

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO**

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, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

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 etapas de:

- 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 alineadas y trabajando en conjunto en pro de la Entidad.

**Objetivo**

El Plan Estratégico de Recursos Humanos busca contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, a través de la formulación y desarrollo de los programas que fomentan un ambiente de trabajo inclusivo.



## RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

### **Objetivos específicos**

- Actualizar el Plan Anual de Vacantes, manteniendo al día la información respecto de los cargos vacantes de la Entidad.
- 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, que lo identifiquen con la Entidad y lo motiven 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.

### **Alcance**

El Plan Estratégico de Recursos Humanos, beneficiara 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 desarrollo de los sectores productivos de bienes y servicios en un marco de competitividad y de integración creciente de la actividad económica.

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

- 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, y 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, de comercio y de 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 turísticos.
- 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 atinente 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 en el
- j) Formular, orientar y coordinar políticas de incentivos para propiciar y consolidar la asociación productiva y solidaria de los grupos económicamente excluidos.

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

- 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,



## RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

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/ obligaciones, son:

**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.

**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.

### 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.

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

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 Secretaria 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: 26 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.

Nombre del empleo	Nivel Jerárquico del empleo	Naturaleza del Empleo	Dependencia
JEFE DE OFICINA	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO	Oficina de Control Interno

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION</b>			
<b>CANTIDAD</b>	<b>NOMBRE DEL EMPLEO</b>	<b>NIVEL JERARQUICO</b>	<b>NATURALEZA DEL EMPLEO</b>
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
3	Jefe de Oficina Asesora	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción

**Carrera Administrativa: 33 funcionarios**

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

La Secretaría cuenta con 33 funcionarios inscritos en carrera administrativa, de los cuales 9 se encuentran encargados.

<b>No.</b>	<b>Nombre del empleo</b>	<b>Nivel Jerárquico del empleo</b>	<b>Naturaleza del Empleo</b>	<b>Dependencia</b>
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Informática y Sistemas
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección Administrativa y Financiera
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección Administrativa y Financiera
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Financiamiento e Inclusión Financiera
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Oficina Asesora de Planeación
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Oficina Asesora Jurídica

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Internacionalización
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Oficina Asesora Jurídica
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Informática y Sistemas
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Ciencia Tecnología e Innovación
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Abastecimiento Alimentario
12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección Administrativa y Financiera
13	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Dirección de Gestión Corporativa
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Estudios Estratégicos
15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Oficina Asesora de Planeación
16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Dirección de Gestión Corporativa
17	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Empleo y Formación
18	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Dirección de Gestión Corporativa
19	SECRETARIO EJECUTIVO	Asistencial	CARRERA ADMINISTRATIVA	Despacho del Secretario
20	SECRETARIO EJECUTIVO	Asistencial	CARRERA ADMINISTRATIVA	Despacho del Secretario
21	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	CARRERA ADMINISTRATIVA	Dirección de Gestión Corporativa
22	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	CARRERA ADMINISTRATIVA	Dirección de Gestión Corporativa
23	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	CARRERA ADMINISTRATIVA	Oficina Asesora Jurídica
24	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Asistencial	CARRERA ADMINISTRATIVA	Dirección Estudios de Desarrollo Económico

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

25	CONDUCTOR	Asistencial	CARRERA ADMINISTRATIVA	Despacho del Secretario
26	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Asistencial	CARRERA ADMINISTRATIVA	Dirección de Gestión Corporativa
27	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Informática y Sistemas
28	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Oficina Asesora de Planeación
29	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección Administrativa y Financiera
30	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Estudios Estratégicos
31	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Subdirección de Emprendimiento y Negocios
32	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Dirección de Gestión Corporativa
32	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Profesional	CARRERA ADMINISTRATIVA	Dirección Estudios de Desarrollo Económico

**Provisionales: 133 funcionarios**

Mientras se surte el proceso de selección, los empleos de carrera, vacantes de manera definitiva podrán proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

La distribución de estos empleos corresponde a la siguiente:

