

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

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

Enero de 2026



SECRETARÍA
GENERAL



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	11
3. MAPA DE PROCESOS	12
4. CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DISTRITAL	12
5. CARACTERIZACIÓN DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS	13
6. MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – POLÍTICA DE GETH	16
7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	16
7.1. Objetivo General	16
7.2. Objetivos Específicos	16
8. ALCANCE	17
9. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	17
9.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	17
9.2. Plan Institucional de Capacitación	18
9.3. Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales	18
9.4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	18
10. MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN	18
11. ANEXOS	19

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Identidad de género	14
Tabla 2. Orientación sexual	14
Tabla 3. Índices política de GETH	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Índices política de integridad	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5 Indicador del plan	18
Tabla 6 Indicador del Plan de Acción Institucional 2026	19

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución por rango etario	13
Gráfico 3. Nivel de escolaridad	14
Gráfico 4. Tiempo de vinculación	15
Gráfico 5. Tipo de vinculación	15
Gráfico 6. Población con Discapacidad	16
Gráfico 7. Medición política GETH	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

El Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024 - 2027 *“Bogotá Camina Segura”* estableció cinco objetivos que representan los frentes de acción de la Administración Distrital para el apalancamiento de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, partiendo de la identificación de los temas que preocupan a la ciudadanía.

En ese sentido, se estructuró el objetivo estratégico No. 5 *“Bogotá confía en su gobierno”*, buscando fortalecer la confianza entre el Gobierno y la ciudadanía que habita Bogotá y transita por ella, promoviendo la integridad, la transparencia, la eficiencia y el orgullo de sus servidoras y servidores públicos.

Para el cumplimiento de este objetivo, se establecieron tres estrategias, dentro de las cuales se contemplan programas destinados a fortalecer la gestión integral del talento humano, en la cual se priorizará el bienestar y reconocimiento de servidoras y servidores públicos. Igualmente, se busca enfatizar en el desarrollo de las competencias digitales para adaptarse a los avances tecnológicos y fomentar una cultura de innovación que solucione problemas públicos de la ciudad.

Además, se impulsarán programas de formación continua para consolidar un talento humano íntegro, con vocación de servicio público y sentido de pertenencia garantizando un desempeño óptimo y una gestión eficaz de los recursos públicos. Todo ello contribuirá al desarrollo de Bogotá, D.C., y fortalecerá la confianza ciudadana en las instituciones públicas¹.

Por su parte, el capítulo 1° del título 21 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 1499 de 2017, reglamentó la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y Gestión de la Calidad, adoptando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se encuentra integrado actualmente por siete (07) dimensiones y diecinueve (19) políticas de gestión y desempeño institucional, las cuales, para el caso del Distrito Capital, incorporan además el componente de gestión ambiental, en concordancia con los lineamientos distritales en la materia. Dentro de dichas políticas se encuentra la Política de Talento Humano, la cual busca que las entidades y organismos de carácter estatal cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y de los fines del Estado.

De igual manera, mediante CONPES D.C. 07 de 2019 dispuso la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, la cual busca prever una intervención integral y sistémica *“orientada a mejorar las condiciones de vida de las personas vinculadas a la administración y, como resultado de ello, mejorar los estándares en la entrega de bienes y servicios”*.

De acuerdo con lo anterior, se plantean los planes de trabajo de la presente vigencia a través de los cuales se busca mejorar continuamente el bienestar del talento humano que hace parte de la entidad y así brindar servicios de calidad a los ciudadanos, atendiendo los lineamientos del MIPG, en línea con el Plan Distrital de Desarrollo 2024 - 2027 y con base en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030.

¹ Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024 - 2027 *“Bogotá Camina Segura”*

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 está compuesto por los siguientes planes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2026 se encuentra fundamentado en la integralidad y en el fortalecimiento de las competencias del ser humano en sus dimensiones básicas: el saber, el hacer y el ser, entendiéndose que para alcanzar satisfacción y buen rendimiento a nivel laboral, las dimensiones mencionadas deben ser intervenidas a través de la gestión del conocimiento, promoción y prevención de la salud tanto física como emocional, el bienestar laboral y la intervención del clima y la cultura organizacional².

Para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026 se tuvo en cuenta las siguientes fuentes de información: Marco normativo vigente, datos de la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2025, instrumento “*Armamos el Plan – Contribuyamos a la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026*”, resultados de las mesas de trabajo adelantadas con algunas dependencias, necesidades de capacitación reportadas por las áreas, temas identificados en el marco de la Medición del Desempeño Institucional que se realiza de manera anual por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública a través del FURAG y caracterización de los(as) servidores(as) públicos(as) extraída del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP.

1. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción	Enlace
Leyes		
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292
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	http://www.secretariassenado.gov.co/senado/base/doc/decreto_1567_1998.html
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186

² Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - DAFP

	previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20854
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos, para promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito	http://www.secretariassenado.gov.co/senado/base/doc/ley_1811_2016.html
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia Lactante del Entorno Laboral en las Entidades Públicas Territoriales y Empresas Privadas y se dictan otras disposiciones	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79037
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario - CGD, se derogan	https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430

Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510
Ley 2306 de 2023	Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=215030
Decretos		
Decreto 4904 de 2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=38477
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo, y los Decretos que lo adicionan o modifican	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866
Decreto Ley 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855
Decreto 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	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742
Decreto Distrital 024 de 2005	Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos,	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15833

	Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones	
Decreto Distrital 166 de 2010	Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39454
Decreto Distrital 62 de 2014	Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales-LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56702
Decreto Distrital 86 de 2014	Por medio del cual se declara el Día del Servidor Público en el Distrito Capital	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56800&dt=S
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, “ <i>por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital</i> ” y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=75403
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	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=142858
Decreto Distrital 062 de 2024	Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=153088
Decreto Distrital No. 640 de 2025	Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Gestión Pública	https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/documentos normativa/2025-12/Decreto%20640%20d

		e%202025_compressed%20%282%29.pdf
Resoluciones		
Resolución 415 de 2003 - Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública	Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85381
Resolución 028 de 2018, modificada por la Resolución No 074 del 9 de febrero de 2022 – Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Por la cual se adopta el incentivo del uso de la bicicleta para los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=80706
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf
Resolución 494 de 2019, modificada por las Resoluciones 224 de 2020, 476 de 2021 y 548 de 2021 – Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	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	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=86828
Resolución 660 de 2021, modificada por la Resolución No. 373 del 11 de agosto de 2022 - Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	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.	https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=119718

Resolución 237 de 2022 - Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Por la cual se adopta el Protocolo para el Ingreso y Permanencia de Animales de Compañía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=123937#:~:text=Este%20Plan%20determin%C3%B3%20actividades%20dirigidas,la%20implementaci%C3%B3n%20de%20estrategias%20que
Otros Documentos		
Acuerdo Distrital 927 de 2024	Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 <i>"Bogotá Camina Segura"</i>	https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=155699
Circular Externa 100-010-2014, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71320
Circular Externa 12 de 2017, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84400
Circular Externa 24 de 2017, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Ingreso al Servicio Público Inducción	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72683
Circular 002 de 2014 - Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	Bonos navideños para los hijos/as de los servidores y servidoras públicas. Esta circular hace extensivo el beneficio de entrega de bono navideño, no solo para los hijos menores de 13 años, sino que incluye los hijos mayores de 18 años en condición de discapacidad	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57359&dt=S

