Deja huella en el Servicio Civil®

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

PLAN ESTRATÉGICO PLURIANUAL DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023

E-GES-FM-009
Versión. 9.0
Enero de 2020

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

PLAN ESTRATÉGICO PLURIANUAL DE TALENTO HUMANO 2021 - 2023

Bogotá, D.C., Versión 1.0, agosto de 2022

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ
Alcaldesa Mayor-Bogotá D.C

MARIA CLEMENCIA PEREZ URIBE
Secretaria General-Alcaldía mayor de Bogotá D.C

NIDIA ROCÍO VARGAS
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD

GINA PAOLA SILVA VÁSQUEZ
Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público

JOSÉ AGUSTÍN HORTÚA MORA
Subdirector de Gestión Distrital, Bienestar, Desarrollo y Desempeño

FABIÁN RICARDO ROMERO SUÁREZ
Subdirector de Gestión Corporativa

SLENDY CONTRERAS AMADO
Subdirectora de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital

MARIA TERESA RODRIGUEZ LEAL
Subdirectora Jurídica

LUIS FERNANDO MONTERO LANCHEROS
Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

INGRID LORENA MEDINA PATARROYO
Jefe de Oficina de Control Interno

CAROLINA PULIDO CRUZ
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

CONTENIDO

1. INTRODUCCION 4
2. OBJETIVO DEL PETH 2021 - 2023 4
3. ALCANCE 4
4. POLÍTICAS 4
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO DASCD 12
6. PLAN ESTRATÉGICO PLURIANUAL DE TALENTO HUMANO 14
8. NORMATIVIDAD 23

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

1. INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a la consolidación del proceso de Gestión del Talento Humano como un proceso estratégico que apunta a situar al talento humano en el centro de la organización, tal como lo plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el presente documento se formula el Plan Estratégico Plurianual de Talento Humano 2021 – 2023, como una proyección de los resultados esperados en materia de gestión del talento humano en el DASCD, orientados a cerrar las brechas encontradas a través de las diferentes herramientas con las que cuenta el proceso, tales como el formulario único de reporte de avance de la gestión (FURAG), caracterización del personal, diagnóstico de necesidades de aprendizaje, resultados de clima laboral y análisis de la cultura organizacional, entre otros.

Si bien la gestión del proceso de gestión del Talento Humano tiene un gran volumen de actividades operativas, que año a año se desagregarán en el Plan Estratégico de Talento Humano de acuerdo con la vigencia correspondiente, resulta de gran importancia plantear la estrategia a largo plazo sobre la cual se enmarcarán todas y cada una de las actividades realizadas en los planes estratégicos de talento humano de cada vigencia, lo cual se constituye en la razón de ser del presente documento y en una ruta que permite encaminar las diversas acciones en aras del mejoramiento continuo.

2. OBJETIVO DEL PETH 2021 - 2023

Definir el horizonte estratégico 2021 a 2023 relacionado con capacitación, gestión del conocimiento, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo de los servidores y colaboradores del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

3. ALCANCE

El presente documento inicia con el planteamiento de las políticas y planes externos que dan línea general sobre lo que se espera del proceso de gestión del talento humano, así como los factores internos relacionados, para culminar con la formulación de la planeación estratégica propia del proceso para el periodo comprendido entre el año 2021 – 2023.

4. POLÍTICAS

Para la formulación y ejecución del Plan Estratégico Plurianual de Talento Humano 2021 – 2023 del DASCD, se deben tener en cuenta las siguientes políticas y planes:

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

4.1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos de la entidad más sencillos y eficientes. Este opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones; cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicada, en ellas se agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional por área que permiten que se implemente el Modelo de manera adecuada y fácil.

