

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN
CORPORATIVA

SUBDIRECCIÓN
ADMINISTRATIVA
Y FINANCIERA

ÁREA DE TALENTO
HUMANO

BOGOTÁ D.C.
2022



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Dirección de Gestión Corporativa, en cabeza de la Subdirección Administrativa y Financiera tiene entre sus propósitos orientar la formulación, coordinación, ejecución y control de las políticas, planes, programas y actividades de administración de personal y carrera administrativa, salud y seguridad en el trabajo, medio ambiente, capacitación, bienestar social, así como los programas de evaluación del desempeño e incentivos de la entidad.

Este propósito de la Dirección busca entre otros, fortalecer la gestión de los procesos internos y los objetivos institucionales en tanto que el talento humano, como lo señala el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es el activo más importante con el que cuentan las entidades y el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos.

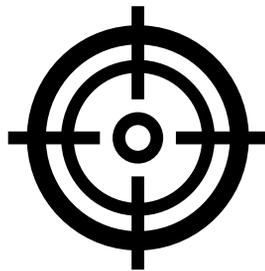
Así las cosas, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, en la búsqueda de la alineación con la *Política de Gestión Estratégica del Talento Humano*, desarrollada en MIPG con las siguientes etapas:

- ✓ Disponer de la Información,
- ✓ Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano,
- ✓ Diseñar acciones para la gestión estratégica del talento humano,
- ✓ Implementar el plan de acción,
- ✓ Evaluar la gestión

Se propone dar cumplimiento con la elaboración de este plan estratégico, realizando un diagnóstico que permita evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de talento humano, estableciendo las diferentes estrategias a desarrollar en los procesos inherentes a la administración de personal, fortaleciendo las competencias,

bienestar, incentivos, evaluación del desempeño, seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se encuentren articuladas y trabajando en pro de la entidad.

Objetivo



bienestar, incentivos, evaluación del desempeño, seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se encuentren articuladas y trabajando en pro de la entidad.

Objetivos Específicos

- ✓ Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con la información respecto de la provisión de los empleos.
 - ✓ Formular el Plan de Bienestar e Incentivos con el propósito de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, identificándolo con la entidad y motivándolo a desarrollar sus funciones en niveles de eficacia, excelencia y efectividad, esto en compañía de la Comisión de Personal.
 - ✓ Formular el Plan de Capacitación y llevar a cabo los tramites administrativos para entregar a los funcionarios los temas que propenderán por el fortalecimiento de sus capacidades.
 - ✓ Llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño, de acuerdo con los lineamientos impartidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como el seguimiento y publicación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.
- ✓ Actualizar el Plan Anual de Vacantes, manteniendo al día la información respecto de los cargos vacantes de la entidad.

Alcance

El Plan Estratégico de Recursos Humanos, beneficiará a todos los servidores de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

ACERCA DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO

QUIÉNES SOMOS

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico a través del Decreto 552 de 2006 determina la estructura organizacional y las funciones de la entidad, posteriormente se expide el Decreto 437 de 2016, con el cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Sus principales funciones son las siguientes:

a) Formular, orientar y coordinar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de desarrollo económico y social de Bogotá relacionados con el impulso de los sectores productivos de bienes y servicios en un marco de competitividad y de integración creciente de la actividad económica.

b) Liderar la política de competitividad regional, la internacionalización de las actividades económicas, las relaciones estratégicas entre los sectores público y privado y la asociatividad de las distintas unidades productivas.

c) Formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales. En este sentido, participará en la elaboración y ejecución de la política de

generación de empleo y la competitividad de las personas discapacitadas.

d) Coordinar con las autoridades competentes la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias en materia de desarrollo económico sostenible tanto urbano como rural, en los sectores industrial, agropecuario, comercio, abastecimiento de bienes y servicios y de turismo de pequeña y gran escala.

e) Formular, orientar y coordinar las políticas, planes y programas para la promoción del turismo y el posicionamiento del Distrito Capital como destino turístico sostenible, fomentando la industria del turismo y promoviendo la incorporación del manejo ambiental en los proyectos en esta materia.

f) Coordinar con los municipios aledaños, dentro de lo que se considera Bogotá Ciudad Región, la elaboración de planes, programas y en general todo lo referente a las políticas del sector Turismo.

g) Coordinar con las autoridades competentes la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias en materia de abastecimiento de alimentos y seguridad alimentaria, promoviendo la participación de las organizaciones campesinas y de tenderos.

h) Formular, orientar y coordinar la política de incentivos a la inversión nacional y extranjera.

i) Formular, orientar y coordinar la política para la creación de instrumentos que permitan el incremento y la mejora de competencias y capacidades para la generación de ingresos.

j) Formular, orientar y coordinar políticas de incentivos para propiciar y consolidar la asociación productiva y solidaria de los grupos económicamente excluidos.

k) Coordinar conjuntamente con la Secretaría de Planeación, la articulación del Distrito Capital con el ámbito regional para la formulación de políticas y planes de desarrollo conjuntos, procurando un equilibrio entre los aspectos económicos y medio ambiente inherentes a la región.

