

2025

# Plan Estratégico de Talento Humano 2025 - 2027

Versión: 01

Dependencia que elabora el documento:

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA**

**Subdirección Administrativa y Financiera**

**SECRETARÍA DISTRITAL DE  
DESARROLLO ECONÓMICO**



SECRETARÍA DE  
DESARROLLO  
ECONÓMICO



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

## VIGENCIA

2025 - 2027

| Versión | Elaboró  | Revisó  | Aprobó   | Fecha      |
|---------|--|---|--|------------|
| 01      | <b>Dayana Neva Buitrago</b><br>Contratista SAF | <b>María del Pilar Barrios Gutiérrez</b><br>Profesional Especializado | <b>Álvaro Pérez Tirado</b><br>Director de Gestión Corporativa<br><br><b>Kelly Juliana Macias Buitrago</b><br>Subdirectora Administrativa | Enero/2025 |



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

## Tabla de Contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Contenido</b>   |           |
| <b>Introducción</b>  | <b>5</b>  |
| 1.   | 5         |
| 2.   | 6         |
| 2.1.   | 6         |
| 2.2.   | 7         |
| 3.   | 7         |
| 4.   | 7         |
| 5.   | 8         |
| 5.1.   | 8         |
| 5.2.   | 12        |
| 5.3.   | 14        |
| <b>6. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.</b>        | <b>15</b> |
| 6.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos. | 15        |
| 6.2 Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.                       | 15        |
| 6.3 Plan Institucional de Capacitación.                              | 16        |
| 6.4. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.                  | 16        |
| 7. Seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano.              | 17        |
| 8. Cronograma de actividades   | 17        |
| 9. Definiciones y abreviaturas                                       | 17        |
| 10. Control de Cambios   | 18        |

## Introducción

En cumplimiento de la normatividad vigente y teniendo en cuenta la misionalidad de la Entidad, la cual propende por la puesta en marcha de políticas que promuevan principalmente el empleo y la generación de nuevos ingresos para los ciudadanos de Bogotá; se pretende la mejora continua de cada uno de los procesos y el desarrollo de un Talento Humano competente, que garantice la eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación de sus servicios para la satisfacción de los usuarios.

Así las cosas, el Plan Estratégico de Talento Humano y los diferentes planes que lo integran, los cuales son liderados por la Subdirección Administrativa y Financiera, se construyen teniendo en cuenta los lineamientos dispuestos por la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y sus modificatorios, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, las normas que regulan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como los lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En este sentido y pretendiendo el fomento de las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el plan integrará distintas prácticas y procedimientos propios de la gestión de personal, cumpliendo así con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, cuyo fin es la contribución al logro de los objetivos y planes de la organización.

Dado que, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar la transformación organizacional, la Subdirección Administrativa y Financiera, bajo el lineamiento de la Dirección de Gestión Corporativa y del Despacho de la Entidad, define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer las etapas del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, el desarrollo y su retiro.

Es así que, las acciones propuestas en cada uno de los planes de la gestión del Talento Humano, apuntan a la generación de bienestar, satisfacción, y mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, propenden por el mejoramiento del clima y la cultura organizacional, fomentan el sentido de pertenencia e impulsan la vocación de servicio, apuntando al mejoramiento de la productividad y de la calidad en la atención a usuarios internos y externos.

## 1. Marco Normativo

El Plan Estratégico del Talento Humano y los planes que lo integran, atiende el siguiente marco normativo general, cuyas especificidades se encuentran en cada Plan para la presente vigencia, así:

### a. Normas nacionales:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 100 de 1993: *“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 776 de 2002: *“Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”*.
- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1562 de 2012: *“Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”*.
- Ley 1960 de 2019, *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Ley 1295 de 1994: *“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”*.
- Decreto Ley 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- Decreto Nacional 1072 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*, y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- Decreto Nacional 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- Decreto Nacional 648 de 2017, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*.
- Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019, *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”*.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (DAFP-ESAP).
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 (DAFP).

### b. Normas distritales:

- Decreto Distrital 437 2016 *“Por el cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”*.
- Decreto Distrital 189 de 2020: *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”*.

