

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA
BOGOTÁ, D. C.
2024**

Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	5
1.1. Normas Nacionales	5
1.2. Normas Distritales.....	5
1.3. Normas Secretaría General	6
2. OBJETIVO GENERAL	6
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
4. ALCANCE	7
5. PLANTA DE PERSONAL	7
6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
7. ACUERDOS SINDICALES	11
8. MATRIZ GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO –MGETH-	12
9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	14
9.1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos	14
9.2. Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos	14
9.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC	14
9.4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	15
10. SEGUIMIENTO	15

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, así como el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, y el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, son construidos atendiendo los lineamientos dispuestos en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y sus modificatorios, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030. CONPES D. C. 07., las normas que regulan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Resolución No. 1166 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como los lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En efecto, el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., integra y consolida la planeación de la Dirección de Talento Humano armonizada con la Planeación Estratégica Institucional, específicamente con el objetivo estratégico de *“Fomentar la innovación y la gestión del conocimiento, a través del fortalecimiento de las competencias del talento humano de la entidad, con el propósito de mejorar la capacidad institucional y su gestión”*.

Ello, considerando además que el Manual Operativo de Planeación y Gestión – MIPG en la Primera Dimensión, concibe al talento humano como *“el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor 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”*, siendo el objetivo central *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”* y su propósito: *“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”*.

Así pues, los planes de trabajo de la presente vigencia, fueron construidos atendiendo como fuentes principales de información, las siguientes: base de datos de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2023, los resultados de la encuesta de calidad de vida y las mesas de trabajo de co-creación realizadas con algunas dependencias, el reporte del FURAG, los resultados de la medición de cultura organizacional, los resultados de la batería de riesgo psicosocial, los resultados de apropiación de los valores institucionales y el Código de Integridad, los resultados de la evaluación del desempeño laboral, recomendaciones de la

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Oficina de Control Interno, los resultados de las calificaciones de las actividades de los Planes realizadas en 2023, acuerdos sindicales, la participación de la Comisión de Personal, la estructura del Sello Distrital Igualdad de Género, la Política Pública LGBTI y las modificaciones organizacionales realizadas a la Entidad.

Es así que, las acciones propuestas apuntan a la generación de bienestar, satisfacción, felicidad y mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y servidoras, en procura del mejoramiento del clima y cultura organizacional, el incremento en el sentido de pertenencia y el impulso de la vocación de servicio, fomentando el mejoramiento de la productividad y por supuesto, la calidad en la atención a la ciudadanía.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

1. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico del Talento Humano y los planes que lo integran, atiende el siguiente marco normativo general, cuyas especificidades se encuentran en cada Plan para la presente vigencia:

1.1. Normas Nacionales

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 9ª de 1979: *“Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.”*
- Ley 100 de 1993: *“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Ley 1295 de 1994: *“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”*.
- Ley 776 de 2002: *“por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”*.
- Ley 1562 de 2012: *“por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”*.
- Decreto Nacional 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”,* y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- Decreto Nacional 1072 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”,* y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- Decreto Nacional 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*.
- Resolución 1166 de 2018, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social *“Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones”*.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (DAFP-ESAP).
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (ESAP).

1.2. Normas Distritales

- Decreto Distrital 221 de 2023: *“Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital, se deroga el Decreto Distrital 807 de 2019 y se dictan otras disposiciones”*.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

- Decreto Distrital 118 de 2018, “*Por el cual se adopta el Código de Integridad del servicio público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital” y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017*”.
- Decreto Distrital 492 de 2019 “*Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones*”.
- Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030. CONPES D. C. 07.

1.3. Normas Secretaría General

- Resolución 660 de 2021 “*Por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.*”, modificada por la Resolución No. 373 del 11 de agosto de 2022.
- Resolución 494 de 2019, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., modificada por las Resoluciones 224 de 2020, 476 de 2021 y 548 de 2021. “*Por medio de la cual se constituye el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., y se reorganizan las demás instancias de coordinación de la Entidad*”.
- Resolución 116 de 2023: “*por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y se designan sus representantes para el periodo 2023-2025*”.
- Resolución 251 de 2023: “*Por la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para el periodo 2023-2025*”.
- Resolución 643 de 2023 “*Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para el período 2023-2025*”.
- Resolución 728 de 2023: “*Por la cual se unifica y actualiza la reglamentación de las instancias internas de coordinación en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.*”.
- Acuerdos Laborales.

2. OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar, identificar, desarrollar e intervenir acciones que contribuyan al desarrollo integral de los servidores(as) públicos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., en su ciclo de vida laboral, impactando la productividad y generando equilibrio entre la vida personal y familiar con la laboral.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar las necesidades de personal en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. a efectos de determinar las estrategias que permitirán la provisión de empleos vacantes durante la vigencia.
- b) Fortalecer y desarrollar los conocimientos y habilidades del talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
- c) Fomentar en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., una cultura de trabajo que respeta de manera integral los derechos de nuestros servidores (as) públicos (as), con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los(as) servidores (as).
- d) Mantener y promover la salud de todos los servidores/as públicos/as, contratistas y visitantes de la Entidad, y prevenir la aparición de enfermedades y accidentes asociados a los riesgos propios de la actividad asignada en la entidad, con el fin de garantizar el bienestar integral de la población trabajadora y consolidar la información para establecer las acciones de mejora continua que se requieran en el SG-SST.

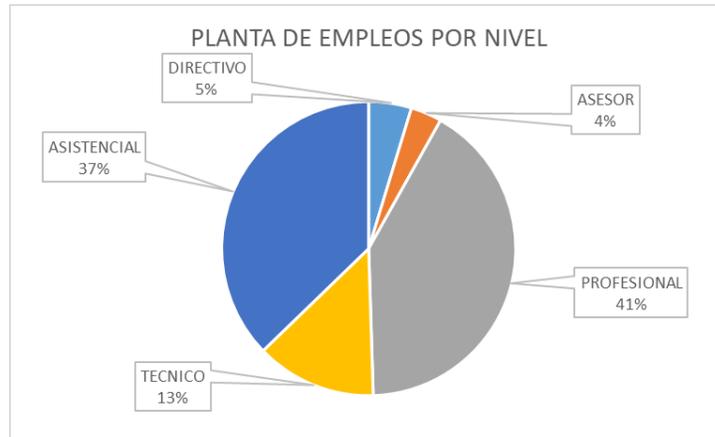
4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. inicia con el diagnóstico de la identificación de necesidades del personal, pasando por las actividades de vinculación, inducción, capacitación, bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, reinducción, evaluación y seguimiento con el fin de lograr servidores y servidoras competentes, comprometidos y motivados, hasta su desvinculación de la Entidad.

5. PLANTA DE PERSONAL

La planta de empleos actual de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se compone en la actualidad de setecientos dos (702) empleos, cuya distribución, según nivel jerárquico, es la siguiente:

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024



Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano – Corte 31 de diciembre 2023

Estos empleos se distribuyen así, de acuerdo a su naturaleza:

NÚMERO DE CARGOS	TIPO DE CARGOS
1	Elección Popular
1	Periodo Fijo
56	Libre Nombramiento y Remoción
644	Carrera Administrativa

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano – Corte 31 de diciembre 2023

De igual forma, es importante indicar que con corte al 31 de diciembre de 2023, los empleos estaban provistos, así:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. De Empleos
ELECCIÓN POPULAR	1
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	53
CARRERA ADMINISTRATIVA	465
EN PERIODO DE PRUEBA	31
PROVISIONAL	83
TOTAL	634

Fuente: Base de planta de empleos – Dirección de Talento Humano – Corte 31 de diciembre 2023

Finalmente, debe decirse que con corte al 31 de diciembre de 2023, se cuenta con veinte (20) empleos transitorios que corresponden a empleos creados con ocasión de orden judicial a