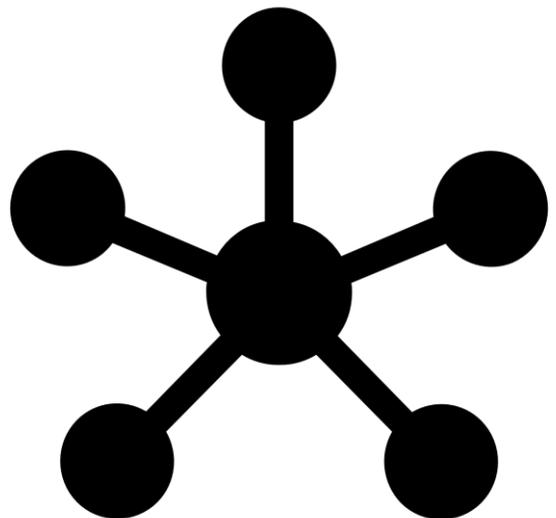
l) Formular, orientar y coordinar políticas para el desarrollo de microempresas, famiempresas, empresas asociativas y pequeñas y mediana empresa.

m) Desarrollar y estructurar estrategias conducentes a la bancarización de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad, que faciliten y democratizen el acceso al crédito.

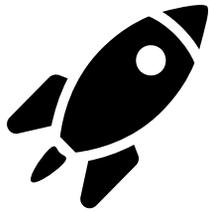
n) Formular y coordinar políticas para propiciar la realización de convenios con organizaciones populares y de economía solidaria que implementen proyectos productivos y de generación de empleo.

o) Coordinar con la Secretaría General, la implementación de las estrategias de cooperación y asistencia técnica de carácter internacional dirigidas a mejorar los niveles de competitividad y la generación de economías de escala.

p) Formular y orientar la política de ciencia, tecnología e innovación del Distrito Capital, en coordinación con las Secretarías Distritales de Planeación y de Educación.

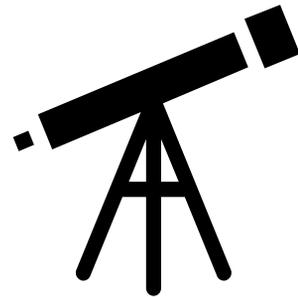


MISIÓN



Somos la entidad Distrital que lidera la formulación, gestión y ejecución de políticas de desarrollo económico, orientadas a fortalecer la competitividad, el desarrollo empresarial, el empleo, la economía rural y el abastecimiento alimentario, a través del diseño e implementación de estrategias efectivas que conlleven a la generación y mejora de ingresos de las personas, las empresas y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la ciudad en general.

VISIÓN



La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, será reconocida en el año 2026 a nivel distrital y nacional, como un modelo exitoso a seguir por su transparencia, efectividad y sostenibilidad en la gestión de políticas de desarrollo económico, que permitan un mayor bienestar para los habitantes de la ciudad de Bogotá D.C.

VALORES DE INTEGRIDAD

De conformidad con lo establecido en el Decreto No. 118 de 2018 – por el cual, entre otras cosas, se adopta el Código de Integridad del Servicio Público; los valores de integridad con los cuales los directivos, funcionarios y servidores de la Entidad desarrollarán sus funciones y obligaciones son:



1

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

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.

2

3

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: cumplo 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.

4

5

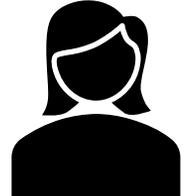
Justicia: actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico basado en su énfasis estratégico, misión y visión ha priorizado y definido sus intervenciones para alcanzar los resultados propuestos de acuerdo con los siguientes objetivos estratégicos:

1. Formular e implementar políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo empresarial e intermediación laboral, conducentes a optimizar el funcionamiento del mercado laboral, potenciar el emprendimiento y mejorar las condiciones de productividad y crecimiento de las empresas, para disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
2. Mejorar la competitividad de la ciudad a través del fortalecimiento del sector empresarial y su entorno, mediante el uso productivo y la transferencia de conocimiento en ciencia tecnología e innovación.
3. Promover la mejora continua, sostenible y eficiente del sistema de abastecimiento alimentario de la ciudad y los modelos de producción de la ruralidad de Bogotá.
4. Formular y hacer seguimiento a políticas públicas del Sector de Desarrollo Económico apoyando su implementación en coordinación con entidades y actores aliados.
5. Mejorar la eficiencia operativa y la capacidad tecnológica y comunicativa de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, para apoyar el cumplimiento de la misión de la entidad.
6. Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
7. Garantizar en todas las actuaciones de la Secretaría el cumplimiento de las normas constitucionales y legales vigentes ofreciendo el acompañamiento.

Caracterización de los servidores



La planta de personal de la Secretaría está conformada por 193 funcionarios, de conformidad con el Decreto 438 de 2016, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

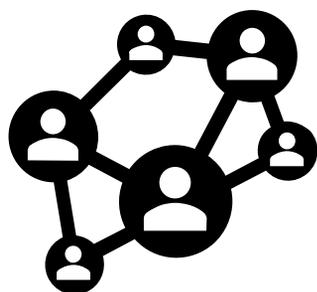
Libre Nombramiento y remoción: 27 Empleos y Empleo de Periodo: 1

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERÁRQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Secretario de Despacho	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
1	Subsecretario de Despacho	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
4	Asesor	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción
5	Director Técnico	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
11	Subdirector Técnico	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
1	Subdirector Administrativo y Financiero	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
1	Jefe de Oficina	Asesor	Periodo
4	Jefe de Oficina Asesora	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción

Distribución de la Planta Global de la SDDE

NIVEL PROFESIONAL			
CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERÁRQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
30	Profesional Especializado 222-27	Profesional	Carrera Administrativa
21	Profesional Especializado 222-24	Profesional	Carrera Administrativa
30	Profesional Universitario 219-18	Profesional	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario 219-11	Profesional	Carrera Administrativa
16	Profesional Universitario 219-09	Profesional	Carrera Administrativa
26	Profesional Universitario 219-01	Profesional	Carrera Administrativa
NIVEL TÉCNICO			
CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERÁRQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
8	Técnico Operativo 314-20	Técnico	Carrera Administrativa
8	Técnico Operativo 314-09	Técnico	Carrera Administrativa
NIVEL ASISTENCIAL			
CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERÁRQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
3	Secretario Ejecutivo	Asistencial	Carrera Administrativa
13	Auxiliar Administrativo 407-20	Asistencial	Carrera Administrativa
4	Auxiliar Administrativo 407-09	Asistencial	Carrera Administrativa
2	Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	Carrera Administrativa
1	Auxiliar Administrativo 407-07	Asistencial	Carrera Administrativa
6	Conductor	Asistencial	Carrera Administrativa



PLANTA TRANSITORIA: 8 funcionarios

La planta transitoria corresponde a la creación de unos empleos con ocasión del amparo constitucional de quienes padecen enfermedades catastróficas, en este sentido se cuenta con 3 profesionales especializados, 2 profesionales universitarios y un técnico operativo, creados bajo el Decreto No. 275 de 2016, en el que se establece que estos empleos van hasta que se supere la condición de salud desfavorable del funcionario público, certificada por la respectiva Entidad promotora de salud (EPS) o hasta la configuración de una causal objetiva que extinga la relación laboral.

Los dos empleos restantes corresponden a los denominados profesional especializado que fueron creados a través del Decreto No. 360 de 2016, en los que para cada caso van hasta:

- a. Que se cumplan los requisitos para el reconocimiento de la pensión,
- b. Que sea reconocida la pensión de vejez.

PLANTA TRANSITORIA

CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERÁRQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
5	Profesional Especializado	Profesional	Transitoria
2	Profesional Universitario	Profesional	Transitoria
1	Técnico Operativo	Técnico	Transitoria

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



En desarrollo de las etapas contempladas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se llevó a cabo durante 2020, la aplicación del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano el cual arrojó el siguiente resultado:

1. Calificación total:



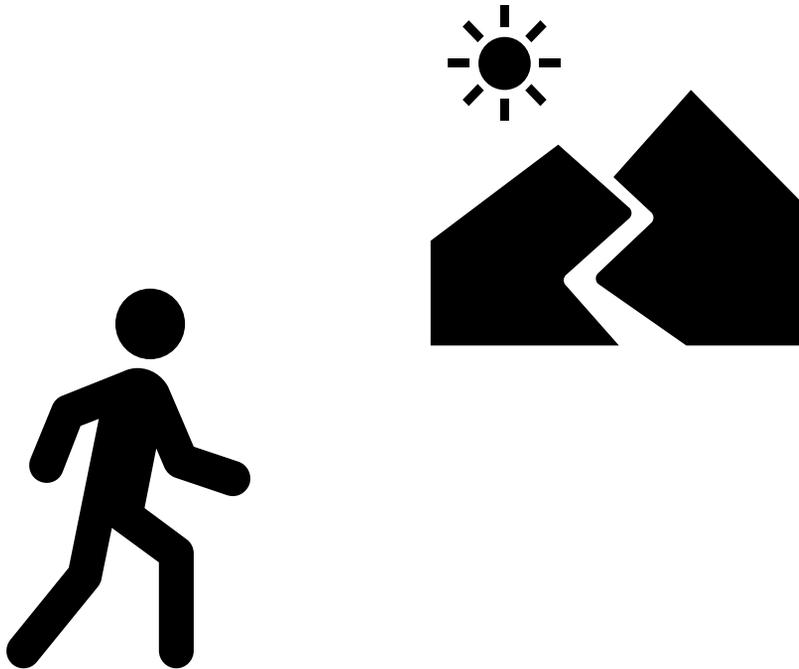
Fuente: Dirección de Gestión Corporativa- Subdirección Administrativa y Financiera- Matriz autodiagnóstico MIPG

Este porcentaje de calificación, de acuerdo con MIPG, se encuentra en un nivel de Consolidación: este nivel implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

Así las cosas, para lograr tener un nivel que sea óptimo en cuanto a la gestión del talento humano con un modelo de buenas prácticas se requiere adelantar un plan de acción que logre mejorar las rutas de creación de valor:



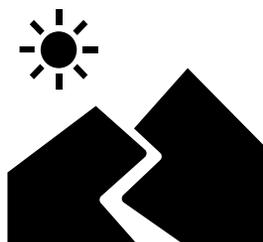
1. **Ruta de la Felicidad:** múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
2. **Ruta del Crecimiento:** el rol de los líderes es cada vez más complejo puesto que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
3. **Ruta del Servicio:** el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que gradualmente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.



4. **Ruta de la Calidad:** la satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

5. **Ruta del análisis de datos:** un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "*Disponer de Información*", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Teniendo en cuenta la implementación de estas rutas de creación de valor en la Gestión Estratégica de Talento Humano, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico obtuvo las siguientes calificaciones:



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	85	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	81
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	83	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	80
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	74
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	88
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

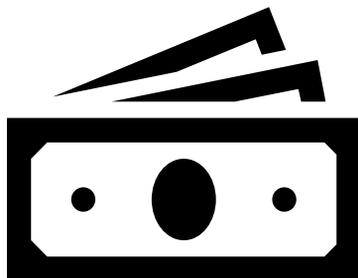
Fuente: Dirección de Gestión Corporativa- Subdirección Administrativa y Financiera- Matriz autodiagnóstico MIPG

PLAN DE ACCIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

<p>RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la Jornada de Inducción y Reinducción donde se presenten entre la información relevante de la entidad. • Continuar con la política de teletrabajo, para aumentar el número de funcionarios vinculados. • Continuar con el salario emocional, otorgando el día de descanso compensado a los funcionarios que cumplan años, conforme lo señalado en el Plan de Incentivos. • Divulgar y participar del programa servimos dentro de la entidad. • Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad. • Desarrollar programa de reconocimiento a la trayectoria laboral.
<p>RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar plan de acción con las recomendaciones resultado de la medición de clima laboral. • Ejecutar las actividades del Plan de Capacitación 2022. • Continuar con el desarrollo de las actividades del Plan de gestión de integridad. • Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad.
<p>RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Involucrar todos los valores en las actividades a desarrollar en la entidad. • Formular y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos para la entidad. • Promover jornada para el día del Servidor Público Distrital.
<p>RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar el autodiagnóstico de gestión del talento humano de forma anual. • Realizar el seguimiento a la presentación de la declaración de bienes y rentas, así como la hoja de vida.
<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con una herramienta que permita conocer el estado de las situaciones administrativas de los funcionarios. • Contar con informes pormenorizados sobre la desvinculación del personal, así como la asistencia a los prepensionados.

RECURSOS DESTINADO PARA LA IMPLEMENTACION DEL PLAN

Para la vigencia 2022 el Plan Estratégico de Gestión del talento Humano cuenta con la siguiente asignación presupuestal:



CONCEPTO	ASIGNACIÓN
Capacitación	\$ 50.000.000
Bienestar e Incentivos	\$ 222.000.000
Salud Ocupacional	\$ 58.461.000
TOTAL	\$ 330.461.000

Al presente plan se anexan de manera integral los planes de:

- Plan anual de vacantes,
- Plan de previsión de recursos humanos,
- Plan Institucional de Capacitación,
- Plan de Incentivos Institucionales.

Proyectó: Ana María Gómez – Profesional Especializado 222-27 SAF

Aprobó: Raúl Antonio Quintero Cifuentes – Subdirector Administrativo y Financiero