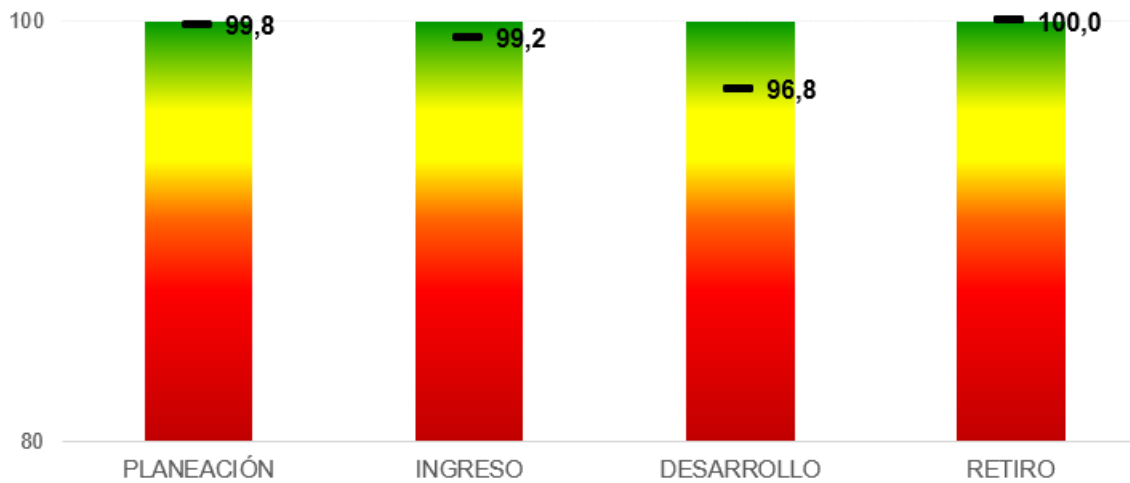
	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	3
Fecha Aprobación:			18/06/2021	
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 22 de 42

Ilustración 7. Resultado por componente en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2022




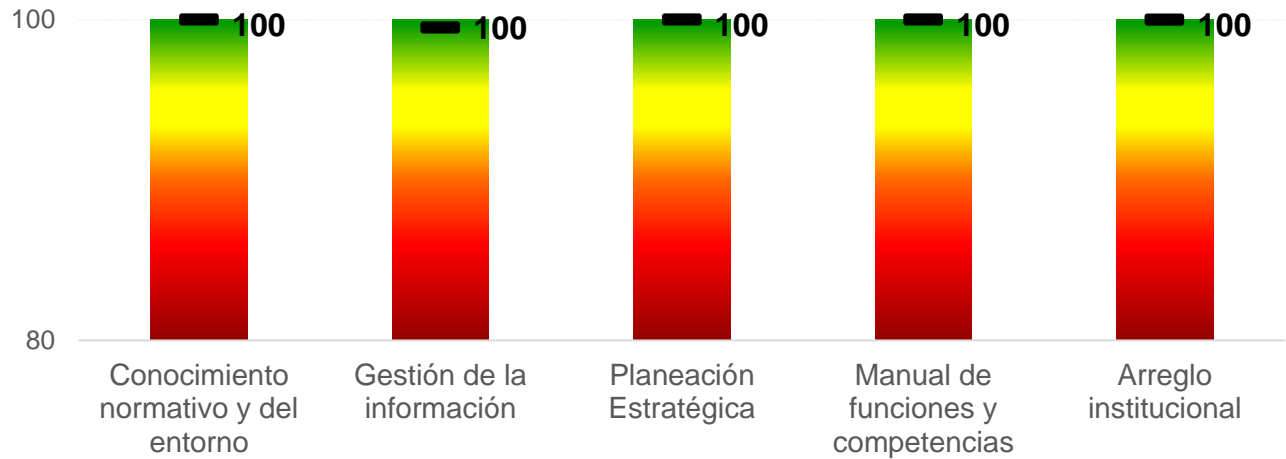
Fuente. Dirección de Gestión Humana

Específicamente para el año 2022, 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 2022

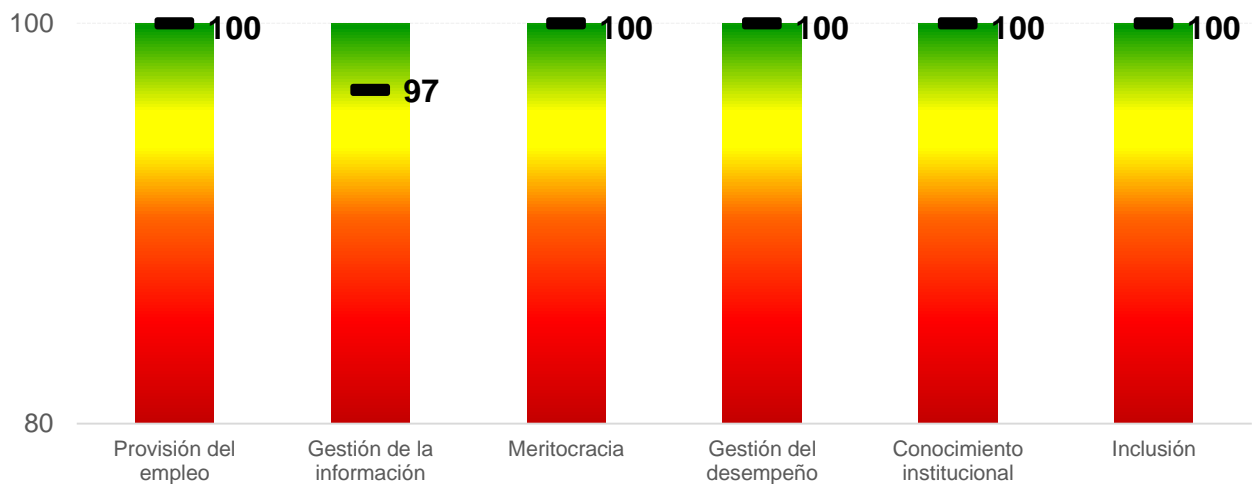
	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:		Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:
			Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
				Página 23 de 42



Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2022

- **Ingreso:** Las categorías con puntaje por encima de 97 puntos son la provisión del empleo, la gestión de la información, el conocimiento institucional y la inclusión.

Ilustración 9. Resultado de las categorías del componente de Ingreso en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2022

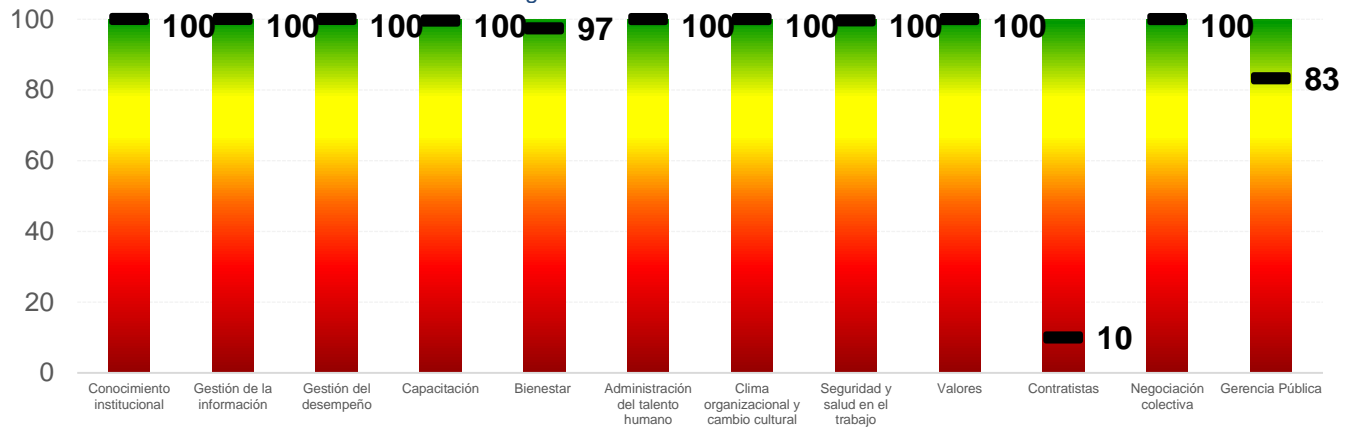


Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2022

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:		Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:
			Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
				Página 24 de 42

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

Ilustración 9. Resultado de las categorías del componente de Desarrollo en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2022



Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2022

- Retiro:** En este componente los puntajes más altos estuvieron asignados a gestión de la información, administración del talento humano y desvinculación asistida, mientras que gestión del conocimiento es la categoría con más bajo desempeño.


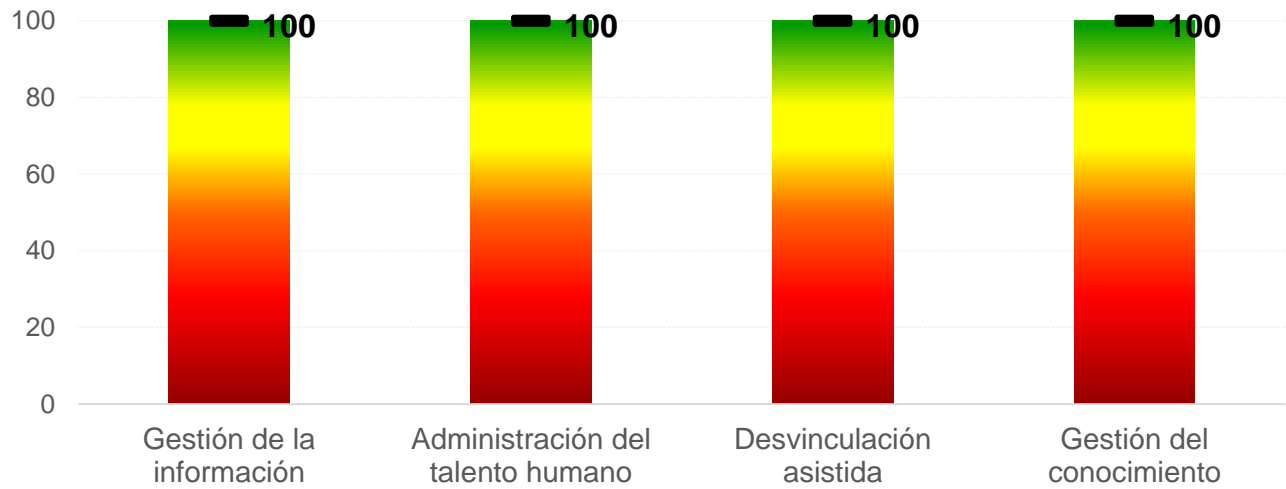
	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
				Página 25 de 42


Ilustración 10. Resultado de las categorías del componente de Retiro en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2020

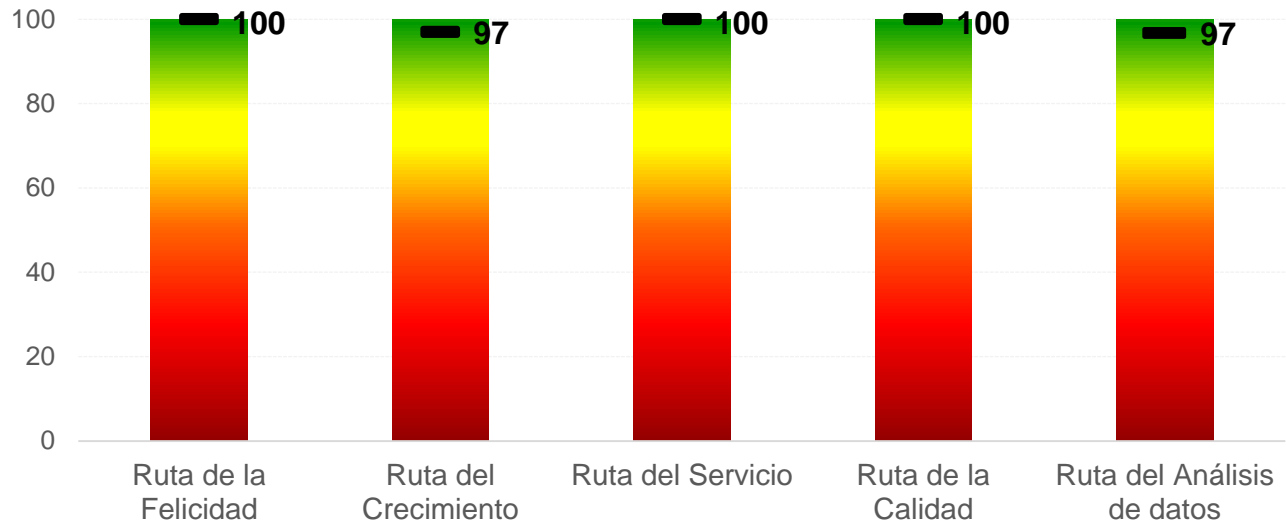


Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2022

Respecto a las rutas de valor los resultados para 2022 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 2022


	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
				Página 26 de 42

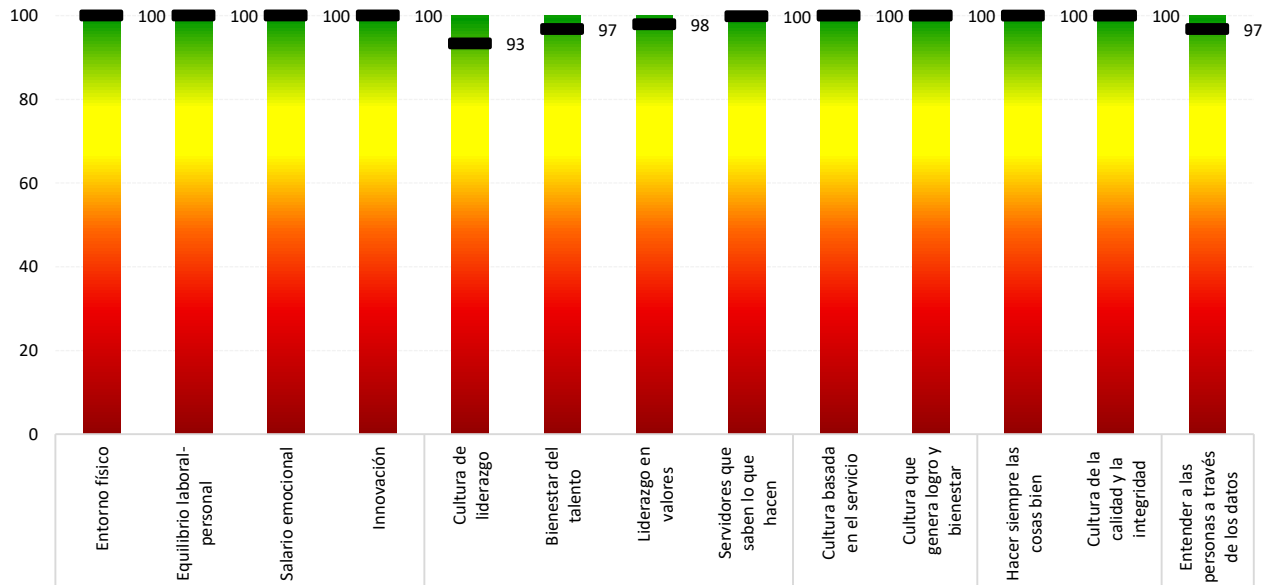


Fuente. Dirección de Gestión Humana

El desagregado de las rutas de valor, evidencian que las categorías que obtuvieron un puntaje por debajo de 90 puntos son cultura de liderazgo, liderazgo en valores y servidores que saben lo que hacen (ruta de crecimiento); hacer siempre las cosas bien y cultura de la calidad y la integridad (ruta de calidad). Las calificaciones se pueden observar en la siguiente ilustración:

Ilustración 12. Desagregado de las rutas de valor en el Autodiagnóstico de Talento Humano 2022

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</small>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021	
		Fecha de Vigencia:	26/01/2023	
			Página 27 de 42	



Fuente. Instrumento de autodiagnóstico. DAFP. 2022


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 vigencia¹ los resultados en las dimensiones de talento humano y gestión del conocimiento y la Innovación, con sus respectivas políticas.

- La entidad se encuentra en la posición 202 en la gestión de la dimensión de talento humano, con un puntaje de 83,6.
- La entidad se encuentra en la posición 139 en la gestión de la política de gestión estratégica de talento humano con un puntaje de 87.0.
- En la gestión de la política de integridad, la entidad se encuentra en la posición 364 con un puntaje de 79,6.

4.3. Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital - IDSCD

¹ La evaluación correspondiente al año 2021 se realizó en el mes de marzo de 2022 y aún no se han emitido los resultados por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 28 de 42

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 persisten².

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

ESCALA IDSCD	
0-39	Bajo desarrollo del SC
40-59	Desarrollo medio del SC
60-100	Desarrollo alto del SC


Fuente. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. 2020

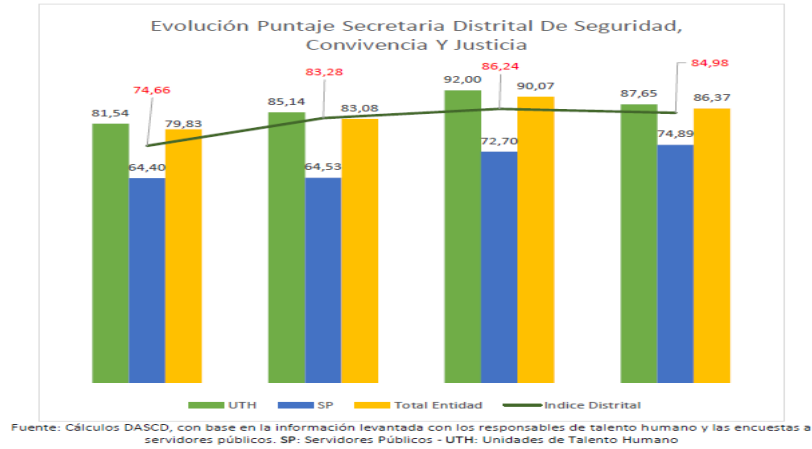
El índice para la Secretaría Distrital de Seguridad evidencia un continuo avance desde el 2017 al 2020 en el total de la entidad. Es de resaltar que la entidad ha estado por encima del promedio Distrital en los cuatro años, lo cual es muy representativo del trabajo realizado en esta materia³.

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

² Informe de resultados del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital para la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivialidad y Justicia. DASCD. 2020

³ Informe de resultados del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital para la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivialidad y Justicia. DASCD. 2020

	Proceso: Documento:	Gestión Humana Plan Estratégico de Talento Humano	Código: PL-GH-4
			Versión: 3
			Fecha Aprobación: 18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023
			Página 29 de 42




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 humana que se encuentra disponible en el link https://scjgovcol.sharepoint.com/:w:/r/sites/direcciongestionhumana/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BCD517FD0-8341-497D-B1CF6180C465337%7D&file=NORMOGRAMA%20DGH_31032021.docx&action=default&mobileredirect=true, 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


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 30 de 42

- 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.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
				Página 31 de 42

- 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 tabla:

Ilustración 15. Interrelación módulos, componentes y rutas de valor

MODULO	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

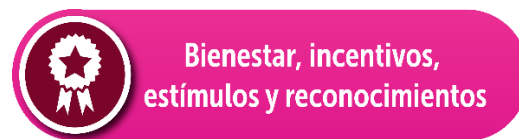
7.3. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Versión:	3
Fecha Aprobación:			18/06/2021	
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 32 de 42


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:



- 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 33 de 42




- 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.



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



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

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia:	26/01/2023
				Página 34 de 42

- 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.




Secretaría Sostenible

- 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.



Sistema de Información para la Planeación y Gestión del empleo

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 35 de 42

- 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 Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano a cargo del

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 36 de 42

proceso de gestión humana.

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.

9. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS		
No. VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	18/06/2021	Documento Original
2	19/01/2022	Se actualizan los siguientes datos: 3.1. Planta de personal 3.4 Contratos de prestación de servicios 4. Medición de la Gestión Estratégica de Talento Humano Se incluye información sobre los resultados del Autodiagnóstico de la Dimensión Gestión del Código de Integridad y de la Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Se incluye en el capítulo 6. Diagnóstico, las auditorías internas. Se actualiza el Anexo 1 con las actividades para el 2022
3	26/01/2023	Actualización vigencia 2023

Elaboró: Elizabeth Lesmes Aranda - Funcionaria Dirección de Gestión Humana

Revisó: Vilma Patricia Ferreira Lugo - Directora de Gestión Humana


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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 37 de 42


ANEXO 1

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.	3/01/2023	31/01/2023	Planes elaborados y aprobados	Johan Hortua 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	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Angelica Rodriguez
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	3/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Cristina Pomar Jhon Ramirez Nicolas Muskus

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
			Fecha Aprobación:	18/06/2021
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 38 de 42

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	3/01/2023	31/12/2023	Informes de seguimiento	Elizabeth Lesmes Contratista nuevo
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	JURÍDICO	5	Actualizar la información del normograma en el aplicativo PORTALMIPG	1/02/2023	31/12/2023	Normograma actualizado	Gloria Elisa
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	PLANEACIÓN	6	Desarrollar el 3er diálogo social sobre la política y programa de talento humano	1/08/2023	31/10/2023	Diálogo social realizado (presentación, listados de asistencia, evaluación del evento)	Elizabeth Lesmes Contratista nuevo Contratista nueva

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 39 de 42

SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO	REGISTRO	7	Desarrollar las actividades definidas en el plan anual de vacantes	18/01/2023	31/12/2023	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	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	German Quiñones
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	3/01/2023	31/12/2023	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	1/06/2023	31/08/2023	Base de datos de seguimiento y control de información, actualizada	German Quiñones

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 40 de 42

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.	3/01/2023	31/12/2023	Correos enviados a SST con la relación de personas con incapacidades que superan los 90 días	Yenny Paola
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	3/01/2023	31/12/2023	Informe de seguimiento Matriz actualizada	Javier Jimenez
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	BIENESTAR	13	Desarrollar las actividades definidas en el plan de bienestar e incentivos	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Gisella León
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	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Gisella León
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	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Mariana Benavides

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 41 de 42

BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	BIENESTAR	16	Establecer e implementar el programa de desvinculación asistida	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Marcela Medina
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN	17	Desarrollar las etapas del plan de trabajo de inducción y reinducción	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Ivonne Carolina Suarez
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)	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Gisella León
SECRETARÍA SOSTENIBLE	JURÍDICO	19	Actualizar el procedimiento de otorgamiento de horario flexible acorde con lineamientos vigentes y realizar el reporte periódico al DASCD	3/01/2022	1/02/2023	Procedimiento actualizado	German Quiñones Luis Diaz
SECRETARÍA SOSTENIBLE	JURÍDICO	20	Efectuar el reporte periódico relacionado con teletrabajo al DASCD	3/01/2022	1/02/2023	Procedimiento actualizado	Martha
BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	JURÍDICO LABORAL	21	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	2/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Felipe
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	22	Desarrollar las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación	18/01/2023	31/12/2023	Actividades de capacitación implementadas y evaluadas	Ivonne Carolina Suarez
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	23	Desarrollar las actividades requeridas al proceso de gestión humana en el marco de la política de gestión del conocimiento	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Ivonne Carolina Suarez

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-4
			Versión:	3
	Documento:	Plan Estratégico de Talento Humano	Fecha Aprobación:	18/06/2021
			Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 42 de 42

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SST	24	Desarrollar las actividades definidas en el plan de trabajo de SST	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Alexis Diaz Patricia Sambo
HABITOS SALUDABLES	SST	25	Ejecutar en el plan de trabajo SST, actividades relacionadas con el módulo de Habitos Saludables	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Alejandro Prieto
PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	26	Desarrollar las actividades definidas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	18/01/2023	31/12/2023	Plan definido e implementado	Elizabeth Lesmes Contratista nuevo
PLAN DE EQUIDAD	BIENESTAR	27	Desarrollar las actividades definidas en el plan de equidad	18/01/2023	31/12/2023	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