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

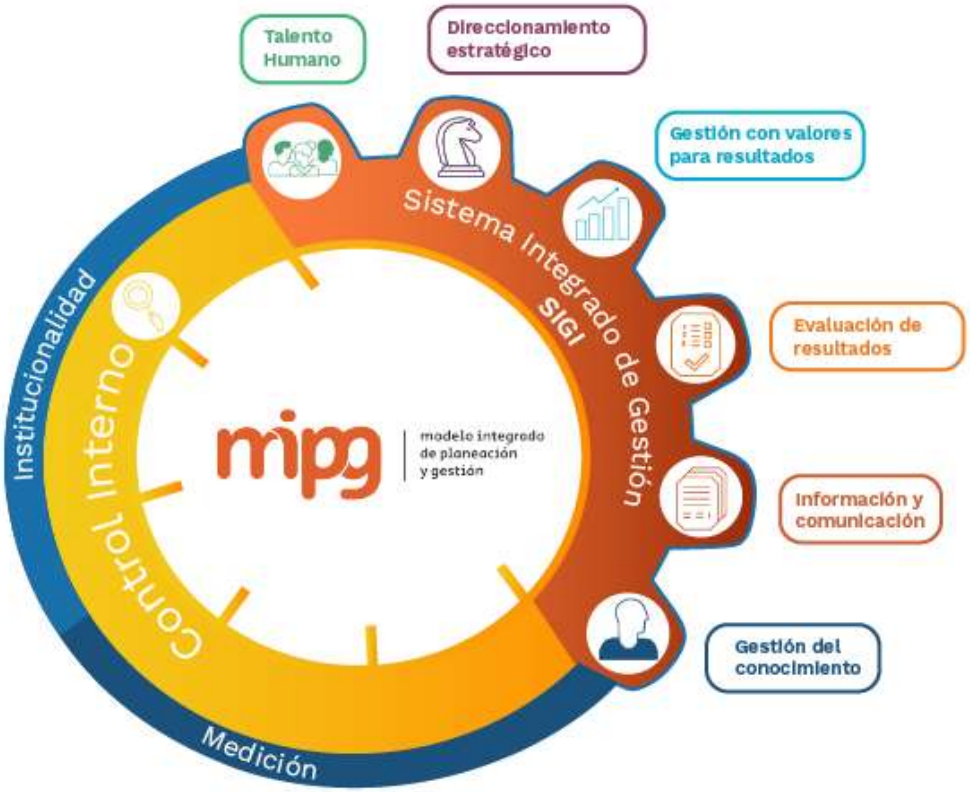


Imagen tomada del Departamento Administrativo de la Función Pública

En este sentido, la planeación estratégica del talento humano se encuentra desde las mismas bases del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) al definir como la primera dimensión y centro del modelo al talento humano y como una de sus políticas, la gestión estratégica del talento humano(GETH), acompañada de la política de integridad. Esta ubicación dentro de MIPG pretende que el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas es el talento humano, en tanto es quien ejecuta no solo el resto de las políticas que componen el modelo, sino, también, todos los bienes, servicios y productos para los distintos grupos de valor.

Es así como 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.

El propósito de la dimensión de Talento Humano 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.

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.

4.1.1. Diagnóstico: Rutas de creación de valor - MIPG

Las rutas de valor son una forma de ver los resultados obtenidos mediante el formulario único de reporte de avance de la gestión (FURAG), agrupados con el fin de generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

Las rutas de valor son cinco y se definen a continuación:

Los resultados que se presentan a continuación corresponden al autodiagnóstico realizado en noviembre de 2020, y nos muestran el panorama de los puntos que se deberían priorizar en la gestión del talento humano para el periodo 2021 – 2023.

Antes de visualizar dichos resultados, se debe tener en cuenta que el color verde significa que en general, la ruta se encuentra en el nivel de consolidación, es decir que la gestión estratégica en la entidad en cuanto a los factores contemplados en esa ruta, se encuentra en el nivel más alto de las categorías establecidas para la clasificación, es decir, con una calificación entre 81 y 100 puntos. Sin embargo, dado que las calificaciones obtenidas en su mayoría no superan los 90 puntos, se mantiene la posibilidad de mejorar.

Por su parte, el color amarillo quiere decir que la ruta se encuentra en el nivel de transformación, lo cual significa que existen aspectos por mejorar y que deben ser priorizados sobre los demás aspectos que requieren intervención.

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

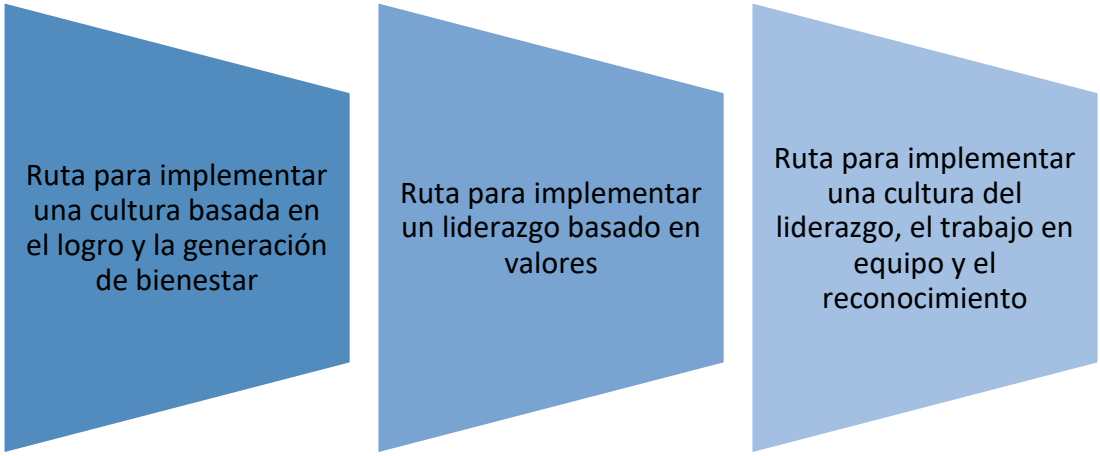
INICIO | GRÁFICAS | DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	86	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	78	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	77
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	75
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	77	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	79
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	74
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	81
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86