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

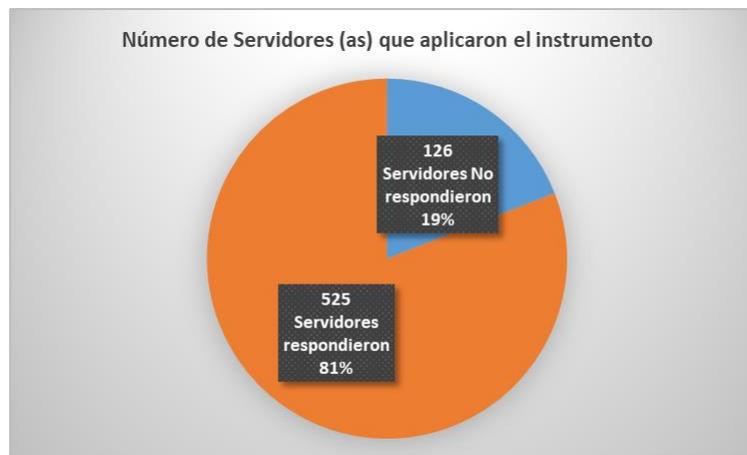
quienes padecen enfermedades catastróficas o tienen condición de especial protección, y su permanencia está sujeta al cumplimiento de condiciones particulares en cada caso.

6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

En los meses de noviembre y diciembre de 2023, la Dirección de Talento Humano socializó el instrumento “CONSTRUYAMOS EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024”, con el fin de disponer de información oportuna y actualizada y por ende, de contar con insumos confiables para planificar la gestión estratégica del talento humano 2024, a través de la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores (as) que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Así, a partir de la consolidación de los resultados de la aplicación del instrumento en mención, se presentan los resultados de la caracterización de los servidores (as) que respondieron el instrumento:

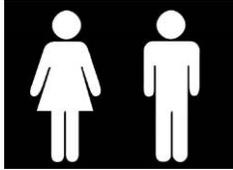
El universo de servidores a noviembre de 2023, fecha en la cual se aplicó el instrumento era de 651 servidores (as) activos¹, de los cuales respondieron el instrumento un total de 525, es decir el 80.64% del total de servidores.



A partir de la información brindada por los 525 servidores (as) que dieron respuesta a las preguntas del instrumento, se obtuvieron los siguientes resultados que guardan relación con el análisis sociodemográfico de la planta de personal:

¹ Servidores que para esa fecha no presentaban novedades administrativas tales como vacaciones, permisos, licencias entre otros.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024



Sexo	
Hombre	224
Mujer	301
Total general	525

Genero	
Femenino	294
Masculino	219
Prefiero no decir	12
Total general	525

Orientación Sexual	
Bisexual	3
Heterosexual	489
Homosexual	5
Prefiero no decir	28
Total general	525

Grupo étnico



Afrocolombiano	294
Caucásico	219
Indígena	12
Mestizo	525
Ninguno	451
Prefiero no decir	10
Total General	525

¿Padece alguna discapacidad?



No	508
Sí	17
Total general	525

Datos demográficos

¿Dónde resides?	
Bogotá, D.C.	481
Municipio	44
Total general	525



Estrato Socioeconómico	
1	15
2	127
3	227
4	127
5	23
6	6
Total general	525

Municipios	
Cajicá	2
Chía	1
Facatativá	2
Funza	1
La calera	4
Madrid	3
Mosquera	6
Soacha	23
Sogamoso - Boyacá	1
Zipaquirá	1
Total	44

LOCALIDAD BOGOTÁ	
Antonio Nariño	6
Barrios Unidos	13
Bosa	28
Candelaria	4
Chapinero	11
Ciudad Bolívar	25
Engativá	44
Fontibón	33
Kennedy	67
Los Mártires	9
Puente Aranda	19
Rafael Uribe U.	15
San Cristóbal	25
Santa Fe	11
Suba	76
Teusaquillo	40
Tunjuelito	15
Usaquén	32
Usme	8
Total	481

