

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha:31/01/2022
		Página 1 de 26

**SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA**

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**ENERO DE 2022**



**TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2.OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	4
3.OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	5
4. MARCO LEGAL .....	6
5. CONTEXTO ESTRATÉGICO .....	7
6.COMPOSICIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	8
7.CARACTERIZACIÓN DE LOS/AS SERVIDORES/AS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE .....	9
7.1. GRUPOS ETARIOS .....	9
7.2. GÉNERO .....	10
7.3. GEOREFERENCIACIÓN DE SERVIDORES/AS .....	11
7.4. POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD:.....	12
7.5. ESCOLARIDAD DE SERVIDORES/AS: .....	12
13	
7.6. TIEMPO DE VINCULACIÓN .....	13
7.7. TIPO DE VINCULACIÓN:.....	15
8. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	16
8.1 COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	16
8.2 VACANCIAS DEFINITIVAS.....	17
9. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	18
9.1 PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA.....	18
VIGENCIA LISTAS DE ELEGIBLES .....	18
9.2 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN .....	19
9.3 GASTOS DE PERSONAL .....	19
19	
10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC, BIENESTAR E INCENTIVOS, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	20
10.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC .....	20
10.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	21
10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	21
10.4 PLAN DE INTEGRIDAD .....	22
11. IMPLEMENTACIÓN TELETRABAJO.....	23
12. CONTROL DE CAMBIOS.....	25
13. RESPONSABLES DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN .....	26

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 3 de 26

## 1. INTRODUCCIÓN

El **Plan Estratégico de Talento Humano** permite plasmar y consolidar las estrategias a desarrollar durante la vigencia, para garantizar las mejores prácticas de bienestar, incentivos, capacitación, gestión y medición, entre otros, alineadas con la plataforma estratégica de nuestra Secretaría.

En virtud de lo anterior, los componentes plasmados en este documento buscan generar un impacto para mejorar e incidir positivamente en los resultados individuales de cada servidor y servidora, con el propósito de que aquellos aporten en el logro de los objetivos organizacionales, buscando satisfacer a los/as ciudadanos/as, ubicándolos/as como prioridad y el centro de la gestión.

Es así como los planes aquí expuestos, relacionados con la gestión de talento humano, se consolidan a partir de lo dispuesto en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, el cual señala que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, a las entidades nos corresponde integrar al plan de acción, diversos planes institucionales, en lo relativo a talento humano, los referidos a continuación:



En virtud de lo anterior, teniendo pleno convencimiento de que las metas de ciudad y en especial las referidas al Sector Cultura, Recreación y Deporte, repercuten positivamente en los habitantes de Bogotá D.C., nos corresponde en el marco de la primera dimensión aunar esfuerzos para invertir, consolidar, fortalecer y apostar por nuestro talento humano, mejorando las estrategias y acciones que venimos realizando, las cuales se plasman en los diversos planes contenidos en este documento.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha:31/01/2022
		Página 4 de 26

## 2.OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Consolidar y contar con información referida al talento humano de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte que facilite la toma de decisiones, con el fin de consolidar los pilares del empleo público:

1. El **mérito**, esencial no sólo para la vinculación sino también para la permanencia del servicio.
2. El fortalecimiento de las **competencias** en todos los niveles jerárquicos que integran la planta de personal.
3. Promoción del compromiso institucional, implementando acciones para el **desarrollo y crecimiento de servidores y servidoras**.
4. **Orientación al resultado**, dándole prioridad a la productividad con calidad.
5. Adaptación al cambio, **gestionando las situaciones nuevas y entornos cambiantes**.
6. Apostándole a la integridad, gestión con resultados a la luz de los valores adoptados en **código de integridad**.
7. Búsqueda de espacios y mecanismos de interacción para la construcción colectiva, partiendo del **diálogo y la concertación**.



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha:31/01/2022
		Página 5 de 26

### 3.OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

1. Avanzar en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH.
2. Fortalecer la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
3. Recopilar información y datos que faciliten la toma de decisiones a la alta dirección de la Secretaría.
4. Propender por el fortalecimiento de las rutas de creación de valor, agrupaciones temáticas que permiten lograr resultados eficaces para la GETH, así:

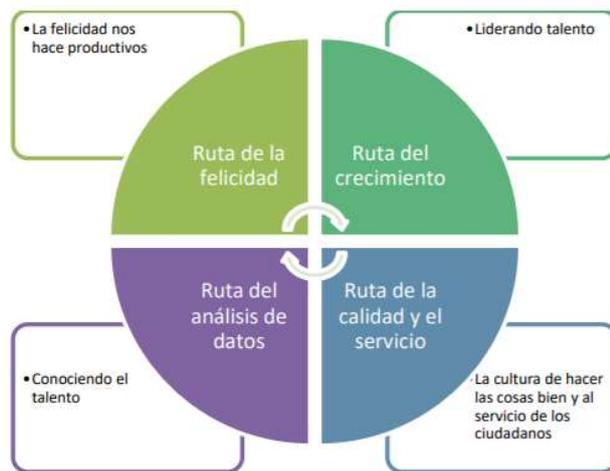


Ilustración 4 Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH Fuente: *Función Pública, 2017.*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha:31/01/2022
		Página 6 de 26

## 4. MARCO LEGAL



1	Ley 909 de 2004	Empleo público Carrera administrativa Gerencia pública
2	Ley 1960 de 2019	Modifica Ley 909 de 2004
3	Ley 1587 de 2017	Día de la familia
4	Decreto Ley 1567 de 1998	Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos
5	Ley 1221 de 2008	Teletrabajo
6	Decreto 785 de 2005	Funciones y requisitos generales de los empleos



7	Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública
8	Decreto 648 de 2017	Modifica Decreto 1083 de 2015
9	Decreto 1499 de 2017	
10	Decreto 612 de 2018	Integración de los planes institucionales y estratégicos
11	Criterios Unificados CNSC	
12	Lineamientos DASCD – Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 7 de 26

## 5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

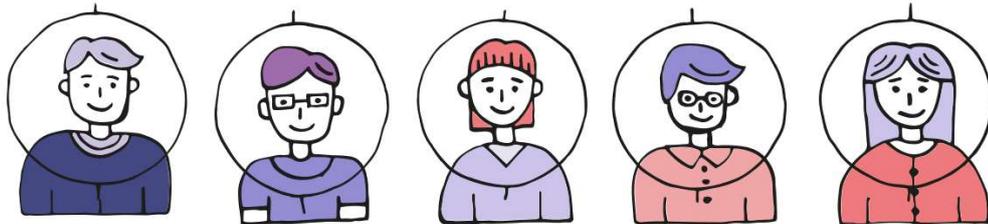
El plan estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte se relaciona con los siguientes objetivos estratégicos y de calidad enmarcados en las siguientes perspectivas:

### DE PROCESOS



**8. Fortalecer los procesos de la entidad para la satisfacción de la ciudadanía y la generación de valor público con criterios de calidad, innovación y eficiencia de manera sistémica y progresiva.**

### DE RECURSOS



**9. Realizar alianzas, optimizar y disponer los recursos físicos, tecnológicos, jurídicos, económicos y humanos de la entidad para el cumplimiento de los objetivos institucionales en beneficio de la ciudadanía.**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha:31/01/2022
		Página 8 de 26

## 6.COMPOSICIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 9 de 26

## 7. CARACTERIZACIÓN DE LOS/AS SERVIDORES/AS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

La planta de personal de la Secretaría está compuesta de la siguiente manera, de conformidad con la información que reposa en el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento con fecha de corte 3 de enero de 2022

### 7.1. GRUPOS ETARIOS

Rango edad					
23-29 años	6	2	8		
30-39 años	26	18	44		2
40-49 años	26	22	48		1
50-59 años	19	13	32		3
60-67 años	14	12	26		

En virtud de lo anterior, evidenciamos que en primer lugar se ubica el grupo etario de **40 a 49 años (29% de la planta de personal)**, seguido de aquellos/as servidores/as ubicados/as en el rango de 30 a 39 años **(26%)** y en tercer lugar quienes acreditan de 50 a 59 años **(19%)**.