- Discreto Distrital 062 2024 *“Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital”*
- Acuerdo Distrital 927 2024, *“Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”.*

## **2. Alineación Estratégica**

### **a. Misión de la Entidad:**

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico orienta y lidera la formulación de políticas en materia de Desarrollo Económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital, a través del fortalecimiento de la capacidad productiva del tejido empresarial, la promoción de empleo digno y nuevas fuentes de ingresos, el impulso de la competitividad, innovación e internacionalización y, la sostenibilidad del Sistema de Abastecimiento y Distribución de Alimentos, mejorando la calidad de vida de la ciudadanía y la estructura productiva de Bogotá.

### **b. Visión de la Entidad:**

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico será reconocida en el 2028 como la entidad que lidera la transformación productiva y económica del Distrito Capital, a través del fortalecimiento y apoyo del tejido empresarial, la materialización de estrategias de promoción, colocación e incentivos para la generación de empleo, el aprovechamiento de alianzas estratégicas para la conexión con mercados locales, regionales e internacionales y la consolidación de Bogotá como un territorio agroalimentario, contribuyendo a un crecimiento económico sostenible, inclusivo y resiliente.

Atendiendo a lo anterior, y en consideración de los objetivos estratégicos de la Secretaría, las acciones que contempla el proceso del Talento Humano a través de cada uno de sus planes, contribuyen al desarrollo continuo de un personal con vocación de servicio, que impulse una cultura organizacional asociada a la mejora administrativa y a la calidad en la atención a la ciudadanía, utilizando cada uno de los insumos físicos, tecnológicos y humanos con los que cuenta la Entidad.

### **2.1. Objetivo General**

Contribuir en el desarrollo y fortalecimiento del Talento Humano de la Secretaría de Distrital de Desarrollo Económico, mediante la adopción de estrategias y mecanismos que garanticen la provisión de los empleos que constituyen la planta de empleos de la Entidad y permitan la mejora continua de las habilidades, conocimientos, capacidades y de la calidad de vida de los servidores y servidoras, así como generar ambientes de trabajo seguros.

## 2.2. Objetivos Específicos

- 1) Identificar las necesidades de personal, manteniendo actualizada la información respecto de los cargos vacantes de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico a fin de garantizar la provisión de los empleos en la planta de personal, optimizando la gestión del talento humano para fortalecer la capacidad institucional.
- 2) Contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y las servidoras de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, fomentando el desarrollo integral y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- 3) Ejecutar programas de capacitación conforme a las necesidades de formación y entrenamiento de los funcionarios para el desarrollo de las habilidades técnicas y específicas en procura de la mejora continua de los procesos.
- 4) Planificar y ejecutar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos y metas propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la protección y promoción de la salud de los servidores públicos y contratistas, de acuerdo con los procedimientos, políticas y en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

## 3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, tendrá una vigencia de tres (3) años, comprendiendo el periodo entre el 2025 – 2027. Este Plan está dirigido a todos los servidores públicos de la planta administrativa de la Entidad y contará a su vez con los planes de vacantes y previsión, capacitación, bienestar social, estímulos e incentivos y seguridad y salud en el trabajo, los cuales se formularán para cada vigencia.

## 4. Responsables

Atendiendo a las funciones legales atribuidas a ciertos actores internos, los responsables en el ciclo del Plan Estratégico de Talento Humano son:

| Etapas ciclo del plan | Responsable   |
|-----------------------|---|
| <b>Formulación</b>    | Subdirección Administrativa y Financiera                                    |
| <b>Aprobación</b>     | Comité de Gestión y Desempeño Institucional y Oficina Asesora de Planeación |
| <b>Implementación</b> | Subdirección Administrativa y Financiera                                    |
| <b>Seguimiento</b>    | Subdirección Administrativa y Financiera y Oficina Asesora de Planeación    |

| Etapas ciclo del plan | Responsable  |
|-----------------------|--|
| <b>Monitoreo</b>      | Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Planeación |
| <b>Evaluación</b>     | Subdirección Administrativa y Financiera                   |

El responsable de la Planeación Estratégica será el servidor que ostente el empleo de Subdirector Administrativo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Sin embargo, serán responsables del desarrollo de cada una de las actividades de los planes que la integran, los profesionales designados por el Subdirector para tal fin.