De acuerdo con lo anterior, los aspectos sobre los que debería prestarse mayor atención y, como quiera que presentan los puntajes más bajos son los siguientes:



Asimismo es importante mencionar que en relación con la medición del índice de desempeño institucional que se realiza de manera anual, con respecto a la gestión y desempeño de las entidades con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, durante los últimos años el DASCD aumentado sus resultados incluido el resultado de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, así:

Políticas	2019	2020	2021
Gestión Estratégica del Talento Humano	86,6	88	91,9
Integridad	82,6	75,12	83,4
Planeación Institucional	92	80,6	86,9
Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos	81,5	89,8	93,2
Gobierno Digital	86,2	97,6	98,3
Seguridad Digital	82,6	93,7	95,8
Defensa Jurídica	72,8	75,7	98
Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	86,8	93,4	95,6
Servicio al Ciudadano	75,2	84,7	89,7
Racionalización de Trámites	79,3	81,2	84,3
Participación Ciudadana en la gestión pública	89,9	97	98
Seguimiento y Evaluación del desempeño institucional	79,2	73,9	82,5
Gestión Documental	91,7	94,9	96,5
Gestión del Conocimiento y la innovación	89,9	86,3	90,8
Control Interno	85,4	86,9	91,2
Información Estadística	0	85,35	88,3

Elaboración DASCD

Así las cosas para 2021 el DASCD obtuvo un puntaje de 94, evidenciando un aumento de 2,8 puntos con respecto a la vigencia anterior, sobrepasando en 2,7 puntos del promedio del grupo

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

PAR, lo que permite evidenciar los esfuerzos significativos y evaluar los retos a implementar con el fin de potencializar el talento humano del DASCD

4.2. Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano PPGITH 2019- 2030, parte de reconocer que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella, y aún más en el contexto actual en donde la competitividad, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad son atributos esenciales para un quehacer organizacional efectivo.

El Distrito Capital cuenta con una Política Pública para gestionar de manera integral en Talento Humano que presta sus servicios a la ciudad; un referente para los procesos de Gestión del Talento Humano de las Entidades y organismos distritales que "*constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional apostándole a que las Entidades y organismos públicos cumplan con sus funciones con la mayor efectividad y optimizando la asignación y ejecución del gasto público a partir del mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores/as y colaboradores/as para agenciar el desarrollo sostenible de la ciudad y para la prestación efectiva de un servicio digno, oportuno y de calidad para la ciudadanía y; expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores(as) públicos(as) y vinculadas a las Entidades u organismos distritales*" (Documento CONPES D.C. Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030).

Los 10 temas clave de la PPGITH son:

1. Mérito y Transparencia	Programa de reclutamiento de talentos Banco de Proveedores
2. Trabajo Digno y Decente	Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital
3. Innovación y Gestión del conocimiento	Red Distrital de Innovadores Públicos
4. Productividad e Incentivos	Sistema Distrital de Gestión del Rendimiento y la Productividad
5. Información	Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital
6. Modernización	Programa de Estandarización de Procesos Transversales de la Gestión Distrital Programa Distrital para la definición de Estructuras Organizacionales y Plantas de personal
7. Formación y Gestión de Competencias	Programa de Formación en competencias digitales
8. Enfoque Diferencial	Programa para la construcción de ambientes laborales amorosos, diversos y seguros
9. Calidad de vida laboral	Programa de promoción de talentos (Artísticos y Culturales)
10. Agenda normativa	Propuestas normativas sobre licencias de maternidad, adopción de empleos de gerentes técnicos, gestión de contratistas, regimen salarial, figura jurídica sector salud

El reto estratégico del proceso de Gestión del Talento Humano del DASCD es apropiarse de las herramientas entregadas en el marco de la ejecución del plan de acción de la PPGITH, con el fin de lograr el cambio del servidor público de la entidad, hasta convertirlo en el servidor público del futuro. Dicho de otra forma, lograr que el servidor público de la entidad asuma los cambios globales y responda a estos a través del mantenimiento de la competitividad de la entidad.