NIVEL PROFESIONAL			
CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERARQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
30	Profesional Especializado 222-27	Profesional	Carrera Administrativa
20	Profesional Especializado 222-24	Profesional	Carrera Administrativa
30	Profesional Universitario 219-18	Profesional	Carrera Administrativa
16	Profesional Universitario 219-09	Profesional	Carrera Administrativa
26	Profesional Universitario 219-01	Profesional	Carrera Administrativa

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”

NIVEL TÉCNICO			
CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERARQUICO	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 JERARQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
3	Secretario Ejecutivo	Asistencial	Carrera Administrativa
12	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:

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

PLANTA TRANSITORIA			
CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERARQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
5	Profesional Especializado	Profesional	Transitoria

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

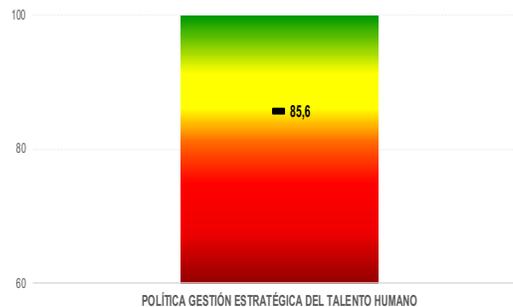
**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

2	Profesional Universitario	Profesional	Transitoria
1	Técnico Operativo	Técnico	Transitoria

**DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA 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 aún 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 con 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 ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

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 paulatinamente 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

En las cuales la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico obtuvo las siguientes calificaciones:

RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  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
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  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
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  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
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  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
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  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><b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar la Jornada de Inducción y Reinducción donde se presenten entre la información relevante de la Entidad.</li> <li>Continuar con la política de teletrabajo, para aumentar el número de funcionarios vinculados.</li> <li>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..</li> </ul>
--	--

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promocionar los programas de vivienda para los funcionarios de la Entidad.</li> <li>• Divulgar y participar del programa servimos dentro de la Entidad.</li> <li>• Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la Entidad.</li> <li>• Desarrollar programa de reconocimiento a la trayectoria laboral.</li> </ul>
<p><b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b></p> <p>◦ <b>Liderando talento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar plan de acción con las recomendaciones resultado de la medición de clima laboral.</li> <li>• Ejecutar las actividades del Plan de Capacitación 2021.</li> <li>• Continuar con el desarrollo de las actividades del Plan de gestión de integridad.</li> <li>• Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.</li> </ul>
<p><b>RUTA DEL SERVICIO</b></p> <p><b>Al servicio de los ciudadanos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucrar todos los valores en las actividades a desarrollar en la Entidad.</li> <li>• Formular y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos para la Entidad.</li> <li>• Promover jornada para el día del servidor público Distrital.</li> </ul>
<p><b>RUTA DE LA CALIDAD</b></p> <p><b>La cultura de hacer las cosas bien</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar el autodiagnóstico de gestión del talento humano de forma anual.</li> <li>• Realizar el seguimiento a la presentación de la declaración de bienes y rentas, así como la hoja de vida.</li> <li>• Promover la vinculación de jóvenes con la Entidad a través del programa Estado Joven.</li> </ul>
<p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con una herramienta que permita conocer el estado de las</li> </ul>

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

<p><b>Conociendo el talento</b></p>	<p>situaciones administrativas de los funcionarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con informes pormenorizados sobre la desvinculación del personal, así como la asistencia a los prepensionados.</li> </ul>
-------------------------------------	---

**RECURSOS DESTINADO PARA LA IMPLEMENTACION DEL PLAN**

Para la vigencia 2021 el Plan Estratégico de Gestión del talento Humano cuenta con la siguiente asignación presupuestal

<b>CONCEPTO</b>	<b>ASIGNACIÓN</b>
Capacitación	\$ 150.000.000
Bienestar e Incentivos	\$ 215.000.000
Salud Ocupacional	\$ 102.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 467.000.000</b>

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 Bienestar Institucional
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo