



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

PROCESO:
GESTION TALENTO HUMANO



SECRETARÍA DE
AMBIENTE





SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	6
1.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano	6
.....	6
2. NORMATIVIDAD.....	7
3. OBJETIVO GENERAL	8
3.1 Objetivos Específicos	8
4. METODOLOGÍA.....	9
5. POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	10
6. VINCULACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	11
6.1 Planta de Empleos Actual de la Entidad	11
7. PLAN ANUAL DE VACANTES	13
7.1 Objetivos Específicos	13
7.2 Alcance	13
7.3 Responsabilidades.....	13
7.4 Metodología de Provisión.....	14
7.5 Sistema propio de evaluación del desempeño.....	14
7.6 Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados.....	15
7.7 Sistema De Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)	15
7.8 Integridad.....	16
8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	16
8.1 Objetivo.....	16
16	
8.2 Objetivos estratégicos.....	16



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

8.3 Objetivos de gestión	17
8.4 Ejecución	21
8.5 Seguimiento para la ejecución del PIC 2024.....	22
8.6 Indicadores PIC 2024	23
9. PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS – PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024.....	24
9.1 Objetivo General.....	24
9.2 Objetivos específicos	24
9.3 Recursos Asignados.....	24
9.4 Ejes Elaboración Plan de Bienestar:	25
9.5 Cronograma de actividades	29
9.6 Seguimiento y Evaluación.....	36
10. CLIMA LABORAL	37
11. MODALIDAD LABORAL DE TELETRABAJO:	37
12. ESTÍMULOS	38
12.1 Cumpleaños.....	39
12.2 Fechas especiales.....	39
12.3 Mensajes de condolencia	39
12.4 Día de la Familia	39
12.5 Vacaciones recreativas.....	39
12.6 Incentivo del uso de la bicicleta.....	40
12.7 Programa Servimos	40
12.8 Presupuesto asignado para los incentivos vigencia 2024	40
12.9 Calificación sobresaliente	41
12.10 Proceso de inducción y reinducción.....	42
13. PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	44
13.1 Espacios de Participación.....	48



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

13.1.1 Comité de Convivencia Laboral	49
13.1.2 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST ...	49
13.1.3 Brigada de Emergencias.....	50
13.1.4 Comisión de Personal.....	51
14.SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.....	53
 Procedimientos:	53
14.1 Seguimiento y Medición	54
14.2 Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (Furag).....	54
 14.2.1 Resultados FURAG 2022	54
14.3 Plan de adecuación y sostenibilidad-PAYS.....	57
 14.3.1 Indicadores de Gestión-Proceso GTH.....	62
 14.3.2 Matriz de autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano: 	62
 14.3.3 Monitoreo a los riesgos de Gestión y Corrupción.....	65



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

INTRODUCCIÓN

La Planeación estratégica de Talento Humano es el proceso mediante el cual las entidades en función de sus objetivos proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del Talento Humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la entidad.

Los Planes Estratégicos de Talento Humano son herramientas de Gestión que permiten organizar y racionalizar el hacer de las áreas de personal, fomentando el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

La Secretaría Distrital de Ambiente cuenta con su Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la cual tiene por objetivo definir los lineamientos a considerar durante la planeación, selección, mejora continua, evaluación y consolidación del equipo de trabajo, para la consecución de metas y objetivos institucionales. Una política que promueve el cumplimiento en materia normativa, el derecho fundamental al diálogo social, la concertación y la integridad como mecanismos para el logro de resultados.

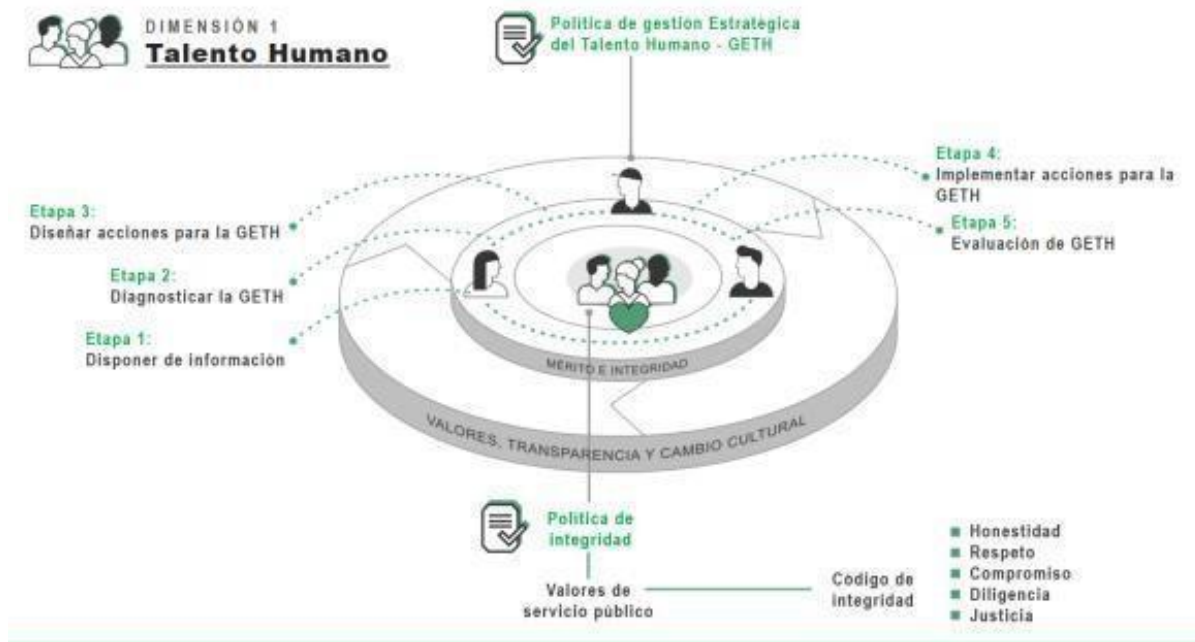
Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