Circular 003 de 2018, expedida por la Secretaría Distrital de la Mujer	Lineamientos para institucionalizar la semana de reconocimiento y empoderamiento de las mujeres servidoras públicas del Distrito Capital	https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/marco-legal/2018_11_28_circular_conjunta_003.pdf
Circular Externa 019 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Plan Institucional de Capacitación - PIC en Línea – Entrega del Aplicativo y Lineamientos para su Implementación	https://serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-019-de-2018
Circular Externa 24 de 2025 - Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital	Lineamientos Planeación Estratégica Del Talento Humano 2026	https://serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-externa-24-2
Directiva Distrital 002 de 2017	Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales. 1. Reconociendo el preciado tiempo con los bebés. 2. Tarde de juego. 3. Salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral.	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=68403
Directiva Distrital 003 de 2017	Bienestar en las entidades Distritales - permisos laborales remunerados para asistir a reuniones escolares de los hijos(as) de los servidores(as) públicos(as)	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69123
Directiva 005 de 2021, expedida por la Secretaría Distrital de Planeación	Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=112818
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048	
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Plan+Nacional+de+Formaci%C3%B3n+y+Capacitaci%C3%B3n+2020+-+2030+-+Marzo+de+2020.pdf/2436a3a1-99d4-4711-f549-773e317f7414?t=1585663899748&download=true	

Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública	https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/bibliotec-a-virtual/-/document library/bGsp2IjUBdeu/view file/39655898
Acuerdos Laborales y Sectoriales (Sector Gestión Pública) vigentes – Secretaría General, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/2024-08/ACUERDO%20LABORAL%202024_0.pdf http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/2025-10/acuerdo colectivo laboral sector gestion public a.pdf

2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

El Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 *"Bogotá confía en su gobierno"* busca fortalecer la confianza entre el Gobierno y la ciudadanía a través del diálogo, el respeto, la participación y la corresponsabilidad. Se centra en la integridad, transparencia, eficiencia y orgullo de los servidores públicos, apoyándose en la transformación digital y la innovación para mejorar los servicios ciudadanos.

En ese sentido, bajo el Programa 34: *"Talento Humano unido por la ciudadanía"*, se busca empoderar a los servidores públicos para diseñar e implementar soluciones a problemas públicos, promoviendo el mérito y la idoneidad en el acceso a la administración pública y fortaleciendo las competencias blandas y digitales para adaptarse a un entorno tecnológico en evolución. También se enfatiza la importancia del diálogo social con organizaciones sindicales para mejorar las condiciones de empleo público y se promueven programas de bienestar, reconocimiento y desarrollo personal para lograr los objetivos institucionales y aumentar la confianza ciudadana en las instituciones distritales³.

Por su parte, la Resolución No. 630 de 2024 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., *"Por la cual se adopta la plataforma estratégica de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. y se deroga la Resolución 277 de 2020"*, estableció lo siguiente:

"(...) Misión: La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá es la entidad que lidera la articulación y coordinación de la administración distrital, dedicada a desarrollar capacidades institucionales para contribuir al bienestar integral de la ciudadanía, fomentar la confianza en la gestión pública y promover un orden institucional eficiente.

Visión: En 2038 la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., será referente por posicionar a la ciudad con un modelo de gestión pública participativa, confiable, innovadora y transparente orientada hacia la generación de valor público.

³ Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024 - 2027 *"Bogotá Camina Segura"*

Objetivos Estratégicos:

(...)

5. *Mejorar el relacionamiento de la ciudadanía con el gobierno distrital a través del fortalecimiento de la oferta institucional, modernización de los canales de atención y la cualificación del talento humano, contribuyendo en el aumento de la confianza y satisfacción ciudadana (...).*

3. MAPA DE PROCESOS

El proceso de Gestión del Talento Humano está ubicado dentro de los procesos de apoyo, como se evidencia a continuación:

Figura 1. Mapa de procesos SG



Fuente. Aplicativo Daruma (diciembre, 2025)

4. CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DISTRITAL

El Código de Integridad del Servicio Público Distrital reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores⁴:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

