**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 diagnostico 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 la Entidad, con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, esto a través de la formulación y desarrollo de los programas que fomentan un ambiente de trabajo inclusivo.

**Objetivos específicos**

* Formular Plan Anual de Vacantes, manteniendo actualizada 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.
* Continuar con el proceso de evaluación del desempeño, con los lineamientos impartidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
* Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**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.

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.

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 democraticen 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/ 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:** 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.

**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.

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.

Mejorar la competitividad de la ciudad a través del fortalecimiento del sector empresarial y su entorno, mediante el uso productivo y la trasferencia de conocimiento en ciencia tecnología e innovación.

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.

Formular y hacer seguimiento a políticas públicas del Sector de Desarrollo Económico apoyando su implementación en coordinación con entidades y actores aliados.

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.

Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

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 es de 193 empleos, de conformidad con el Decreto 438 de 2016, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

|  |  |
| --- | --- |
| NIVELES JERÁRQUICOS | |
| DIRECTIVO | 20 |
| ASESOR | 7 |
| PROFESIONAL | 122 |
| TECNICO | 16 |
| ASISTENCIAL | 28 |
|  | 193 |

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa – Subdirección Administrativa y Financiera/ diciembre 2019

Los funcionarios que se encuentran ocupando estas posiciones presentan el siguiente registro, respecto de la antigüedad en la Entidad



Fuente: Dirección de Gestión Corporativa – Subdirección Administrativa y Financiera/ diciembre 2019

El nivel de escolaridad presentado es el siguiente:

|  |  |
| --- | --- |
| **NIVEL DE ESCOLARIDAD** |  |
| BÁSICA PRIMARIA | 0 |
| BASICA SECUNDARIA | 16 |
| MEDIA VOCACIONAL | 0 |
| FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL | 7 |
| FORMACIÓN TÉCNOLÓGICA | 15 |
| FORMACIÓN PROFESIONAL | 69 |
| CON ESPECIALIZACIÓN | 70 |
| CON MAESTRÍA | 15 |
| CON DOCTORADO | 0 |
| CON POSTDOCTORADO | 0 |

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa – Subdirección Administrativa y Financiera/ diciembre 2018

El rango etario, así como la clasificación por genero presenta la siguiente distribución:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RANGO DE EDADES** |  | **M** | **F** | **T** | **TOTAL** |
| menor de 20 |  | 0 | 0 | 0 | 0 |
| de 20 a 30 |  | 5 | 8 | 0 | 13 |
| de30 a 40 |  | 26 | 33 | 0 | 59 |
| de 40 a 50 |  | 47 | 25 | 0 | 72 |
| de 50 a 60 |  | 28 | 17 | 0 | 45 |
| mayor de 60 |  | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  |  | 106 | 83 | 0 | 189 |

Fuente: Dirección de Gestión Corporativa – Subdirección Administrativa y Financiera/ diciembre 2019

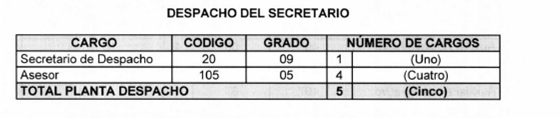
La forma de vinculación registrado por estos funcionarios es la siguiente:



Fuente: Dirección de Gestión Corporativa – Subdirección Administrativa y Financiera/ diciembre 2019

**Planta de Personal**

La estructura organizacional, así como la planta de empleos de la Secretaría fue modificada en el 2016, mediante los Decretos 437 y 438 de 2016, respectivamente así:

****

****

**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 2019, la aplicación del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano el cual arrojo el siguiente resultado

|  |
| --- |
|  |

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 Transformación: 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 optimo 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 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:



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

**PLAN DE ACCIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

|  |  |
| --- | --- |
| RUTA DE LA FELICIDAD  La felicidad nos hace productivos | * Realizar la Jornada de Inducción y Reinducción donde se presenten entre otros los resultados de la medición de Clima Laboral. * 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 entre semana. |
| RUTA DEL CRECIMIENTO  Liderando talento | * Implementar las recomendaciones resultado de la medición de clima laboral, en lo concerniente al liderazgo en la SDDE. * Ejecutar las actividades del Plan de Capacitación 2019 y realizar la formulación de el de 2020. * Continuar con el desarrollo de las actividades del Plan de gestión de integridad. |
| RUTA DEL SERVICIO  Al servicio de los ciudadanos | * 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. |
| RUTA DE LA CALIDAD  La cultura de hacer las cosas bien | * Actualizar normograma de todo lo concerniente al Talento Humano. * 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. * Promover la vinculación de jóvenes con la Entidad a través del programa Estado Joven. |
| RUTA DEL  ANÁLISIS DE DATOS  Conociendo el talento | * 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 2019 el Plan Estratégico de Gestión del talento Humano cuenta con la siguiente asignación presupuestal

|  |  |
| --- | --- |
| **CONCEPTO** | **ASIGNACIÓN** |
| Capacitación | $ 72.450.000 |
| Bienestar e Incentivos | $ 208.656.000 |
| Salud Ocupacional | $ 69.692.000 |
| **TOTAL** | **$ 350.798.000** |

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
* Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo

Proyectó: Ana María Gómez Quintero

Profesional Especializado 222-27 (E) Subdirección Administrativa y Financiera

Aprobó: Luz Mary Peralta Rodríguez

Subdirectora Administrativa y Financiera 068-05