La Secretaría Distrital de Ambiente – SDA, acoge el Plan Estratégico de Talento Humano como un instrumento orientador y facilitador de los diversos planes y programas que lo conforman, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de sus servidores públicos, que se ven reflejados en la calidad del servicio prestado.

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

El Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un Sistema Integrado de Gestión, cuya finalidad es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de este modelo está en la articulación con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos); el cual consta de lo siguiente:



Fuente: Departamento Administrativo de la Función pública, 2017

Existe una relación dependiente de la Gestión de Recursos Humanos con la estrategia de la Organización, que básicamente es la que da coherencia y sentido a las diferentes acciones de fuerza laboral, desarrolladas por las personas que son parte de una organización y por quienes lideran los planes para la gestión de éstas, garantizando que todas, conjuntamente, potencien el cumplimiento de los objetivos institucionales. El primer elemento denominado Estrategia se considera entonces el más importante, pues afectará la gestión de las personas.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

2. NORMATIVIDAD

NORMA	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1960 del 27 de junio 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 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 1952 del 28 de enero de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 2094 del 29 de junio de 2021	Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
Decreto ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Nacional 770 del 17 de marzo del 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
Decreto Nacional 4500 del 5 de diciembre de 2005	Por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004.
Decreto Nacional 3905 del 8 de octubre de 2009	Por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa.
Decreto Nacional 1072 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto Nacional 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto Nacional 894 del 28 de mayo de 2017	Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

NORMA	DESCRIPCION
Decreto Nacional 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Decreto Nacional 612 del 4 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Resolución Nacional 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
Resolución SDA 00818 del 30 de marzo de 2020	Por la cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Ambiente.
Resolución SDA 02163 del 16 de octubre de 2020	Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Resolución 4335 de 2010	Por la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Secretaría Distrital de Ambiente.
Acuerdo 071 del 12 de septiembre de 2023	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.
Directiva 001 de 2015 - DASCD	Lineamientos distritales para establecer los Programas de Bienestar e Incentivos.
Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP	Por el cual se entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.	
Actualización del Plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP –ESAP	
Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.	
Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP	
Guía de Estímulos para los servidores públicos – DAFP- septiembre de 2018	

3. OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 tiene como objeto, Gestionar la vinculación y administración del personal de la Secretaría Distrital de Ambiente, mediante la implementación de las políticas y estrategias, encaminadas a fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos de la SDA.

3.1 Objetivos Específicos

- Implementar la Política Estratégica de talento Humano.
- Ejecutar los procesos relacionados con la carrera administrativa, en cumplimiento del mandato legal y las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

- Administrar los procesos de talento humano, en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo (selección de personal, permanencia y retiro del servicio).
- Orientar en la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano de la entidad.
- Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar y de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo previsto en la ley.
- Coordinar y apoyar el procedimiento relacionado con los acuerdos de gestión que suscriban los gerentes públicos de la entidad, de acuerdo con lo previsto en la ley y los procedimientos internos.
- Coordinar y dar cumplimiento al seguimiento del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Promover la inclusión a las diversas modalidades de Teletrabajo, para fortalecer el talento humano
- Custodiar y salvaguardar las historias laborales de todos los servidores de la entidad.
- Fortalecer las áreas de la entidad con la vinculación de personal competente e idóneo y con formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer el clima organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.
- Liderar la Política de integridad en la entidad
- Fortalecer la capacidad institucional a través de implementación de estrategias de innovación que garanticen el desarrollo de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Ambiente, se siguieron los lineamientos establecidos en los Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.

De acuerdo con el Decreto Nacional No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces, puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para ello, la entidad ha implementado cinco etapas que se describen a continuación y que aportaran a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

- I. **Disponer de Información:** La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Estratégico de Talento Humano 2024

productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

- II. **Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Se realiza a través del levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utiliza una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí establecidas, la Secretaría Distrital de Ambiente identifica su nivel de madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión, y los resultados de la vigencia anterior del Formulario Único de Avances al Reporte de la Gestión-FURAG.

- III. **Elaborar el Plan de Acción:** Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la Secretaría Distrital de Ambiente, se diseña un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa, se describieron todas las acciones correspondientes en el instrumento asociado a la Matriz GETH denominado “Formato Plan de Acción”. En este formato se establecen los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

- IV. **Implementar el Plan de Acción:** Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será adelantar todas las acciones propuestas que logren el fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que presentan bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH.

- V. **Evaluar la Gestión:** El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evalúa, entre otros, el estado de la GETH en la Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

Adicionalmente se realiza el seguimiento y evaluación a través del Plan de Adecuación y Sostenibilidad-PAYS de la entidad, monitoreo a indicadores de gestión y a mapa de riesgos de gestión y corrupción e informes de seguimiento a la ejecución de los planes de la vigencia.

5. POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

La Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, en el marco de MIPG y en desarrollo de la dimensión de Talento Humano, formuló la Política Gestión Estratégica de Talento Humano, estableciendo lineamientos para la planeación, selección, mejora continua y evaluación, promoviendo con ello



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

el cumplimiento en materia normativa, el derecho fundamental al diálogo social, la concertación, la integridad y consolidación del equipo de trabajo para la consecución de metas y objetivos institucionales. Una política que promueve el cumplimiento en materia normativa, el derecho fundamental al diálogo social, la concertación y la integridad como mecanismos para el logro de resultados.

Esta política fue aprobada en Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión número 5 de septiembre 23 de 2022.

Por lo anterior, se ha considerado el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de planes y programas de inducción, reinducción, capacitación, bienestar, incentivos y seguridad y salud en el trabajo, como integradores de la política para la gestión del talento humano, consolidando un entorno de condiciones propicias para la satisfacción de las necesidades de reconocimiento de cada uno de los servidores públicos de la secretaria.

Esta política se encuentra publicada en Isolucion en la ruta:

[Isolucion/documentación/manuales/otras políticas](#)

6. VINCULACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

6.1 Planta de Empleos Actual de la Entidad

La planta de empleos de la Secretaría Distrital de Ambiente es de 143 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

PLANTA DE PERSONAL			
NIVEL DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD	GRADO	NO. EMPLEOS
Secretario de Despacho	020	09	1
Subsecretario de Despacho	045	08	1
Director Técnico	009	07	5
Subdirector	068	04	10
Jefe de Oficina	006	05	2
Jefe de Oficina	006	04	1
Jefe de Oficina Asesora	115	05	1
Asesor	105	06	1



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	25	13
Profesional Especializado	222	24	7
Profesional Especializado	222	21	5
Profesional Especializado	222	20	20
Profesional Especializado	222	19	6
Profesional Universitario	219	18	23
Profesional Universitario	219	15	3
Profesional Universitario	219	14	2
Profesional Universitario	219	05	1
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	314	17	4
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario Ejecutivo	425	27	1
Secretario Ejecutivo	425	24	5
Secretario	440	17	4
Secretario	440	09	1
Auxiliar Administrativo	407	27	8
Auxiliar Administrativo	407	17	5
Auxiliar Administrativo	407	09	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	07	1
Conductor	480	15	1
Conductor	480	13	10
TOTAL			143

Fuente: Elaboración propia- DGC-Talento Humano- diciembre 31 de 2023

DISTRIBUCION POR NIVEL JERARQUICO	
NIVEL	No
DIRECTIVO	20
ASESOR	2
PROFESIONAL	80
TÉCNICO	4
ASISTENCIAL	37
TOTAL	143

ESTADO DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA SDA A 30 DE DICIEMBRE DE 2023	
CARRERA ADMINISTRATIVA	100
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	21
PERIODO DE PRUEBA	2
PERIODO FIJO	1
PROVISIONAL	12

VACANTES	7
TOTAL	143

Fuente: Elaboración propia- DGC-Talento Humano- diciembre 31 de 2023

7. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación que permitan identificar las necesidades del talento humano requerido por la Entidad y adelantar los procedimientos en el marco normativo necesarios para la provisión transitoria o definitiva de empleos en vacancia, a través de procesos de encargo y provisión definitiva como resultado del Concurso de mérito que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, garantizando así el acceso al servicio público y el logro de las metas propuestas por la Entidad.

7.1 Objetivos Específicos

- a) Elaborar diagnóstico mensualizado del estado de la Planta de empleos de la Entidad teniendo en cuenta las vacancias definitivas y las diversas situaciones administrativas que generen una nueva vacancia.
- b) Desarrollar las acciones necesarias para participación efectiva en los procesos de mérito que adelante la CNSC.
- c) Garantizar la provisión transitoria de las vacantes presentadas en la Planta de Personal de la Entidad, satisfaciendo las necesidades del talento humano a través del proceso de Encargo interno vigente en la SDA

7.2 Alcance

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

El presupuesto asignado anualmente a la entidad contempla la destinación del pago del personal que se requiera para proveer en los empleos vacantes, garantizando con ello los costos de estos.

7.3 Responsabilidades

El equipo de Talento Humano será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes de la entidad, mensualmente realizará la revisión del estado de la planta de empleos de la Entidad.

  	<p style="text-align: center;">GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Plan Estratégico de Talento Humano 2024</p>
---	--

7.4 Metodología de Provisión

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta lo dispuesto en la ley 909 de 2004, modificada a su vez por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto Nacional 1083 de 2015, y demás normativa aplicable para cada caso y el proceso se adelantará de la siguiente forma:

- a) El equipo de Talento Humano identificará dentro de los primeros 10 días hábiles de cada año, los cargos vacantes generados a corte 31 de diciembre de la vigencia anterior.
- b) Realizar seguimiento y actualización mensual de Plan de vacantes de la vigencia en curso.
- c) Una vez identificada la vacante a proveer, se realizará el correspondiente análisis de los empleos y hojas de vida para la provisión temporal o definitiva de las mismas.
- d) Como resultado del análisis, se validará la forma de la provisión teniendo en cuenta la clase de vacancia generada.
- e) En caso de provisión por encargo, se adelantará las actividades establecidas en el procedimiento PA01-PR09 Encargo, mientras se surte el proceso de convocatoria para la provisión definitiva del cargo y/o hasta tanto termine la situación administrativa que genera el encargo.
- f) En caso de provisión a través de nombramiento ordinario, como resultado de un concurso de méritos, se adelantarán las actividades definidas en el procedimiento PA01-PR16 Selección y Nombramiento Ordinario, Periodo de Prueba y Provisional.
- g) En caso de provisión a través de nombramiento provisional, el equipo de talento humano realizará el análisis de cumplimiento de requisitos conforme lo establece la norma y procederá a realizar el correspondiente acto administrativo.
- h) En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013, la entidad prevé que para el 2024, la inclusión laboral de nuevos servidores públicos como resultado de la Convocatoria que se adelanta con la Comisión nacional del Servicio Civil, denominada Distrito 6.
- i) La Secretaría bajo el principio de transparencia e igualdad en el proceso de vinculación, desvinculación y encargos en la planta de personal, dará continuidad a la actualización de la plataforma SIDEAP-servidores, colaboradores y entidades del Distrito capital.
- j) La entidad en garantía de lo establecido en la Ley 2214 de 2022, para la vigencia 2024, busca promover la generación del empleo Joven, realizando inclusión juvenil, siempre y cuando se apruebe por las diferentes entidades responsables del proceso, la reestructuración de la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Ambiente.

7.5 Sistema propio de evaluación del desempeño

Dentro de los retos previstos para el año 2023, se destaca el inicio de la actualización del sistema propio de evaluación del desempeño laboral destinado a los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba. Este sistema, adoptado en febrero de 2010 mediante la Resolución No. 1435, no ha experimentado ajustes tanto normativos como metodológicos desde su adopción.

El propósito central de este proyecto reside en la revisión integral de la normativa que regula la materia, así como en la redefinición de la metodología asociada al proceso de evaluación del

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Estratégico de Talento Humano 2024

desempeño. Este enfoque abarca las diversas etapas del proceso, el seguimiento a la gestión de actividades y la recopilación de evidencias, siguiendo los lineamientos y directrices establecidos en la normatividad vigente y los Acuerdos emitidos por la CNSC, los cuales son de obligatorio cumplimiento.

Aunque el sistema actual de evaluación del desempeño cumple con su propósito, se busca modernizarlo para que se ajuste a las nuevas disposiciones normativas y jurisprudenciales identificadas. El objetivo es lograr una mejora sustancial en los registros y/o instrumentos de evaluación, manteniendo la esencia fundamental de nuestro sistema y resaltando los elementos distintivos que nos separan del modelo estándar establecido por la CNSC.

Una vez finalizado en la vigencia 2024, este proyecto de actualización será sometido a la revisión y evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), abarcando aspectos metodológicos, normativos y conceptuales. Una vez aprobada la actualización, se procederá a su adopción por parte de la Secretaría Distrital de Ambiente, con el propósito de implementarlo de manera efectiva al interior de la entidad.

7.6 Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados

Durante la vigencia 2023, se realizó acompañamiento psicosocial a los prejubilados de la Entidad a través de apoyo psicológico individual, talleres de capacitación en Adaptación al cambio y Proyecto de vida, y se realizó un encuentro presencial a través de un recorrido boyacense, con los objetivos de integración, uso creativo y recreativo del tiempo, sensibilización para el manejo del riesgo cardiovascular, ruptura de posturas prolongadas y prevención de la salud mental.

Para el año 2024, se continuarán realizando estas actividades con mayor seguimiento y acompañamiento a este grupo de funcionarios buscando fortalecer sus recursos personales para una adecuada toma de decisiones.

7.7 Sistema De Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)

Para dar cumplimiento a la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Distrital 367 del 9 de septiembre de 2014, la entidad emite dentro de los cinco (05) días hábiles de cada mes en el instrumento de almacenamiento de datos del Distrito SIDEAP, el certificado de reporte de Talento Humano.

Además, conforme lo establece el Decreto 1083 de 2015, se realizará seguimiento a través del SIDEAP al cumplimiento de la Declaración de Bienes y Rentas de los servidores, así como a la Declaración de conflicto de intereses que señala la Ley 1952 de 2019.

7.8 Integridad

Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores.

La gestión de integridad que adelantará la Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2024, se realiza de acuerdo con los lineamientos, programas, política y plan de acción establecidos, y desarrollado con el liderazgo de los Gestores de Integridad, contando con el apoyo y dirección de la Dirección de Gestión Corporativa, dependencia líder de la Política de Integridad institucional; la Oficina de Comunicaciones como el soporte de diseño comunicacional y medios de divulgación, y todas las dependencias de la entidad que contribuyen con su participación en las diferentes actividades propuestas dentro de dicho plan. La razón de ser de esta gestión es recalcar en los colaboradores (funcionarios y contratistas) vinculados a la entidad, los valores institucionales definidos en el Código de Integridad de la SDA, con ello, incidir en el debido actuar en el servicio público, enmarcados en el respeto, justicia, compromiso, diligencia y honestidad. De igual manera, invitar a la comunidad vinculada a través de programas institucionales, a conocer y apropiarse de estos valores, y hacerlos partícipes de nuestra gestión de integridad. Para lograr este objetivo, se parte de un diagnóstico previo, y con base en el mismo, se da inicio a la sensibilización, socialización del código de integridad, por medio de charlas y capacitaciones, conferencias, actividades lúdico-pedagógicas, campañas de divulgación que buscan la aprehensión de cada uno de los valores institucionales.

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

8.1 Objetivo



La Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2024, propone los siguientes objetivos estratégicos que buscan alinear la visión institucional a través de las actividades de capacitación y formación que permitan el fortalecimiento de las competencias de los servidores y servidoras para que de esta manera sea posible atender los retos que enfrenta la entidad de cara al contexto socioambiental de la ciudad.

8.2 Objetivos estratégicos

- Desarrollar procesos de capacitación, que fortalezcan los conocimientos, competencias y habilidades de los(as) funcionarios(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente, con la finalidad de



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

contar con un talento humano preparado para afrontar los retos que exija la entidad y la ciudadanía.

- Desarrollar en el Talento Humano de la SDA, las capacidades orientadas al mejoramiento continuo, que, mediante programas de capacitación, permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social con miras al fortalecimiento de la gestión pública.
- Establecer orientaciones temáticas y estratégicas para la formación y capacitación de los funcionarios adecuadas a los objetivos misionales de la entidad.
- Promover el aprendizaje colaborativo, a través de estrategias de cualificación de todos los colaboradores de la SDA, posibilitando la transferencia e innovación de conocimientos entre los diversos equipos adscritos a la entidad.

8.3 Objetivos de gestión

- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la SDA para contribuir con el mejoramiento de la gestión institucional, atendiendo de manera efectiva las necesidades de capacitación originadas en las diferentes dependencias de la entidad.
- Implementar estrategias de transmisión del conocimiento, que provean de escenarios de fortalecimiento a otros miembros y/o equipos de trabajo de la entidad.
- Promover el compromiso de los servidores y servidoras de la Secretaría, respecto a su participación en los planes, programas, proyectos y objetivos implementados, promoviendo así su desarrollo integral y el afianzamiento de la ética del servicio público. (Ley 1567,1998, Sistema de estímulos para los empleados del estado, Capítulo I, pág. 3)
- Promover el sentido de pertenencia; la cultura organizacional y el sistema de valores de la entidad a cada funcionario (a) conforme a la composición del servicio público, para instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Secretaría Distrital de Ambiente robusteciendo a su vez el sentido de pertenencia hacia la misma. (Res. No. 00633, 2021, pág. 7)

El PIC define la ruta de ejecución de sus espacios de capacitación y de formación conforme a las dimensiones anteriormente mencionadas, aunadas de los 4 ejes propuestos por el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP) y por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP):

- **Eje 1.** Gestión del conocimiento y la innovación.
 - **Eje 2.** Creación del valor público,
 - **Eje 3.** Transformación digital.
 - **Eje 4.** Probidad y ética de lo público.
- **Identificación de necesidades de aprendizaje**

Para la elaboración del PIC 2024, se estableció una encuesta virtual de identificación de necesidades de aprendizaje para la obtención de esta información, con el fin de poder obtener mayores respuestas y propuestas en torno a las necesidades de capacitación y de formación que



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

se ejecutarán en dicha vigencia. Esta estrategia implementada permitió conocer no solo las necesidades de aprendizaje que se desean abordar, sino a su vez se obtuvo un balance de las actividades efectuadas durante la vigencia 2023 y actividades exitosas realizadas en años anteriores.

● Insumos Utilizados

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos identificables, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales. (Tomado del texto: de la Guía para la formulación de los PIC del DAFP y ESAP).

Teniendo en cuenta lo anterior, para la construcción del Plan Institucional de Capacitación, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- ✓ Identificación de necesidades de capacitación de acuerdo con las prioridades institucionales y de los equipos de aprendizaje de la entidad.
- ✓ Revisión de documentos y directrices impartidas en el tema de capacitación por parte del DASCD y DAFP y del procedimiento interno con Código: PA01-PR32, versión 5.
- ✓ Solicitudes de otras entidades Distritales.
- ✓ Requerimientos legales establecidos.

Teniendo como sustento, todos los elementos descritos anteriormente, los escenarios de capacitación que se prevén realizar para la vigencia 2024 son los siguientes:

Cronograma de capacitaciones 2024			
No.	Tema	Periodicidad	Responsable
1	Competitividad e innovación	Abril	Bienestar y Capacitación
2	Gerencia de proyectos	Julio	Bienestar y Capacitación
3	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	Octubre	Bienestar y Capacitación
4	Trabajo en alturas	Semestral	Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo
5	Comunicación asertiva	Febrero	Bienestar y Capacitación
6	Contratación pública	Marzo	Subdirección contractual



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Cronograma de capacitaciones 2024			
No.	Tema	Periodicidad	Responsable
7	Gestión del Talento Humano	Marzo	Bienestar y Capacitación
8	Estado abierto	Abril	Departamento Administrativo del Servicio Civil
9	Lucha Contra la Corrupción	Febrero	Bienestar y Capacitación
10	Delitos contra la administración pública	Mayo	Oficina de Control Interno SDA
11	Sistema de administración de riesgos de corrupción y LAFT	Junio	Veeduría Distrital.
12	Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT)	Noviembre	Veeduría Distrital.
13	Sistema Integrado de Gestión	Mayo	Subsecretaría General SDA.
14	Innovación pública	Julio	Bienestar y Capacitación
15	Prevención del daño antijurídico	Abril	Dirección Legal Ambiental
16	Gestión del Conocimiento y la Innovación pública	Enero	Bienestar y Capacitación
17	Conflicto de Intereses; antisoborno, Ley de transparencia y ética de lo público	Una semestral	Bienestar y Capacitación
20	Información estadística	Marzo	Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
21	Seguridad digital	Agosto	Bienestar y Capacitación
22	Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación	Noviembre	Bienestar y Capacitación
23	Caracterización de ciudadanía y grupos de valor	Junio	Bienestar y Capacitación
24	Medición de la experiencia ciudadana	Mayo	Bienestar y Capacitación
25	Conceptos básicos gestión documental	Trimestral	Archivista



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

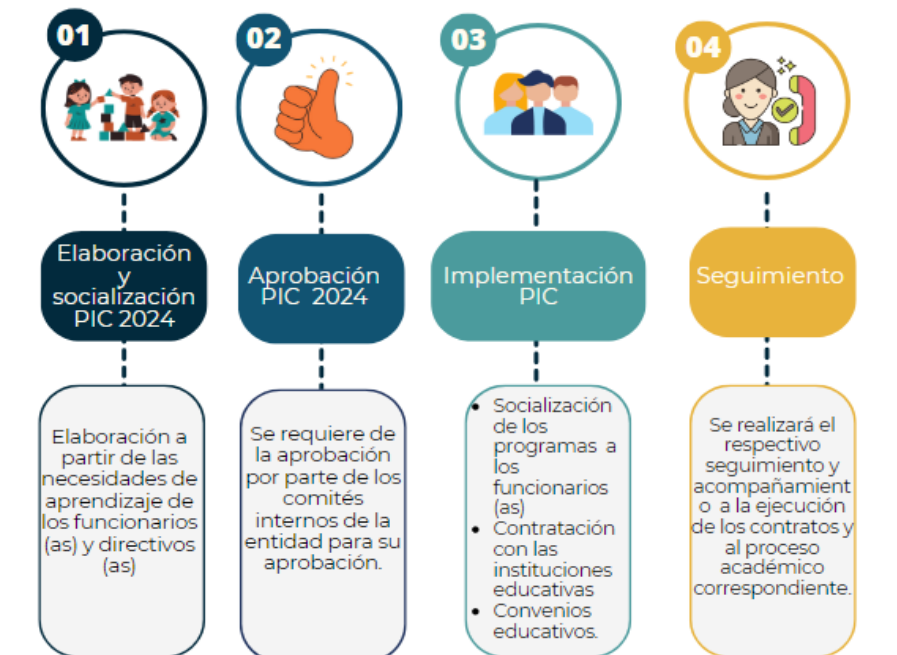
**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

Cronograma de capacitaciones 2024			
No.	Tema	Periodicidad	Responsable
26	Implementación de instrumentos archivísticos	Mensual	Archivista /profesional documento electrónico
27	Seguimiento a la implementación de los instrumentos archivísticos	Mensual	Archivista /profesional documento electrónico
28	Transferencias documentales	Mensual	Archivista
29	Eliminación de documentos	Mensual	Archivista
30	Historia institucional	Cuatrimestral	Historiador
31	SIC	Mensual	Encargado de la implementación del SIC
32	Taller psicoeducativo cuidado de la salud mental (teletrabajadores)	Marzo	Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo
33	Desconexión laboral (Teletrabajadores)	Mayo	Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo
34	Uso creativo y recreativo del tiempo libre (Teletrabajadores)	Agosto	Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo
35	Fortalecimiento de herramientas tecnológicas (Teletrabajadores)	Febrero	Dirección de Planeación y Sistemas de la Información Ambiental
36	Prevención y sanción del acoso laboral y sexual	1 semestral	Equipo de Bienestar y capacitación
37	Equidad de género	Mayo	Equipo de Bienestar y capacitación
38	Requisitos para acceder a la pensión	Julio	Equipo de Bienestar y capacitación
39	Herramientas para afrontar el cambio	Noviembre	Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo
40	Redacción de textos jurídicos de lenguaje claro	Junio	Equipo de Bienestar y Capacitación
Este cronograma contemplará actividades adicionales que anualmente podrían ser solicitadas por FURAG y MIPG y que no requerirán de su aprobación para su ejecución por parte de comités internos.			
Diplomados ofertados a funcionarios (as) y/o capacitación con asignación presupuestal.			
Cursos libres y gratuitos			

Fuente: Elaboración propia DGC-Capacitación-diciembre 2023

8.4 Ejecución

La Dirección de Gestión Corporativa tiene establecido en su plan de contratación 2024, un presupuesto aprobado por la Secretaría Distrital de Hacienda en su rubro de funcionamiento para capacitación por un valor de hasta **TREINTA MILLONES DE PESOS MCTE. (\$30.000.000)** y desde el rubro de inversión por un valor total de hasta **CINCUENTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS DIEZ MIL PESOS MCTE. (54.610.000)**.