## 5. Diagnóstico

La planta administrativa de la Secretaría Distrital de Desarrollo económico, se compone en la actualidad de 205 empleos cuya distribución, según tipo y naturaleza del empleo, es la siguiente:

**Tabla 1. Cargos de la SDDE por tipo de empleo**

| Tipo Empleo       | Total Cargos | Participación  |
|-------------------|--------------|----------------|
| Empleo Permanente | 197          | 96,10%         |
| Empleo Temporal   | 8            | 3,90%          |
| <b>Total</b>      | <b>205</b>   | <b>100,00%</b> |

Fuente: Tablero de Control Empleo Público Bogotá – 31 de diciembre de 2024

**Tabla 2. Cargos de la SDDE por naturaleza del empleo**

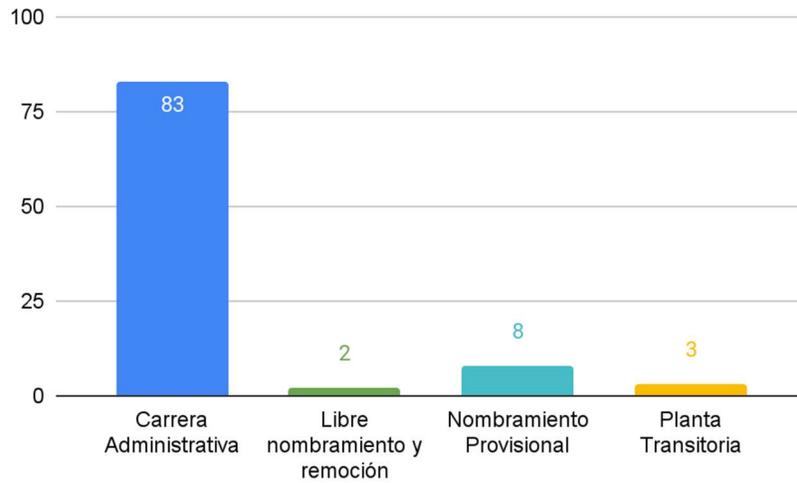
| Naturaleza del empleo  | Cargos     | Participación  |
|------------------------|------------|----------------|
| Carrera Administrativa | 169        | 82,44%         |
| Libre Nombramiento     | 27         | 13,17%         |
| Transitorio            | 8          | 3,90%          |
| Periodo Fijo           | 1          | 0,49%          |
| <b>Total</b>           | <b>205</b> | <b>100,00%</b> |

Fuente: Tablero de Control Empleo Público Bogotá – 31 de diciembre de 2024

### 5.1. Caracterización Planta Administrativa SDDE

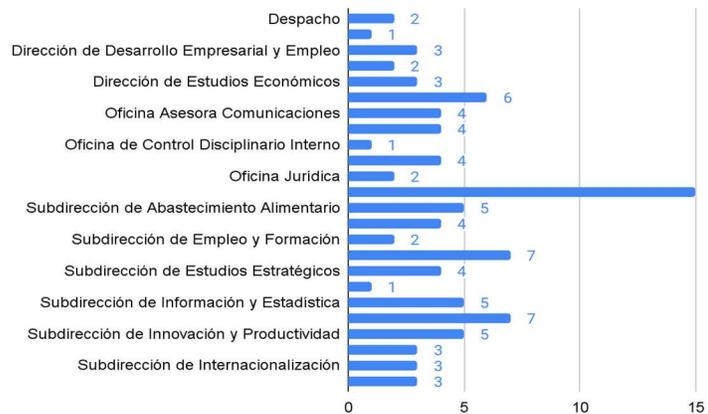
A continuación, se presenta la caracterización de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, con respecto a:

**Figura 1. Tipo de Vinculación con la Entidad**



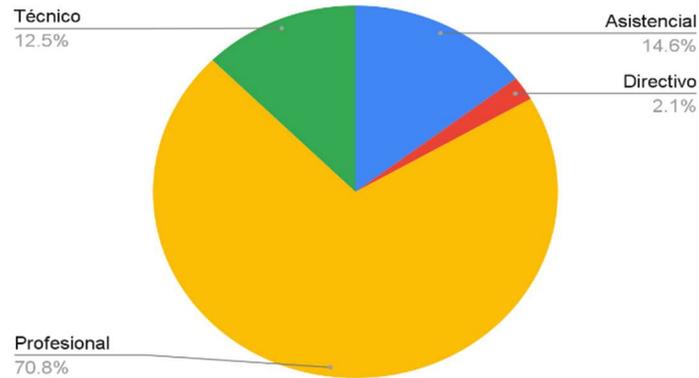
**Fuente:** Información a partir de la encuesta de necesidades de Bienestar. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