4.3. Plan de Desarrollo Distrital

Para el ejercicio del servicio público, en el Plan de Desarrollo 2020-2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI se establecieron algunos principios, entre ellos la vocación del servicio y liderazgo público, la ética, la transparencia y rendición de cuentas, en virtud de los citados principios se estructuraron cinco propósitos, siendo uno de ellos el de Construir Bogotá-Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía conscientes, que busca garantizar un gobierno empático, íntegro, participativo y transparente que permita la integración del Distrito con la región.

Para el cumplimiento de este propósito, se establecieron siete metas trazadoras, siendo algunas de ellas las de elevar el nivel de efectividad de la gestión pública distrital y local medido a través

del índice de desempeño institucional – FURAG, elevar el índice de medición de desempeño municipal, implementar la política de teletrabajo y aplicar la estrategia de horarios escalonados.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO DASCD

5.1. Misión

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital es la Entidad rectora y articuladora del servicio civil en Bogotá, responsable de promover y orientar técnicamente el fortalecimiento de la Gestión Integral del Talento Humano para que responda a las necesidades de la ciudadanía.

5.2. Visión

En 2030, el DASCD tendrá un posicionamiento local e internacional en la gestión estratégica del talento humano por lograr una administración pública distrital con capacidad técnica, creativa, innovadora, empática y diversa para el goce efectivo de los derechos de la ciudadanía en Bogotá región.

5.3. Organigrama

5.4. Objetivos estratégicos

5.5. Talento Humano

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, es una entidad conformada por una planta de 63 cargos, distribuidos por nivel jerárquico así (Decreto 427 del 04 de noviembre de 2021):

Nivel jerárquico	Número de empleos
Directivo	9
Asesor	4
Profesional	37
Asistencial	14
Total	**64**

Adicional a la planta de empleos, para el desarrollo de las actividades propias del quehacer institucional, la entidad cuenta con contratistas que, si bien no son servidores públicos, indudablemente hacen parte de la realidad de la fuerza laboral de las entidades.

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

6. PLAN ESTRATÉGICO PLURIANUAL DE TALENTO HUMANO

La planeación estratégica de Talento Humano para un periodo superior a un año, en este caso para un mediano plazo (2021 – 2023), debe contemplar tanto las políticas y planes a nivel nacional y distrital con relación a la gestión del talento humano, así como el contexto estratégico de la entidad, con el fin de determinar, frente a todos los aspectos que se deben intervenir, cuáles son los que se priorizarán y de esta manera establecer objetivos alcanzables y medibles.

¿Qué tenemos?	¿Qué nos falta?	¿Qué esperamos?
Una calificación total de 88 en el **formulario único de reporte de avance de la gestión**, realizado en **noviembre de 2020**, lo cual significa que **la implementación de GETH ha avanzado pero requiere mejoras**: Existe evidencia de acciones que impactan en el desempeño, pero aún **existen brechas importantes.** Aún **falta posicionar el tema a nivel estratégico**. La entidad se encuentra en el nivel denominado **"Consolidación"**, de acuerdo con estos resultados.	**Fortalecer los siguientes aspectos de la Gestión del Talento Humano de la entidad**: • Implementar mecanismos suficientes y adecuados para **asegurar la transferencia de conocimiento** de los **servidores que se retiran** a quienes continúan vinculados • Ejecución de acciones que impacten el desarrollo de las servidoras y servidores públicos en lo que tiene que ver con el **ser, el conocer y el hacer.** • Analizar que **los resultados de la evaluación de desempeño laboral** y de los **acuerdos de gestión** sean **coherentes** con el cumplimiento de las **metas de la entidad**. • Realizar un **diagnóstico** relacionado con la **cultura organizacional** de la entidad. • Establecer **incentivos** y **estímulos** para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en la Política Pública de Servicio al Ciudadano. (Gala)	• Contar con empleados públicos calificados y cualificados, de acuerdo con las necesidades de la entidad. • Promover un ambiente laboral amoroso, diverso y seguro. • Identificar el tipo de cultura organizacional del DASCD, para plantear las intervenciones que sean necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos. • Consolidar una red de apoyo que brinde herramientas de salud emocional y si es el caso, sea un soporte de contención en momentos de crisis de servidores y servidoras. • Aumentar en al menos 7 puntos la calificación de FURAG en la dimensión de talento humano • Mantener o disminuir el nivel de riesgo (riesgo medio) en los resultados de la próxima medición del clima organizacional y ambiente laboral, con relación a los resultados obtenidos en la medición de 2020.