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Datos familiares

¿Tienes hijos (as)?	
No	191
Sí	334
Total general	525



¿Cuál es tu estado civil?	
Casado(a)	166
Divorciado(a)	40
Soltero(a)	217
Unión Marital de Hecho	97
Viudo (a)	5
Total general	525

¿Cuántos hijos (as) tienes?	
1	148
2	130
3	50
4	4
5	1
7	1
Total	334

¿Eres madre o padre cabeza de familia?	
No	426
Sí	99
Total general	525

¿Eres cuidador(a) de una persona con discapacidad que depende de ti?	
No	467
Sí	58
Total general	525

Datos complementarios



¿En qué tipo de vivienda resides?	
Alquilada	166
Familiar	152
Propia	207
Total general	525

¿Cuál es tu último nivel educativo cursado?	
Bachillerato Completo	31
Bachillerato Incompleto	2
Doctorado Completo	2
Doctorado Incompleto	4
Especialista Incompleto	16
Especialista Completo	174
Maestría Completo	57
Maestría Incompleto	18
Primaria Completo	1
Profesional Completo	92
Profesional Incompleto	30
Técnico Laboral Completo	28
Técnico Laboral Incompleto	4
Técnico Profesional Completo	14
Técnico Profesional Incompleto	3
Tecnológico Completo	49
Total General	525



¿Tienes animales de compañía?	
Perro	179
Gato	103
Ninguno	231
Otro	12
Total general	525

7. ACUERDOS SINDICALES

A fecha de elaboración de este documento no se encuentran vigentes Acuerdos Sindicales en la Entidad, no obstante, se continúa con el cumplimiento de algunos puntos pactados tanto de estos Acuerdos como los suscritos a Nivel Distrital, atendiendo el principio de progresividad y no regresividad.

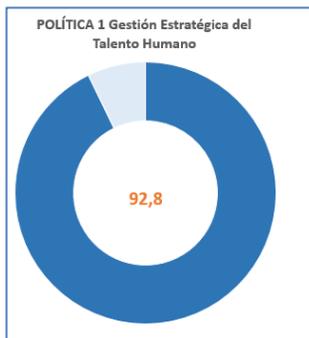
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

8. MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO –MGETH-

En el marco de la Medición del Desempeño Institucional, y con el objetivo de realizar el autodiagnóstico a la gestión del Talento Humano, se aplicó durante el mes de abril de 2023, la herramienta de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la medición del Índice del Desarrollo Institucional de la mencionada política del MIPG, obteniendo un resultado de implementación de la política de 95.3%.



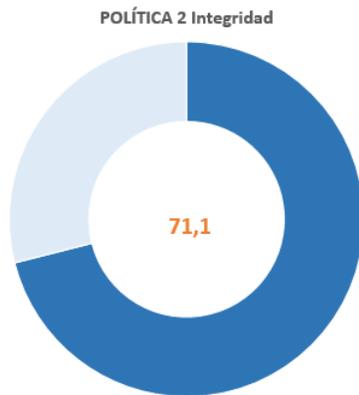
De igual manera, con relación al resultado de la medición del Índice del Desempeño Institucional - 2023, correspondiente a la vigencia 2022, que tiene como objetivo brindar la información necesaria para que las entidades, identifiquen los avances y necesidades de mejora en materia de gestión institucional y control interno, y emprendan acciones de intervención para avanzar en términos de eficiencia y eficacia en la gestión institucional, la **Política Gestión Estratégica del Talento Humano** en la Entidad, obtuvo un resultado del 92.8, observando el siguiente detalle en su implementación:



No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	89,6
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	81,7
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	98,2
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0

Por su parte, la **Política de Integridad**, se obtuvieron los siguientes resultados:

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024



No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
105	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	87,0
106	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	67,2