**Figura 2. Dependencia a la que pertenece**



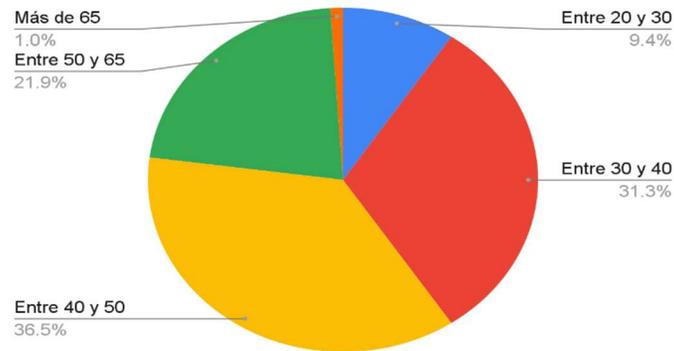
**Fuente:** Información a partir de la encuesta de necesidades de Bienestar. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

**Figura 3. Nivel jerárquico al que pertenece**



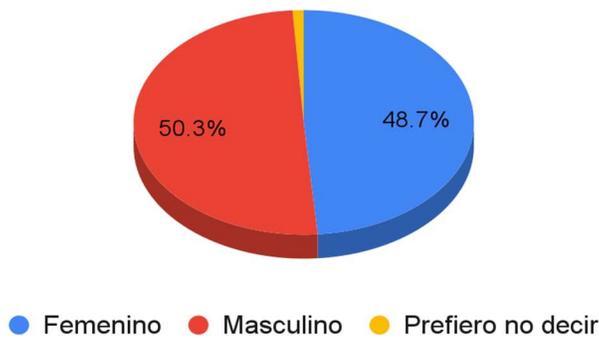
**Fuente:** Información a partir de la encuesta de necesidades de Bienestar. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

**Figura 4. Rango de edad en el que se encuentra**



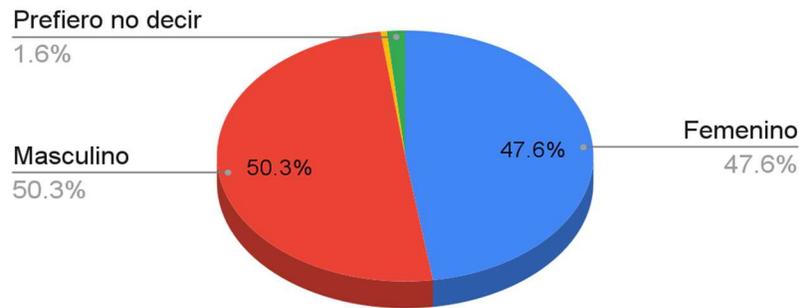
**Fuente:** Información a partir de la encuesta de necesidades de Bienestar. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

**Figura 4. Sexo**



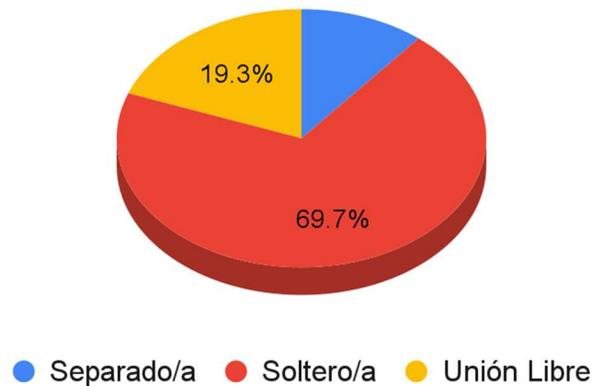
**Fuente:** Información a partir de la encuesta de condiciones de salud. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

**Figura 5. Identidad de género**



**Fuente:** Información a partir de la encuesta de condiciones de salud. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

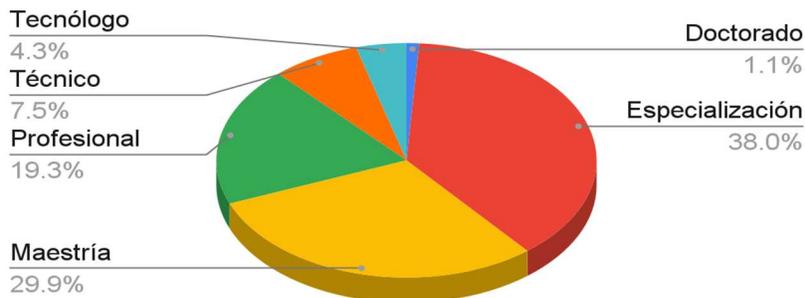
**Figura 6. Estado Civil**



**Fuente:** Información a partir de la encuesta de condiciones de salud. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