- Por otra parte, encontramos 26 servidores y servidoras mayores de 60 años, representando el **15 %** de la planta de personal.
- Así mismo, se refleja que para cada rango predomina el **género femenino**.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha:31/01/2022
		Página 10 de 26

## 7.2. GÉNERO

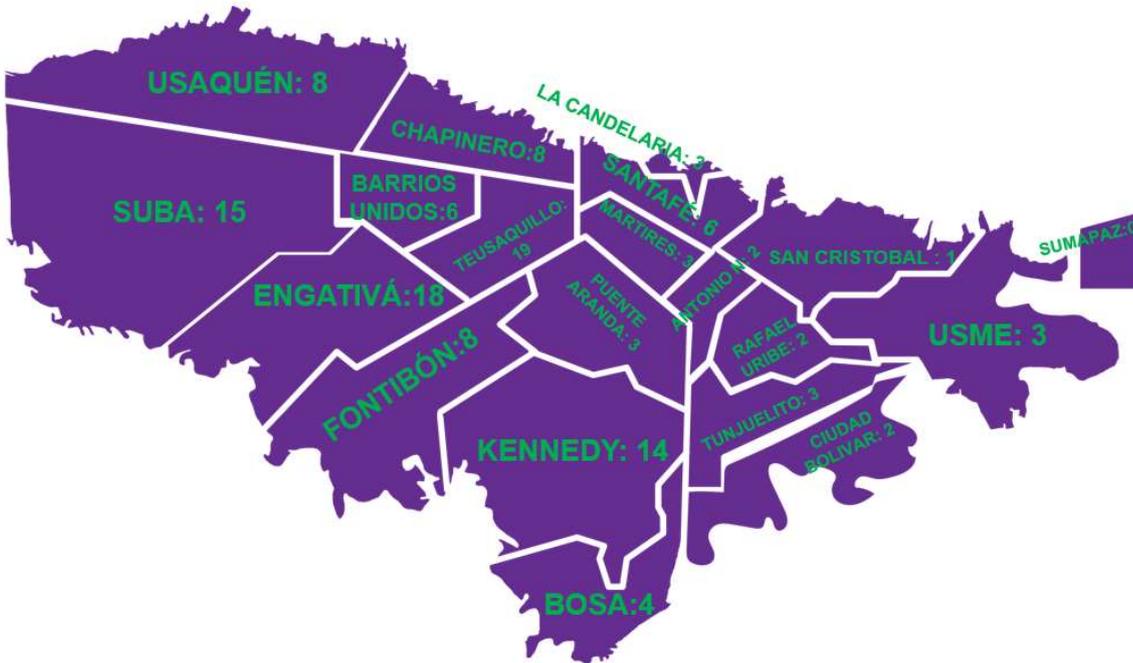
Nuevamente se evidencia que el género **femenino es mayoritario** en la planta de personal, corresponde al **55%** de los cargos de la misma.



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha:31/01/2022
		Página 11 de 26

### 7.3. GEOREFERENCIACIÓN DE SERVIDORES/AS

A continuación, se refleja el número de servidores/as por cada localidad del Distrito Capital de Bogotá:



Vemos como el mayor número de servidores/as se concentra en la Localidad de **Teusaquillo**, seguido de **Engativá, Suba y Kennedy**, sin que hagan presencia en Sumapaz, Localidad rural de Bogotá D.C.

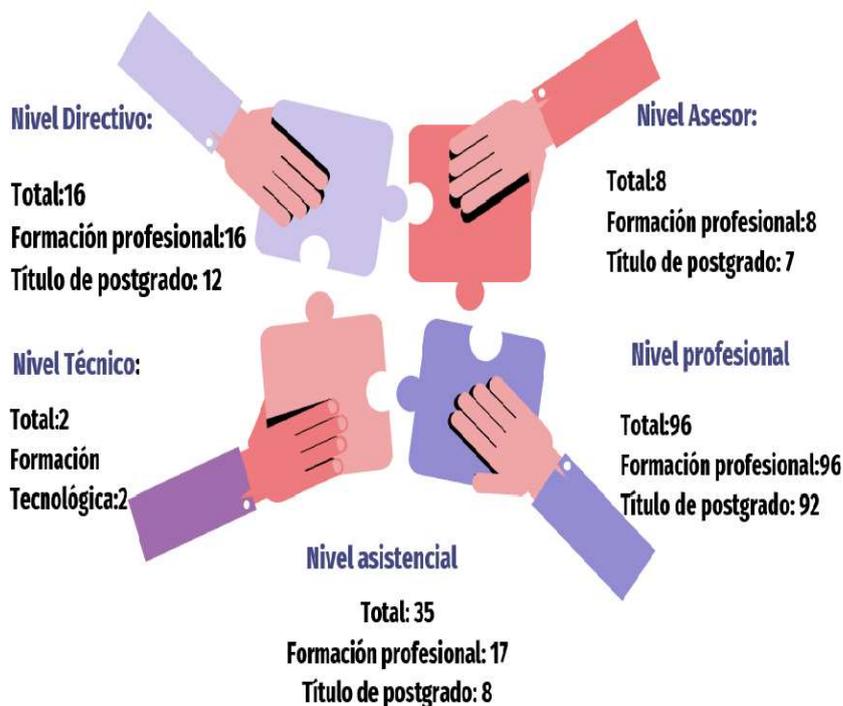
	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha:31/01/2022
		Página 12 de 26

#### 7.4. POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD:

En lo que respecta a la planta de personal de la Secretaría, en la actualidad se cuenta con una **persona en condición de discapacidad**, cifra que ha ido descendiendo desde el año 2020, debido a la terminación de la relación legal y reglamentaria, por **muerte** y por **terminación de nombramiento provisional**.



#### 7.5. ESCOLARIDAD DE SERVIDORES/AS:



- Aproximadamente el 80% de servidores y servidoras de la Secretaría acredita formación profesional, debido a que el mayor número de empleos de la planta de personal se concentra en el nivel profesional con 101 empleos.
- Vemos que, en el nivel asistencial, aproximadamente el 50% de los/as servidores/as cuenta con título universitario, dentro de dicho grupo se encuentran dos (2) servidoras a quienes se le otorgó apoyo educativo para financiar sus estudios de pregrado en vigencia del Convenio 387 de 2008, suscrito entre esta Secretaría y el Icetex a través de créditos condonables.
- En el mismo sentido, dentro de este nivel, a tres (3) servidoras y servidores se les financió el título de posgrado

### 7.6. TIEMPO DE VINCULACIÓN





- En lo que respecta al tiempo de vinculación vemos que 77 servidores y servidoras se ubican en el rango de 1 a 5 años, seguido del menor a un año, 35 servidores/as, situación originada por los diversos nombramientos en periodo de prueba efectuados en el marco de los procesos de selección referidos a continuación:

**Convocatoria 816 de 2018.**

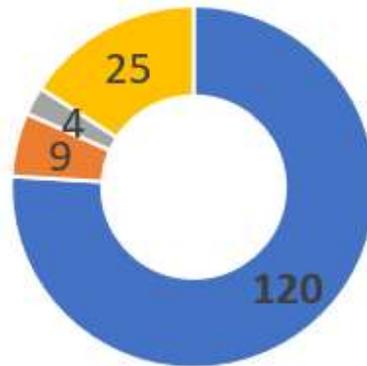
**Vacantes ofertadas: 76**

**Convocatoria 1483 de 2020 Distrito 4.**

**Vacantes ofertadas : 6**

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha:31/01/2022
		Página 15 de 26

## 7.7. TIPO DE VINCULACIÓN:



- Carrera administrativa CA
- Nombramiento en periodo de prueba-CA
- Nombramiento provisional-CA
- Nombramiento ordinario

Vemos como la planta de personal de la Secretaría se encuentra compuesta en su mayoría por servidores y servidoras de carrera administrativa, quienes ostenta derechos de carrera, esto se debe a que:

1. De los **164 empleos** que componen la planta de personal, **139** son empleos de carrera administrativa.
2. Con ocasión de los procesos de selección adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, honrando el principio del mérito, se han provistos los empleos con las personas que han ocupado posiciones meritorias.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 16 de 26

## 8. PLAN ANUAL DE VACANTES

### OBJETIVO:

Discriminar los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte que se encuentran en vacancia definitiva, con el propósito de facilitar la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital.

### 8.1 COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL



La última modificación de la planta de personal se produjo con el Decreto Distrital 341 de 2020, el cual puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=104059&dt=S>

De los anteriores datos, podemos concluir que el nivel profesional de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte está compuesto por la mayoría de los empleos de carrera administrativa.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 17 de 26

## 8.2 VACANCIAS DEFINITIVAS

En la planta de personal de la Secretaría contamos con la siguiente información referida a continuación:

<b>Profesional Especializado</b> <b>Código 222 Grado 32</b> OPEC No.150049 Reportado a CNSC <b>Provisión 2022: Encargo</b>	<b>Profesional Especializado</b> <b>Código 222 Grado 26</b> OPEC No.137315- Distrito 4 <b>Provisión 2022: En periodo de prueba. 11 de febrero</b>	<b>Profesional Especializado</b> <b>Código 222 Grado 19</b> OPEC No.66527 Conv.816 de 2018 <b>Provisión 2022: Uso de Lista de Elegibles</b>
<b>Profesional Universitario</b> <b>Código 219 Grado 10</b> OPEC No.160883 Reportado a CNSC <b>Provisión: En provisionalidad</b>	<b>Auxiliar Administrativo</b> <b>Código 407 Grado 22</b> OPEC No. 168800 Reportado a CNSC <b>Provisión : En encargo</b>	<b>Auxiliar de Servicios Generales</b> <b>Código 470</b> <b>Grado 14</b> OPEC No. 158500 Reportado a CNSC <b>Provisión : En encargo</b>
<b>Profesional Especializado</b> <b>Código 222 Grado 21</b> Vacante a partir del 27 de enero de 2022 por renuncia <b>Provisión 2022: Encargo</b>	<b>Auxiliar Administrativo</b> <b>Código 407 Grado 27</b> Vacante a partir del 1 de febrero de 2022 por renuncia <b>Provisión 2022: Uso de lista de elegibles- Ascenso</b>	<b>Auxiliar Administrativo</b> <b>Código 407 Grado 17</b> Vacante a partir del 1 de febrero de 2022 por renuncia <b>Provisión 2022: Uso de lista de elegibles- Abierto</b>
<b>Vacantes temporales</b> <b>Servidores/as en periodo de prueba en otro empleo</b>		
<b>Profesional Especializado</b> <b>Código 222</b> <b>Grado 19</b>  <b>2</b>	<b>Profesional Universitario</b> <b>Código 219</b> <b>Grado 12</b> A partir del 1 de marzo de 2022  <b>1</b>	<b>Auxiliar Administrativo</b> <b>Código 407</b> <b>Grado 22</b>  <b>2</b>

Estas últimas cinco (5) vacantes temporales tienen la vocación de convertirse en **definitivas**, al superar los/as servidores/as el periodo de prueba en el nivel satisfactorio o sobresaliente en el empleo en que fueron nombrados/as. En ese caso, se revisará la vigencia de las listas de elegibles, si hay lugar a ello, o se aplicará el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 18 de 26

## 9. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### OBJETIVO:

Contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos



### 9.1 PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA VIGENCIA LISTAS DE ELEGIBLES

### PROCESOS DE SELECCIÓN CNSC

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 19 de 26



Vigencia de listas de elegibles: 2 años.  
Excluyendo firmezas individuales, la mayoría quedaron en firme el **05/10/2020**  
**Vencimiento: 04/10/2022**



Vigencia de listas de elegibles: 2 años.  
En firme: **29/11/2021**  
**Vencimiento: 28/11/2023**



## 9.2 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, continuaremos acudiendo al Departamento Administrativo del Servicio Civil para la **evaluación de competencias laborales de los gerentes públicos y del nivel asesor**, así como, **publicando la hoja de vida del aspirante en la página web del DASC**, de conformidad con la normatividad establecida para el efecto.

## 9.3 GASTOS DE PERSONAL

La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte cuenta con un presupuesto de funcionamiento en servicios personales de: **\$ 22.716.248.000**. disponibles para la vigencia 2022

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha:31/01/2022
		Página 20 de 26

## 10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC, BIENESTAR E INCENTIVOS, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### 10.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC

#### OBJETIVOS:

- ✓ Desarrollar integralmente el Talento Humano vinculado a la **Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte**, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción personal y el desarrollo institucional que permitan contar con el personal idóneo y competente para atender la misión y funciones de la Entidad.
- ✓ Brindar y proporcionar a los (as) servidores y servidoras los contenidos y la formación necesaria para la gestión, contribuyendo con la consolidación y al desarrollo de las habilidades requeridas para el cargo

Al presente plan se incorporan los lineamientos que en esta materia emite el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la **oferta de capacitación que el DASCDC pone a disposición de todas las entidades y organismos del Distrito Capital y de sus servidores y servidoras a través del "Aula del Saber Distrital"**. La cual se anexa

#### CONSÚLTELO AQUÍ:

<https://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/organigrama/direccion-de-gestion-corporativa/gestion-del-talento-humano/capacitacion>

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha:31/01/2022
		Página 21 de 26

## 10.2 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### OBJETIVOS:

- ✓ Gestionar a través de actividades, eventos e incentivos, la satisfacción, el desarrollo de los servidores y servidoras.
- ✓ Contemplar dentro de las actividades y/o eventos a las familias de los servidores y servidoras.
- ✓ Contribuir con un buen y permanente Clima Laboral.

### CONSÚLTELO AQUÍ:

<https://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/organigrama/direccion-de-gestion-corporativa/recursos-humanos/bienestar-scrd>

## 10.3 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- ✓ Mantener y mejorar la sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud- SGSST
- ✓ Promover el mejoramiento continuo del SGSST a partir de las necesidades y expectativas de los/as servidores/a.
- ✓ Gestionar de manera eficaz los peligros y riesgos asociados a las actividades desarrolladas por los/as servidores/as de la entidad.
- ✓ Dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionada

### CONSÚLTELO AQUÍ:

[https://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/sites/default/files/archivos\\_paginas/2022\\_-\\_plan\\_de\\_seguridad\\_y\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo.pdf#overlay-context=organigrama/direccion-de-gestion-corporativa/gestion-del-talento-humano/seguridad-y-salud-en-el-1](https://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/sites/default/files/archivos_paginas/2022_-_plan_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo.pdf#overlay-context=organigrama/direccion-de-gestion-corporativa/gestion-del-talento-humano/seguridad-y-salud-en-el-1)

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 22 de 26

## 10.4 PLAN DE INTEGRIDAD

- ✓ Promover la apropiación de los valores éticos en los servidores públicos de la SCRD y fortalecer la cultura de integridad.

**CONSÚLTELO AQUÍ:**

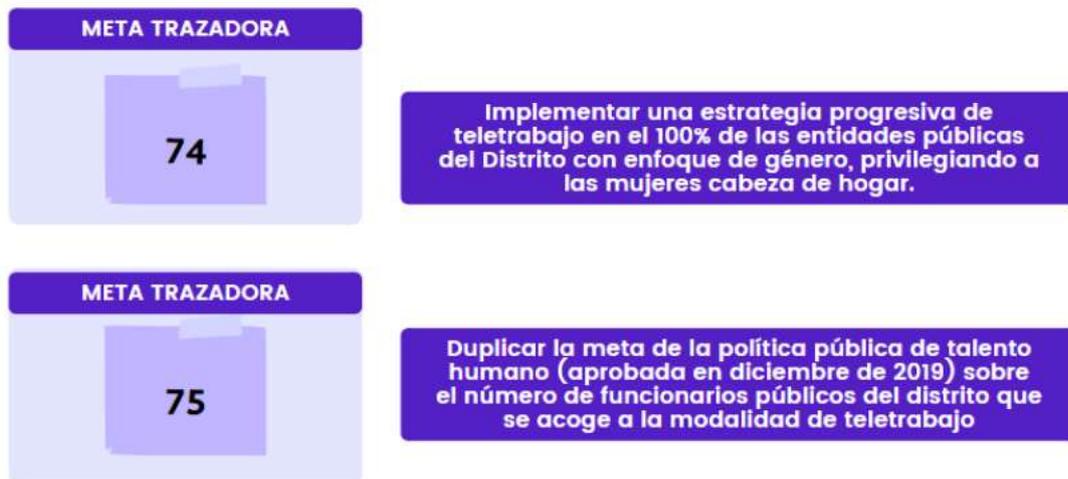
<https://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/nuestra-entidad/codigo-de-integridad>



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 23 de 26

## 11. IMPLEMENTACIÓN TELETRABAJO

La Secretaría con el ánimo de cumplir las metas relacionadas a continuación, del “Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, Propósito 5: “Construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente”



Puso en marcha la modalidad de teletrabajo, como quiera que en la vigencia 2017, a través de Resolución 471 del 13 de septiembre de 2017, expedida por esta Secretaría, se implementó una nueva prueba piloto de teletrabajo (considerando que la primera de éstas se realizó en 2014), a la cual se acogieron 53 servidores/as, con quienes se suscribió un acuerdo de voluntades.