Con base en los resultados obtenidos, a través del Plan Estratégico de Talento Humano 2024, que incluye el Plan Institucional de Capacitación – PIC, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos – PIB, el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se implementan acciones tendientes a la disminución de la brecha para aumentar el índice de desarrollo institucional – IDI respecto al resultado de la vigencia 2022, aportando conocimiento y bienestar a los(as) servidores(as), a través del estímulo de las diversas dimensiones del ser y así fortalecer las actitudes y aptitudes requeridas para el desarrollo de los quehaceres a que hay lugar desde las diferentes dependencias que, de acuerdo a lo definido en la Circular 018 de 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., lideran las 18 políticas de gestión y desempeño institucional que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Asimismo, y respecto al desarrollo de la política de gestión y desempeño institucional denominada Integridad, desde el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos – PIB, se incluye el Plan de Integridad a través del cual se fortalece la apropiación de los valores de la casa y se aporta al cumplimiento de las acciones formuladas en el Plan de Transparencia y Ética Pública – PTEP respecto al componente siete (7).

Aunado a lo anterior, es preciso establecer que en el marco tanto de los resultados del FURAG de cada vigencia como del plan de acción institucional, se formula el Plan de Ajuste y Sostenibilidad del MIPG, desde el cual, la Dirección de Talento Humano, formula acciones tendientes a la sostenibilidad o incremento del resultado obtenido en el índice de desempeño institucional obtenido en las política de gestión y desempeño institucional que, desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se denomina **Integridad**. Las cuales en esta vigencia se presenta el reto de consolidar la estrategia, fortaleciendo las actividades de capacitación relacionadas con temas de integridad, conflicto de interés, transparencia, probidad, acceso a la información y demás elementos que generan conciencia en los(as) servidores(as) públicos(as), aportando a que estos(as) atiendan las responsabilidades que le asisten respecto a los lineamientos que se miden desde el FURAG frente a la implementación de esta política de gestión y desempeño institucional.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, articulando los siguientes planes:

9.1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

Son instrumentos que buscan administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad. La información que permite este análisis tiene corte a 31 de diciembre de 2023, permitiendo así planear las estrategias de provisión para la vigencia 2024.

9.2. Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

Las acciones propuestas en el Plan Institucional de bienestar e incentivos, tienen el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose ésta última como la existencia de un ambiente con condiciones laborales percibidos por el talento humano institucional como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los (as) servidores (as), para lo cual se requiere la participación y compromiso del personal directivo de la entidad, de los servidores(as) públicos(as) y sus familias.

En dicho sentido el mencionado Plan comprende ejes que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los(as) servidores(as), de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

9.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC

Con el fin de desarrollar su capital humano y fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores(as), a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor.

Complementando lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación– PIC 2024 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Está integrado por los programas de inducción, re-inducción, entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo y capacitación que están orientados al fortalecimiento de las competencias de los (as) servidores (as) y a la optimización de su desempeño.

9.4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo en la actualidad representa una de las herramientas de gestión más relevantes para mejorar la calidad de vida laboral en las entidades y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la Entidad promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud que debe estar sincronizada con el mejoramiento de los procesos, la calidad, productividad, desarrollo del talento humano y reducción de costos operacionales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en adelante SG-SST, está orientado a lograr una adecuada gestión de los riesgos identificados, que permita mantener el control de estos, para lo cual la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá D.C. ha diseñado y establecido lineamientos para la estructuración y desarrollo del presente Sistema de Gestión, con el objeto de prevenir los riesgos ocupacionales con miras a lograr el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

El plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta práctica metodológica de planeación que puntualiza las actividades a desarrollar, de modo que pueda tenerse una perspectiva de las acciones, responsables, recursos y fechas de ejecución, por medio de un cronograma específico, a fin de realizar seguimiento a la ejecución de estos, facilitando así, el proceso de evaluación y ajustes.

El plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta práctica metodológica de planeación que puntualiza las actividades a desarrollar, de modo que pueda tenerse una perspectiva de las acciones, responsables, recursos y fechas de ejecución, por medio de un cronograma específico, a fin de realizar seguimiento a la ejecución de estos, facilitando así, el proceso de evaluación y ajustes.

10. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les hará la medición de acuerdo con sus ciclos de control y los instrumentos definidos por la Dirección de Talento Humano para tal fin.