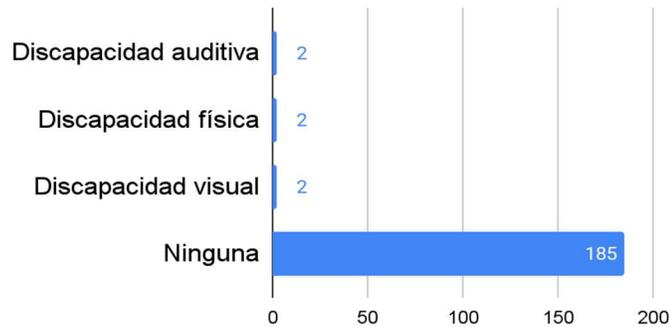
**Figura 7. Nivel de escolaridad**

**Gráfica 8: Nivel de Formación**



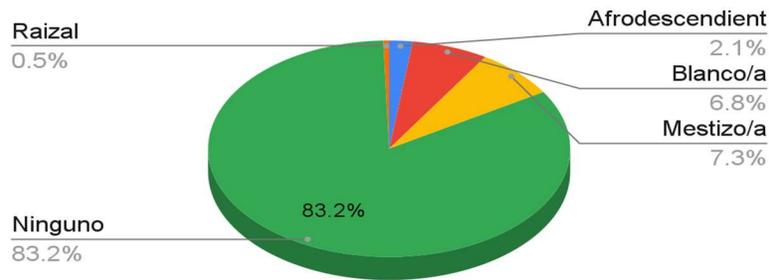
**Fuente:** Información a partir de la encuesta de condiciones de salud. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

**Figura 8. Certificación de alguna discapacidad**



**Fuente:** Información a partir de la encuesta de condiciones de salud. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

**Figura 9. Pertenece algún étnico**



**Fuente:** Información a partir de la encuesta de condiciones de salud. Subdirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano. Construcción propia. 2024

## 5.2. Medición del Desempeño Institucional – MDI

Atendiendo a que el objetivo de la MDI es medir anualmente la gestión y el desempeño de las entidades públicas en el marco de los criterios del MIPG y del MECI, se presentan los últimos resultados obtenidos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, así:

**Figura 10. Resultados Índice de Desempeño Institucional**



**Fuente:** Resultados MDI – Departamento Administrativo de la Función Pública

Lo anterior teniendo en cuenta que, la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, señala que es necesario tener en cuenta los resultados y recomendaciones generadas por el DAFP, en torno a las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

**Figura 11. Resultados Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**



**Fuente:** Resultados MDI – Departamento Administrativo de la Función Pública

**Figura 12. Resultados Política de Integridad**



**Fuente:** Resultados MDI – Departamento Administrativo de la Función Pública

Con base en los resultados obtenidos, a través del Plan Estratégico de Talento Humano 2024, que incluye el Plan Institucional de Capacitación – PIC, el Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos – PIB, el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se

implementan acciones tendientes a la disminución de la brecha para aumentar el índice de desarrollo institucional – IDI respecto al resultado de la vigencia 2023, aportando conocimiento y calidad de vida a los servidores de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

### **5.3. Acuerdo Sindical 2024.**

Durante la vigencia 2024, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y las Organizaciones Sindicales adelantaron un proceso de negociación. El acuerdo colectivo de negociación pactado, se desarrolla en un total de 42 artículos, fue suscrito el 14 de junio de la presente anualidad y se adoptó mediante Resolución No. 444 el 11 de julio de 2024.

En este sentido, con las estrategias implementadas en la planeación del proceso de Gestión del Talento Humano, se pretende continuar con el cumplimiento de los puntos pactados, atendiendo el principio de progresividad y no regresividad.

## **6. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.**

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, articulando los siguientes planes.

### **6.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.**

Este plan busca servir de guía estratégica para la planificación, provisión y gestión de los recursos humanos, promoviendo la eficiencia, la transparencia y el respeto a los principios de meritocracia, alineándose así, con los objetivos estratégicos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE).

En un contexto institucional donde la calidad del servicio público depende en gran medida de la competencia y el compromiso de sus servidores, este plan adopta un enfoque integral que abarca desde la identificación de las necesidades de personal hasta la implementación de procesos de provisión temporal y definitiva de empleos. Además, incluye acciones para fortalecer el bienestar organizacional y fomentar la estabilidad laboral, contribuyendo así a un enfoque integral de los servidores públicos.

### **6.2 Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.**

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, construido de acuerdo con las necesidades manifestadas por los servidores de la Entidad, busca promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de todos los servidores públicos, en aras de que la Secretaría cuente con un talento humano integral, comprometido y transparente, que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y logre su propio desarrollo personal y laboral.

El propósito es estimular la participación de los servidores en las actividades planteadas, fomentando el desarrollo integral, promoviendo la equidad, la inclusión y el bienestar colectivo, a través de una cultura organizacional que propendan por fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación, la calidez humana, la innovación, la creatividad, la resiliencia y recompense el desempeño efectivo de los servidores.

### **6.3 Plan Institucional de Capacitación.**

El Plan Institucional de Capacitación está diseñado de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, y con el direccionamiento establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). El PIC se construyó a partir de estos lineamientos, teniendo en cuenta los ejes temáticos prioritarios como Paz total, memoria y derechos humanos, inclusión y diversidad, transformación digital, ética y probidad, entre otros. Este enfoque busca asegurar la formación continua de los servidores públicos para mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la población, alineándose con los principios de transparencia y mejora continua, pilares esenciales para lograr una cultura organizacional orientada a la eficiencia.

Este Plan contempla las necesidades de capacitación específicas de los equipos de trabajo, basándose en la identificación de las necesidades de formación individuales y por dependencias, las evaluaciones de desempeño y los resultados de instrumentos como el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG). Además, se toman en cuenta las sugerencias de los servidores, garantizando que la capacitación esté alineada con los objetivos estratégicos de la entidad. Así, el Plan busca fortalecer tanto las competencias funcionales como las comportamentales de los servidores públicos, asegurando que el sector público responda de manera efectiva a las demandas actuales y transforme su funcionamiento para ofrecer mejores resultados.

### **6.4. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El plan de trabajo anual es uno de los resultados del proceso de implementación del SGSST, en donde se establece la meta para el 2025, las responsabilidades, los recursos, y cronograma de actividades, en congruencia con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

Tanto la planeación, como la ejecución de las actividades a desarrollar en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025, se orienta a través de:

- a. La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la Política de Seguridad Vial del Plan Estratégico de Seguridad Vial
- b. Cumplimiento de los estándares mínimos, así como, los requisitos legales aplicables al SGSST de la entidad.

- c. A las oportunidades de mejora identificadas y establecidas a través de auditoría interna del 2024, y las que apliquen.
- d. Autoevaluación del cumplimiento de los estándares mínimos de SG-SST 2024.
- e. La identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.
- f. Diagnóstico de condiciones de salud del año 2024 de los servidores públicos.
- g. Todas las recomendaciones realizadas por los comités: COPASST, Comité de Convivencia Laboral y Brigada de Emergencia, principalmente.
- h. Las estadísticas de incidentes, accidentes y enfermedad laboral.
- i. Los Programas de Vigilancia Epidemiológica y de soporte del SG-SST.

## 7. Seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano.

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les hará la medición de acuerdo con sus ciclos de control y los instrumentos definidos por la Subdirección Administrativa y Financiera para tal fin.

## 8. Cronograma de actividades

La programación a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de cada cronograma de ejecución de actividades definido en cada uno de los planes que lo integran.

## 9. Definiciones y abreviaturas

**Área de Calidad de Vida Laboral:** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. (Artículo 24, Decreto 1567 de 1998).

**Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permita desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**Clima Laboral:** El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los

miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005)

**MIPG:** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018, 2023).

**Profesionalización del servidor público:** Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Ley 1960 de 2019).

**Talento Humano:** 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 sus objetivos y resultados” (Presidencia de la República, 2017, pág. 19).

## 10. Control de Cambios

| Versión | Fecha      | Ítem modificado | Descripción del cambio   |
|---------|------------|-----------------|--|
| 01      | Enero/2025 | Proyección      | Proyección del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2025-2027 |