Por lo anterior, en primer lugar se plantean la misión y visión del Plan Plurianual:

6.1. Misión del Plan Estratégico Plurianual de Talento Humano del DASCD

El Plan Estratégico Plurianual de Talento Humano del DASCD 2021-2023, tiene como fin acompañar al Talento Humano, durante todas las etapas de su ciclo de vida laboral, procurando contar con empleados públicos calificados y cualificados; lo anterior, enmarcado en la felicidad

laboral como una decisión personal que el organismo fortalecerá a través de distintas acciones de bienestar, formación y seguridad y salud en el trabajo, que le permitan a servidores, servidoras y contratistas, desarrollar sus funciones u obligaciones de manera confiada y comprometida.

6.2. Visión del Plan Estratégico Plurianual de Talento Humano del DASCD

Para el 2023, se contará con servidores públicos capacitados, innovadores, motivados y comprometidos con el cumplimiento de los logros institucionales que aportan valor público a la ciudad, y tienen un balance entre su vida personal y laboral.

6.3. Objetivos

- Identificar el tipo de cultura organizacional del DASCD, con el fin de plantear las intervenciones que sean necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos
- Contar con servidores y servidoras capacitados en competencias técnicas y habilidades blandas
- Mitigar el nivel de riesgo en los factores administración del tiempo, redes de apoyo y *mobbing* (riesgo medio), en los resultados de las próximas mediciones del clima organizacional y ambiente laboral, con relación a los resultados obtenidos en la medición de 2020.
- Aumentar en al menos 7 puntos la calificación en el formulario único de reporte de avance de la gestión (FURAG) en la política de Gestión Integral del Talento Humano.
- Implementar los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano relacionadas con la gestión y potencialización del Talento Humano.
- Contribuir con el fortalecimiento del proceso de Gestión del Conocimiento en relación con el Talento Humano del DASCD y a través del trabajo conjunto con la Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital fortalecer el uso de la WIKI como herramienta de gestión del conocimiento.

6.4. Programas y proyectos estratégicos

6.4.1. Esquema de intervención

Este plan estratégico se desarrollará bajo el siguiente esquema de intervención, que es aplicable para el periodo 2021 – 2023, cuyo nombre se encuentra fundamentado en el trabajo en equipo y enfocado a propiciar una cultura organizacional que posibilite el equilibrio entre el cumplimiento de las metas de la entidad y el bienestar individual, el fortalecimiento del liderazgo y el

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

reconocimiento por parte de los líderes hacia los equipos de trabajo, fortaleciendo el trabajo en equipo.

Los ejes sobre los cuales girará la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2021 - 2023 "En equipo lo haremos", de acuerdo con el esquema de intervención mostrado en la anterior gráfica, son los siguientes:

- **Administración del tiempo y del espacio laboral en la nueva realidad:** Dadas las condiciones presentadas por la pandemia ocasionada por la Covid-19, que inició durante el 2020 y que continúa en el 2021, se ha evidenciado que es necesario ajustar los paradigmas de cómo se desarrolla el trabajo, debido a los desafíos tecnológicos que implica la nueva normalidad a la que nos debemos adaptar para continuar cumpliendo con la misión de la entidad.

  En esta nueva realidad, seguramente estaremos híper conectados, trabajaremos más tiempo desde nuestras casas, cada vez el trabajo a distancia será más común y nuestros hogares se seguirán adaptando a esta dinámica. Lo que implica un reto para el proceso de Gestión del Talento Humano (bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo), que debe brindar herramientas para que el personal de la entidad encuentre un balance entre el trabajo y la vida personal durante el trabajo en casa, así como en un eventual regreso a la presencialidad una vez terminada la coyuntura ocasionada por la COVID-19.

- **Calidad de vida laboral:** El bienestar de los colaboradores es esencial para el desarrollo de las organizaciones; la calidad de vida está atada a experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación a su trabajo. Conceptos como la motivación,

la satisfacción, el control del nivel de estrés siguen siendo claves para la productividad de las instituciones y el desarrollo de las personas.

Los ejes descritos brindan el marco para el desarrollo de los componentes del esquema de intervención, que tienen como fin desarrollar acciones que permitan avanzar en la consolidación de un talento humano competente y motivado que esté comprometido con el cumplimiento de las metas institucionales.

Dichos componentes son:

- **Ambiente laboral amoroso, diverso y seguro:** Propiciar un ambiente laboral en el cual el servidor y colaborador se sienta tranquilo y motivado, así como reconocido y cuidado por parte de sus superiores jerárquicos y de sus compañeros y compañeras. Promover un lenguaje en el cual todos y todas se sientan incluidos y generar estrategias que promuevan la calidad de vida en el trabajo.
- **Plan de apoyo emocional:** Abordar temas emocionales y difundirlos al interior de la entidad con el fin de mitigar los efectos negativos que puede conllevar el desconocimiento de los mismos, tanto en la vida personal como en la laboral y desarrollar estrategias que promuevan el autocuidado de cada servidor, servidora y contratista, de su salud emocional.
- **Autocuidado y cuidado del otro:** Promover al interior de la entidad la cultura del autocuidado y cuidado del otro, con el fin de mantener un espacio laboral seguro y con riesgos bajo control.
- **Gestión del conocimiento:** Continuar el fortalecimiento de las competencias de los servidores y servidoras, en especial en lo que tiene que ver con el mundo tecnológico, promoviendo la innovación al interior de la entidad. De igual manera contribuir con el fortalecimiento de la Gestión del conocimiento en la entidad.

6.4.2. Líneas de acción del Plan Estratégico Plurianual de Talento Humano "En equipo lo haremos"

El esquema de intervención descrito anteriormente, en el cual se busca un ambiente laboral amoroso, diverso y seguro, salud emocional, cuidado y autocuidado, y gestión del conocimiento, se desarrollará bajo las siguientes líneas de acción:

•¡En equipo lo haremos! en un ambiente amoroso y diverso.	• ¡En equipo lo haremos! Fortaleciendo nuestras competencias.	• ¡En equipo lo haremos! sanos y seguros.

Estas líneas de acción se desarrollarán a través de los planes anuales de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, los cuales hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano.

6.4.2.1. En equipo lo haremos "en un ambiente amoroso y diverso"

Para lograr la consolidación de un ambiente laboral amoroso, diverso y seguro se tiene prevista una intervención con los directivos, que tiene como fin sensibilizarlos frente a su responsabilidad de gestionar a su talento humano y a la vez ser garantes del cumplimiento de las metas institucionales. Lo que va en sintonía con la ruta del crecimiento, establecida por el MIPG en la dimensión de talento humano.

En concordancia con lo anterior, se desarrollarán actividades que promuevan:

- Cultura del reconocimiento
- Respeto por la diversidad
- Lenguaje incluyente
- Convivencia laboral
- Fortalecimiento de la cultura del buen trato
- Promoción de los valores contemplados en el Código de Integridad
- Procesos de inducción humanizados
- Intervención del clima laboral y la cultura organizacional de acuerdo con los resultados obtenidos.
- Apoyo emocional

6.4.2.2. En equipo lo haremos "fortaleciendo nuestras competencias"

Teniendo en cuenta que el cumplimiento de la misión institucional requiere que los funcionarios se encuentren capacitados para desempeñar sus funciones, se desarrollarán actividades de formación y capacitación enfocadas en el fortalecimiento de sus competencias transversales.

Para esto se requiere ir más allá de la planeación y ejecución de actividades de capacitación, por lo que se trabajará en la generación de una cultura institucional que sea consciente de la importancia de capacitarse continuamente, aplicar y compartir los conocimientos adquiridos.

Así mismo, se potenciará el uso de tecnologías para facilitar la aprehensión de nuevos conocimientos y para propiciar la innovación, lo que impactará positivamente en la gestión del tiempo, la gestión del conocimiento y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

Se promoverá entre los servidores del DASCD el uso de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO, con el fin de aprovechar este recurso que la entidad dispuso para los servidores del Distrito.

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

6.4.2.3. En equipo lo haremos "sanos y seguros"

Dada la integralidad del ser humano, en la cual convergen tanto el entorno laboral como la salud física y emocional del trabajador, la implementación de este Plan plurianual, contempla 3 estrategias orientadas a materializar programas integrales para alcanzar un entorno laboral saludable:

1. Fortalecimiento institucional para el desarrollo de entorno laboral saludable con énfasis en el programa de Riesgo Psicosocial.
2. Fortalecimiento de la promoción de la seguridad, de la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales.
3. Desarrollo de programa con énfasis en la cultura del autocuidado

6.4.3. Recursos

RECURSOS			
Tipo	**Cantidad**	**Características**	**Observaciones**
Humano	2	Profesionales	Profesionales que hagan parte del proceso estratégico Gestión del Talento Humano.
	2	Contratistas para apoyar la realización de actividades relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo	Un profesional y un apoyo a la gestión.
Financiero	1	Contratos de prestación de servicios para la ejecución de plan estratégico de talento humano.	El contrato debe incluir actividades de las 3 líneas de acción descritas en el numeral 6.4.2 de este documento