⁴ Decreto 118 de 2018 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

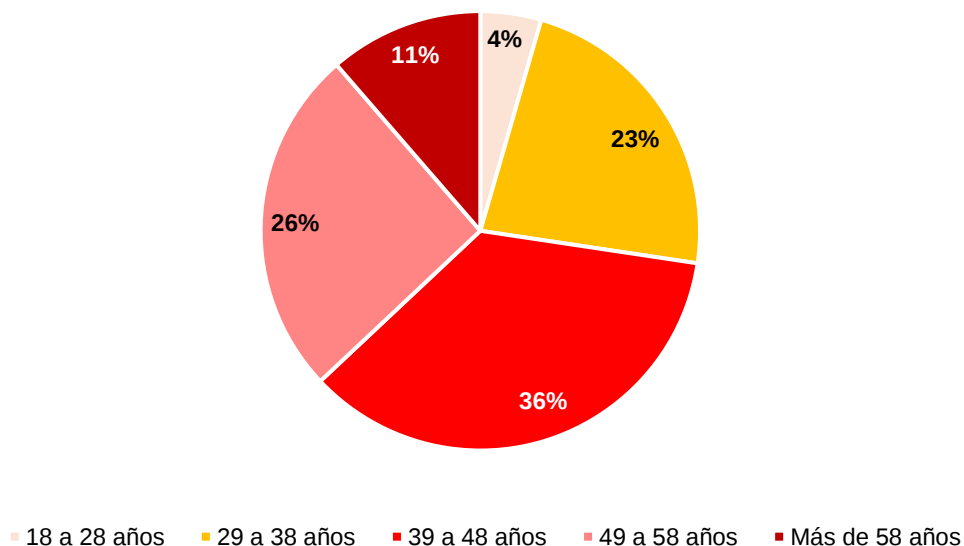
Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

5. CARACTERIZACIÓN DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La caracterización de las servidoras y servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que se muestra a continuación, se realiza con base en la información registrada en el instrumento aplicado “*Armemos el Plan – Contribuyamos a la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026*”, el aplicativo SIDEAP y la planta de personal, con corte a 31 de diciembre de 2025.

Gráfico 1. Distribución por rango etario



Fuente. SIDEAP (diciembre, 2025)

Figura 2. Género



Fuente. SIDEAP (diciembre, 2025)

Tabla 1. Identidad de género

IDG	Personas
Cisgénero	328
No deseo responder	168
Otro	101
Trans femenino	5
Trans masculino	2

Fuente. SIDEAP (diciembre, 2025)

Tabla 2. Orientación sexual

OS	Personas
Bisexual	1
Heterosexual	559
Homosexual	7
No deseo responder	37

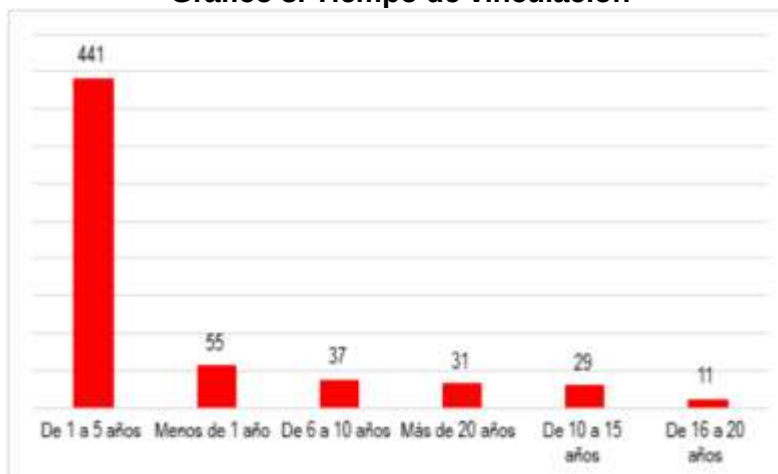
Fuente. SIDEAP (diciembre, 2025)