La evaluación de la prueba piloto referida permitió establecer que se elevó la productividad, los/as teletrabajadores/as mostraron responsabilidad y cumplimiento de sus funciones y la mayoría estuvo de acuerdo con su adopción.

En virtud de lo anterior, para la vigencia 2021, le abrimos paso al Teletrabajo en esta Secretaría, **inicialmente desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 30 de noviembre de 2021**, en virtud del cual, se están beneficiando a **73 servidores(as)**, con quienes se suscribió un acuerdo de voluntades.

Así las cosas, considerando sus grandes bondades y beneficios, mediante **Circular No.31 del 11 de octubre de 2021**, expedida por este Despacho, respecto al teletrabajo:

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 24 de 26

**PILOTO TELETRABAJO AUTÓNOMO**

**15 OCT 2021**



Se implementó piloto de teletrabajo autónomo en la entidad, así las cosas, cada jefe(a) de dependencia seleccionó un (a) servidor (a) que de acuerdo con las funciones del empleo pudiera realizar teletrabajo autónomo

**TELETRABAJO SUPLEMENTARIO VIGENCIA**

**31 ENERO 2022**

Se extendieron hasta el 31 de enero de 2022, iniciativa aprobada por el Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo, tal y como consta en el acta No.6 de 2021.

En lo que respecta al plazo, en el marco de la Circular No.040 del 1 de diciembre de 2021, expedida por el Secretario de Despacho, se prorrogó automáticamente hasta el **31 de diciembre de 2022**. Adicionalmente, considerando que en la actualidad esta Secretaría aplica el Modelo + de Teletrabajo Distrital con enfoque diferencial, tenemos que en la primera etapa se dio prioridad a los siguientes grupos poblacionales:

**HIJOS/AS EN LA ETAPA DE PRIMERA INSTANCIA (DE 0 A 5 AÑOS)**

**4**

**HIJOS/AS O PADRES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

**5**

**LACTANTES O GESTANTES**

**1**

**MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA**

**5**

**PLAN DE RETIRO**

**4**

**NINGUNA**

**51**

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 01
		Fecha: 31/01/2022
		Página 25 de 26





**Reconocimiento por parte de la  
Secretaría General de la Alcaldía Mayor  
17 de septiembre de 2021**





**Primer lugar por  
superar la meta de la  
vigencia de teletrabajo**

**Primer lugar en el registro  
de la información de  
teletrabajo en SIDEAP**

**Reconocimiento a una  
servidora por aprobar con  
la mayor puntuación y en  
menor tiempo, el curso  
virtual**

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

Nota: A partir de la aprobación del mapa de procesos versión 09, se reinicia el versionamiento documental esto quiere decir que inicia en versión 1, teniendo en cuenta el rediseño institucional y la nueva codificación, buscando la simplificación de documentos	
No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Este documento sustituye la versión anterior del plan estratégico con radicado No. 20197300024023. Solicitud inicial. Ver formato "Solicitud de elaboración, modificación o eliminación de documentos" Fecha: 27/01/2021 Radicado ORFEO 20227300049553.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha:31/01/2022
		Página 26 de 26

### 13. RESPONSABLES DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORADO POR	REVISADO OAP POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Bibiana Quesada Mora	Nombre: Angelmiro Vargas Cárdenas	Nombre: Alba Nohora Díaz Galán Yaneth Suárez Acero	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño *
Cargo: Profesional Especializado Código 222 Grado 19	Cargo: Profesional Oficina Asesora de Planeación	Cargo: Directora Gestión Corporativa	Cargo: N.A.
Firma:  Electrónica	Firma:  Electrónica	Firma:  Electrónica	Firma:  Electrónica

\* Aprobado en sesión del Comité realizada el 31/01/2022.