6.4.4. Indicadores

Los indicadores de cumplimiento del presente Plan, se obtendrán a través de los siguientes indicadores:

Resultado esperado	Evidencia de cumplimiento
Cultura organizacional documentada	Documento con los resultados del análisis de la cultura organizacional del DASCD
100% de servidoras y servidores públicos capacitados durante cada vigencia, a través de al	Porcentaje de funcionarios capacitados durante cada vigencia, el cual es registrado en el informe

Resultado esperado	Evidencia de cumplimiento
menos una de las diferentes modalidades de capacitación	de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de cada anualidad
Mitigación del nivel de riesgo medio a bajo, en los factores administración del tiempo, redes de apoyo y *mobbing*, en los resultados de la próxima medición del clima organizacional y ambiente laboral, con relación a los resultados obtenidos en la medición de 2020.	Análisis y comparación de los resultados de las mediciones 2020 y 2022 en los que se encuentre que el nivel de riesgo es bajo y no medio, como se mostró en los resultados 2020.
Aumentar en al menos 7 puntos progresivamente en la calificación en el formulario único de reporte de avance de la gestión (FURAG) en la política de gestión integral talento humano en la medición 2023	Reportes enviados por la Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital de la medición FURAG
Ejecución de acciones o estrategias tales como el teletrabajo, promoción de ambientes laborales amorosos, diversos y seguros e innovación, entre otras, que evidencien la implementación en la entidad de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano.	Informe anual de las actividades realizadas en el cual se incluye la descripción detallada de la ejecución de actividades en cuanto a teletrabajo, promoción de ambientes laborales amorosos, diversos y seguros e innovación y demás actividades que se realizan en el marco de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano, así como el informe mensual que se realiza a través del aplicativo PAI de las actividades realizadas por el proceso de Gestión del Talento Humano.
Fortalecer el proceso de Gestión del Conocimiento en relación con el Talento Humano del DASCD y a través de la apropiación y el uso de la WIKI como herramienta de gestión del conocimiento	Diseño de procedimiento gestión del conocimiento y herramienta de gestión del conocimiento WIKI con registro de conocimiento Tácito y explícito por cada uno de los procesos del DASCD.

6.4.5. Riesgos

RIESGOS
Disponibilidad del presupuesto.
No vinculación de los profesionales idóneos
Falta de continuidad de las actividades
Falta de apoyo por parte del equipo directivo y desinterés de los funcionarios

6.5. Cronograma

Plan Estratégico Plurianual de Talento Humano 2021 - 2023

Objetivo	2021	2022	2023
Identificar el tipo de cultura organizacional del DASCD, con el fin de plantear las intervenciones que sean necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos		• Desarrollar el análisis de la cultura organizacional de acuerdo con las indicaciones de la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño	• Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano las acciones de intervención de la cultura organizacional, de acuerdo con los resultados obtenidos y la cultura deseada
Contar con servidores y servidoras capacitados en competencias técnicas y habilidades blandas	• Proceso de inducción • Actividades de capacitación internas • Socialización capacitaciones Plataforma de Aprendizaje Organizacional • Capacitaciones contratadas • Capacitaciones por gestión con otras entidades	• Proceso de inducción más humano • Reinducción a través del curso virtual "Ingreso al Servicio Público" disponible en PAO • Actividades de capacitación internas • Ruta de aprendizaje individual en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional • Capacitaciones contratadas • Capacitaciones por gestión con otras entidades • Programa de bilingüismo	• Proceso de inducción más humano • Actividades de capacitación internas • Ruta de aprendizaje individual II en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional • Capacitaciones contratadas • Capacitaciones por gestión con otras entidades

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

Plan Estratégico Plurianual de Talento Humano 2021 - 2023

Objetivo	2021	2022	2023
Mitigar el nivel de riesgo en los factores Administración del tiempo, redes de apoyo y mobbing (riesgo medio), en los resultados de la próxima medición del clima organizacional y ambiente laboral, con relación a los resultados obtenidos en la medición de 2020. Desarrollar acciones o estrategias tales como el teletrabajo, promoción de ambientes laborales amorosos, diversos y seguros e innovación, entre otras, que evidencien la implementación en la entidad de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano.	• Haz puntos por tu bienestar • Conformación de la Brigada Emocional del DASCD • Actividades virtuales o presenciales de integración • Conformación de equipo dinamizador para la construcción de ambientes laborales amorosos, diversos o seguros • Teletrabajo • Regreso a la presencialidad • Promoción del autocuidado y cuidado del otro a través del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo • Mensajes diarios de motivación • Campañas de sensibilización sobre el manejo del tiempo • Descansos compensados • Piezas de presentación • Talleres de comida saludable • Agenda navideña • Cierre de gestión	• Haz puntos por tu bienestar • Actividades Brigada Emocional del DASCD • Circuitos de expresión emocional • Actividades para la promoción de ambientes laborales amorosos, diversos o seguros • Medición de clima laboral y ambiente organizacional, actividades de intervención • Actividades deportivas • Teletrabajo • Promoción del autocuidado y cuidado del otro a través del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo • Promoción del reconocimiento • Mensajes diarios de motivación • Campañas y capacitaciones en manejo del tiempo • Descansos compensados • Piezas de presentación • Talleres de comida saludable • Agenda navideña • Cierre de gestión	• Haz puntos por tu bienestar • Actividades Brigada Emocional del DASCD • Actividades para la promoción de ambientes laborales amorosos, diversos o seguros • Intervención del clima laboral y ambiente organizacional • Teletrabajo • Promoción del autocuidado y cuidado del otro a través del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo • Promoción del reconocimiento • Mensajes diarios de motivación • Descansos compensados • Piezas de presentación • Talleres de comida saludable • Agenda navideña • Cierre de gestión

Plan Estratégico Plurianual de Talento Humano 2021 - 2023

Objetivo	2021	2022	2023
Aumentar en al menos 10 puntos la calificación en el formulario único de reporte de avance de la gestión (FURAG) en la dimensión de talento humano Contribuir con el fortalecimiento del proceso de Gestión del Conocimiento a través del trabajo conjunto con la Oficina Asesora de Planeación.	• Identificar expectativas de movilidad laboral por parte de los servidores de la entidad • Entrevistas de retiro	• Analizar la cultura organizacional de la entidad • Implementación del programa de Bilingüismo en la entidad • Implementar protocolos para el manejo de conflictos asociados al acoso laboral y sexual y al apoyo emocional • Implementación de la metodología de medición de impacto • Contribuir al fortalecimiento del proceso de Gestión del Conocimiento en la entidad • Entrevistas de retiro • Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado (Decoración del puesto por despedida, carta de agradecimiento y kit del retirado por pensión) • Puesta en marcha estrategia de movilidad laboral	• Promover la iniciativas de innovación del DASCD • Intervenir la cultura organizacional de acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis • Mantenimiento de la Brigada emocional • Mantenimiento de programa de bilingüismo • Mantenimiento de ambiente laboral amoroso, diverso o seguro • Mantenimiento de la metodología de medición de impacto • Promoción del autocuidado y cuidado del otro a través del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

7. CONCLUSIONES

Este plan se materializará a través de las acciones específicas que se establezcan en los planes estratégicos de talento humano de cada vigencia, los cuales deben ser coherentes con lo aquí planteado.

Dichos planes deben dar continuidad a las acciones establecidas en vigencias anteriores e incluir estrategias que permitan el cierre de brechas con relación a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG.

Con esto, se espera que una vez cumplido el periodo en el cual se desarrolle este plan plurianual, la entidad cuente con:

- Servidores y servidoras que propendan por un ambiente laboral en donde prime el respeto, compromiso y la justicia.
- Una cultura organizacional caracterizada, que permita identificar los aspectos a intervenir en búsqueda del logro de los objetivos institucionales, sin dejar de lado el bienestar y la felicidad laboral.
- Servidores y servidoras competentes para desenvolverse, tanto en lo que respecta al cumplimiento de objetivos institucionales, como en su ámbito personal.
- Consolidar una red de apoyo que brinde herramientas de salud emocional y si es el caso, sea un soporte de contención en momentos de crisis de servidores y servidoras.

8. NORMATIVIDAD

Principales bases normativas de la gestión del talento humano:

LEYES	DECRETOS
Ley 909 de 2004	Decreto Ley 1567 de 1998
Ley 1960 de 2019	Decreto Ley 770 de 2005 y Decreto Ley 785 de 2005
Ley 1587 de 2017	Decreto 1083 de 2015
Ley 1083 de 2006	Decreto 1499 de 2017 y Decreto 612 de 2018

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1.0	Enero de 2021	Se crea el documento

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN:

ETAPA	NOMBRE Y CARGO
Elaboró / Actualizó	Mónica Patricia Rincón Velandia / Profesional Universitario
Revisó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Aprobó	Fabián Ricardo Romero Suárez - Subdirector de Gestión Corporativa
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales.	

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*