Gráfico 2. Nivel de escolaridad



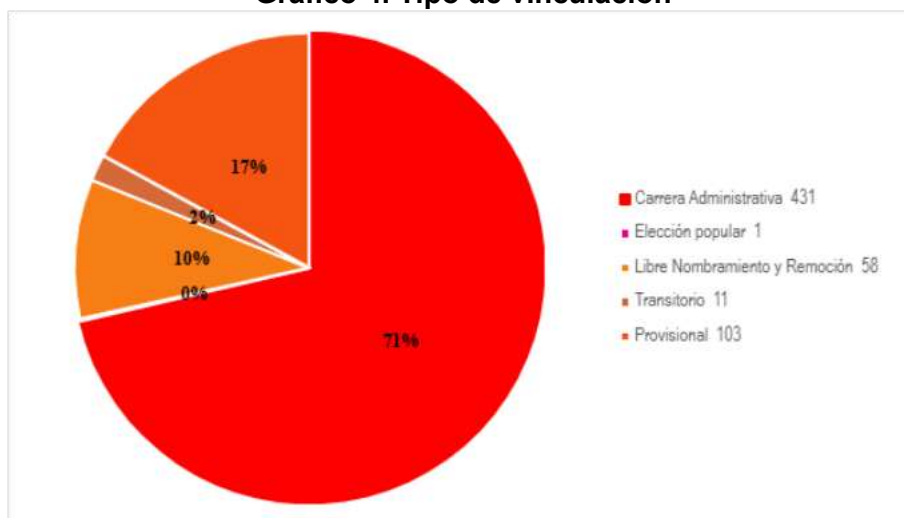
Fuente. SIDEAP (diciembre, 2025)

Gráfico 3. Tiempo de vinculación



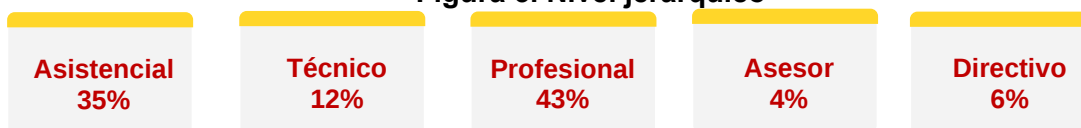
Fuente. Planta de personal (diciembre, 2025)

Gráfico 4. Tipo de vinculación



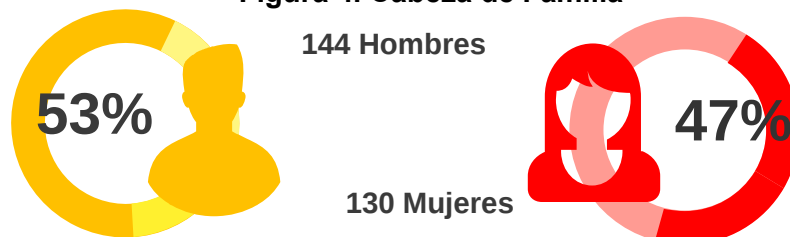
Fuente. Planta de Personal (diciembre, 2025)

Figura 3. Nivel jerárquico



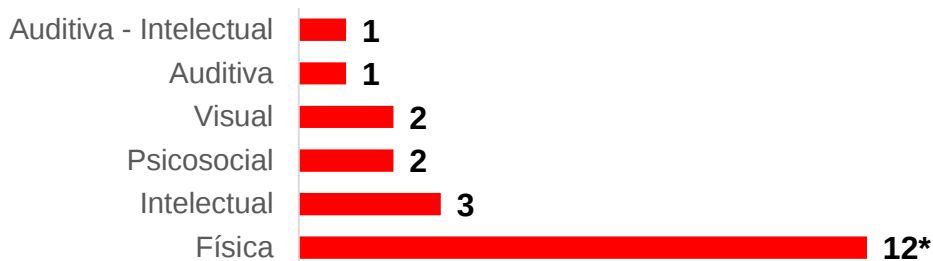
Fuente. Planta de personal (diciembre, 2025)

Figura 4. Cabeza de Familia



Fuente. SIDEAP (diciembre, 2025).

Gráfico 5. Población con Discapacidad



*1 Física - Intelectual - Múltiple

Fuente. Planta de personal (diciembre, 2024)

Víctimas de Conflicto Armado: En la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., 3 servidoras y 4 servidores públicos se reconocen como víctimas del conflicto armado, lo que corresponde al 1,2% de la población.

6. MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – POLÍTICA DE GETH

De acuerdo con los últimos resultados de la medición de desempeño institucional en el marco del MIPG, publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, correspondientes a la vigencia 2024 (DAFP, 2025), una vez evaluada la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se obtuvo un puntaje de **95,05**, lo cual a pesar de ubicarla por encima de la valoración promedio (94,71). Por su parte en la Política de Integridad se evaluó en **91,9**.

7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

7.1. Objetivo General

Planear, ejecutar y evaluar acciones que promuevan el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a lo largo de su ciclo de vida en la entidad, con el propósito de fortalecer su bienestar mental, emocional y familiar, garantizando el cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos institucionales.

7.2. Objetivos Específicos

- Implementar estrategias de previsión de empleo, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias.
- Fortalecer y desarrollar los conocimientos y habilidades del talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., para promover su crecimiento profesional, contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y generar valor público.
- Promover en los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., una cultura de bienestar integral, orientada al respeto de sus derechos y al mejoramiento de su calidad de vida y desempeño laboral, mediante la generación de espacios de esparcimiento e integración familiar y la implementación de programas y actividades que fomenten su desarrollo integral, de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales que puedan afectar el desempeño de los(las) servidores(as) públicos(as), contratistas, pasantes y demás personas que puedan realizar actividades bajo la responsabilidad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., ya sea dentro o fuera de sus instalaciones, en cumplimiento de los requisitos legales aplicables al SG-SST.

8. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 inicia con el análisis de la información, identificación de necesidades, implementación de las estrategias y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Aplica a todas las servidoras y a todos los servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

9. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2026 está orientada al desarrollo integral de los(las) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., con actividades que se desarrollarán a través de los diferentes planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, de conformidad con el Decreto Nacional 612 de 2018.

Referente a los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, puede ser consultada a través del botón de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. <https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/plan-de-accion>

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

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos son instrumentos que buscan administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., con el propósito de que la Entidad pueda planificar su provisión de manera temporal y definitiva, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

9.2. Plan Institucional de Capacitación

Este plan tiene como objetivo desarrollar el capital humano de la entidad, fortaleciendo las competencias y habilidades de sus servidores(as) para mejorar los procesos y servicios institucionales. Asimismo, busca fomentar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, promover el crecimiento personal, generar y compartir conocimiento, impulsar la innovación y transformación interna, y optimizar la calidad y oportunidad de las respuestas a los diferentes grupos de valor.

9.3. Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., orienta sus actividades y estrategias a capitalizar los aprendizajes institucionales, identificando necesidades que demandan el fortalecimiento o la formulación de nuevos programas en el contexto de la nueva normalidad.

Lo anterior, con el fin de atender los intereses y expectativas de las y los servidores públicos, a partir de los resultados del instrumento Identificación de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, aplicado en octubre de 2025, las mesas de trabajo adelantadas con dependencias de la Entidad en cumplimiento del Acuerdo Laboral vigente, y los resultados de la medición de Clima y Cultura organizacional socializados en 2025 por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

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

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 de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, es una herramienta práctica y 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. MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador Estratégico:

Tabla 3 Indicador del plan

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Cumplimiento de la Gestión Integral del Talento Humano	(Número de actividades cumplidas del Plan Estratégico de Talento	Semestral

	Humano / Total de actividades establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano) * 100	
--	--	--

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

De acuerdo al Plan de Acción Institucional para la vigencia 2026, se formulará y publicará 1 Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026, previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la entidad.

Tabla 4 Indicador del Plan de Acción Institucional 2026

INDICADOR DEL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026, previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, 1 formulado y publicado, para el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la Entidad.	Número de Planes Estratégicos de Talento Humano para la vigencia 2026, formulados y publicados.	Primer Trimestre 2026

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

11. ANEXOS

- Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026
- Plan Institucional de Capacitación 2026
- Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2026

Proyectó: Yeimy Natalia Peraza Moreno – Asesora DTH
 Revisó: José Robinson Ferrucho Ortiz – Contratista DTH
 Aprobó: Sergio Felipe Galeano Gómez – Director de Talento Humano