Los siguientes requisitos permitirán establecer los criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación:

- Manifestar interés de participación en el programa de capacitación y/o formación. Desde esta etapa, el(la) funcionario(a) quedaría inscrito en el programa de su elección, razón por la cual se le contemplará dentro del grupo de estudiantes inscritos aun cuando no haya hecho entrega del acta de compromiso en las fechas estipuladas.
- Diligenciar y entregar al jefe inmediato y al director de Gestión Corporativa, el acta de compromiso debidamente diligenciada por las partes requeridas y demás formatos formalizados en la entidad en las fechas estipuladas.
- Conforme al artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998, los funcionarios deberán “Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar”.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

- “Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad” (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998)
- Prestar el “Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera” (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998).
- “Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista” (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998).
- Elaborar productos finales que fortalezcan la misionalidad de la entidad y de las oficinas y/o trabajos.

Nota: Se convocarán mesas de trabajo organizadas para la estructuración de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, a las cuales se convocarán a los funcionarios y partes interesadas para que, de manera conjunta, se acuerden las temáticas, horarios y metodologías de los programas y se determine el desarrollo de los programas que se implementarán.

8.5 Seguimiento para la ejecución del PIC 2024

Conforme a lo planteado por la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (2021, pág. 23) el seguimiento se comprende como:

El conjunto de actividades que implica observar, vigilar, inspeccionar y documentar el progreso, la evolución o el desarrollo de un proceso o situación esperada. El seguimiento permite analizar los avances y los retrocesos de las acciones ejecutadas, y con dicha información tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos. Para el desarrollo del PIC, se proponen dos tipos de seguimiento: uno sobre los programas seguimiento de primer orden, y otro sobre el plan operativo del PIC, denominado seguimiento de segundo orden.

Así, como a su vez se contempla y se define el proceso de evaluación como: En el contexto del PIC, la evaluación permitirá valorar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo de las competencias de los servidores públicos, y con ellas, la misión, la visión y los objetivos de la institución. *“La evaluación del PIC pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del plan institucional de capacitación como de los resultados de esta capacitación, en términos de la incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y al mejor desempeño organizacional.”*

Dicho esto, y conforme a la guía para la formulación del PIC (2021), se prevé como parte del proceso de seguimiento y evaluación, la implementación de las siguientes etapas:

- Pertinencia de las estrategias de divulgación del programa.
- Cumplimiento de fechas de inscripciones y en los acuerdos suscritos entre las partes vinculadas.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

- Aciertos y desaciertos de la logística y/o medios tecnológicos.
- Implementación y desarrollo de las temáticas, metodologías, apuestas pedagógicas y didácticas de los programas de capacitación y/o formación.
- Desempeño y participación de los participantes.
- Instrumentos de evaluación del programa.
- Cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y/o de desarrollo.
- Coherencia lógica de las unidades y/o temáticas en los programas de capacitación y/o formación.
- Pertinencia de los perfiles de los capacitadores.
- Pertinencia de las actividades realizadas enmarcadas en los programas, con las acciones y misionalidad de la entidad.
- Número de inscritos versus número de certificados.

8.6 Indicadores PIC 2024

El indicador establecido para el Plan Institucional de Capacitación 2024, se medirá conforme al cumplimiento de lo programado para la actual vigencia por sobre lo ejecutado. Así, desde el plan se prevé la ejecución del 100% de las actividades programadas para cumplir tanto con las necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios, como por la planeación estratégica establecida en dicho plan.

#Actividades impartidas o realizadas

Actividades programadas

Conforme a lo anterior y aunado a la evaluación y seguimiento que se realizará durante, y en la culminación de los espacios de capacitación, se pretende dar cumplimiento al grueso de necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios y evidenciar el impacto que han tenido dichos espacios en el desarrollo de las actividades que cada funcionario acompaña y lidera en cada dependencia.

Por otro lado, se ha establecido como indicador, el resultado de aportes documentales y/o académicos que se generen a partir de la capacitación y formación en diplomados y posgrados que sean financiadas por la SDA.

de participantes

de producción académica.

Por último, se implementará el formato de transferencia del conocimiento institucional diseñado por la entidad, para evaluar el impacto y resultado en la gestión de la SDA en los procesos de



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

capacitación y formación.

9. PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS – PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

9.1 Objetivo General.

Desarrollar espacios para los servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, a través de alternativas que propicien condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y su desempeño laboral, generando la planeación e implementación de actividades enfocadas en generar esparcimiento e integración familiar y grupal, de acuerdo con las necesidades propuestas en la etapa diagnóstica.



9.2 Objetivos específicos

1. Formular actividades en materia de bienestar, estímulos e incentivos que atiendan a las necesidades institucionales, encaminadas al bienestar individual y familiar, que a su vez generen un impacto positivo en las condiciones de vida laboral.
2. Generar condiciones que permitan conciliar la vida familiar, personal y laboral, propiciando espacios que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la participación, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
3. Ejecutar el Programa de Incentivos Institucionales con el fin de otorgar, resaltar y reconocer el buen desempeño laboral de los servidores de la SDA, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad fortaleciendo el compromiso con la misionalidad y los valores de la Entidad.
4. Generar ambientes de trabajo saludables, con equilibrio entre el trabajo y la vida personal que logren aumentar la productividad, todo enmarcado en el concepto de felicidad como eje articular del bienestar laboral y personal

9.3 Recursos Asignados

Para la vigencia 2024, el recurso asignado para el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se encuentra distribuido de la siguiente manera:



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

- Rubro de Funcionamiento: \$203.106.000
- Rubro de Inversión: \$178.394.000

9.4 Ejes Elaboración Plan de Bienestar:

Una de las bases a tener en cuenta para la elaboración del Plan de Bienestar y Estímulos para la vigencia 2024, es el Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022, el cual fue creado como instrumento para el desarrollo de estrategias de bienestar, toda vez que como lo indica el mismo:

“Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.”

El Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes, los cuales se formularon de acuerdo con los objetivos de desarrollo sostenible:

Eje 1: Equilibrio psicosocial: Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios, como la adaptación a nuevas situaciones. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

a) Factores Psicosociales:

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales
- Capacitaciones en artes y/o artesanías
- Teletrabajo

b) Equilibrio entre la vida laboral y familiar



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades:

- Horarios Flexibles
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
- Día del abuelo
- Día de la familia
- Acciones con ocasión del día de la niñez
- Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal
- Adecuación de salas de lactancia materna
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

c) Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

- Día del servidor público
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión (Día del periodista, administrador, abogado y psicólogo entre otros)
- Programas de incentivos
- Celebración de cumpleaños
- Entorno laboral saludable

Eje 2: Salud mental: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

a) Higiene mental



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

Las Entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención.

Este componente integra la siguiente actividad:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- b) Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos-pandemia

Este componente integra las siguientes actividades:

- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- Telemedicina o tele orientación psicológica

Eje 3: Convivencia Social:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- a) Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.

Este componente integra las siguientes actividades:

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas

- b) Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Este componente integra las siguientes actividades:

- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

Eje 4: Alianzas Interinstitucionales:

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible “Alianzas para lograr objetivos”, que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación institucional y fomento de las buenas prácticas.

a) Coordinación interinstitucional

Este componente integra la siguiente actividad:

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

b) Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

Este componente integra las siguientes actividades:

- Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social
- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas
- Contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.

Eje Transversal: Transformación digital

Las entidades pueden facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo de bienestar para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

a) Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente integra la siguiente actividad:

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.

b) Analítica de datos para el bienestar

Este componente integra las siguientes actividades:



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar
- Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información
- Actualización de redes y sistemas de información

c) Creación de ecosistemas digitales

Este componente integra las siguientes actividades:

- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

9.5 Cronograma de actividades

TEMÁTICA	EJE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTE	SEGUIMIENTO	CRONOGRAMA 2024												
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Día de la familia	Equilibrio Psicosocial	Día de la familia primer y segundo semestre	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	p						P							P
				E													
Teletrabajo	Equilibrio Psicosocial	Programa de divulgación y promoción del Teletrabajo	Factores Psicosociales	p											P		
				E													
Cumpleaños funcionarios	Equilibrio Psicosocial	Tarjeta electrónica y un día libre por cumpleaños el cual puede disfrutarse durante los dos (2) meses siguientes a la fecha de cumpleaños.	Calidad de vida Laboral	p	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
				E													



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

TEMÁTICA	EJE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTE	SEGUIMIENTO	CRONOGRAMA 2024												
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Incentivo al Uso de la Bicicleta	Equilibrio Psicosocial	Medio día libre por cada 30 veces de uso de la bicicleta, para incentivar el uso de este medio de transporte y la vida saludable.	Calidad de vida Laboral	p						P							P
				E													
Sala de lactancia	Equilibrio Psicosocial	Uso de la sala de lactancia y formación y capacitación en lactancia materna	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	p				P				P					P
				E													
Asesorías de la Caja de Compensación	Equilibrio Psicosocial	Asesorías de la Caja de Compensación, para mantener informados a los servidores sobre los diferentes beneficios a los que tienen derecho	Calidad de vida Laboral	p	P				P	P	P	P	P	P	P	P	P
				E													
Crecimiento personal (Psicopausas, talleres psicoeducativos apoyo psicosocial)	Salud Mental	Acciones relativas al apoyo y seguimiento a equipos de trabajo que lo requieran.	Higiene mental	p		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
				E													
Acondicionamiento Físico	Equilibrio Psicosocial	Gimnasio en la SDA	Calidad de vida Laboral	p	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
				E													



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

TEMÁTICA	EJE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTE	SEGUIMIENTO	CRONOGRAMA 2024																	
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D						
				E																		
Día Internacional de la Mujer	Equilibrio Psicosocial	Envío de tarjeta virtual	Calidad de vida Laboral	p			P															
				E																		
Día del Hombre	Equilibrio Psicosocial	Envío de tarjeta virtual	Calidad de vida Laboral	p			P															
				E																		
Día de la Secretari@	Equilibrio Psicosocial	Envío de tarjeta virtual	Calidad de vida Laboral	p			P															
				E																		
Día de la Madre	Equilibrio Psicosocial	Envío de tarjeta virtual	Calidad de vida Laboral	p				P														
				E																		
Día del Padre	Equilibrio Psicosocial	Envío de tarjeta virtual	Calidad de vida Laboral	p					P													
				E																		



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

TEMÁTICA	EJE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTE	SEGUIMIENTO	CRONOGRAMA 2024														
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Día del servidor y servidora públic@ distrital	Equilibrio Psicosocial	Jornada de reconocimiento día del servidor y servidora públic@	Calidad de vida Laboral	p													P		
				E															
Estrellas SDA	Equilibrio Psicosocial	Promoción y formación de talentos artísticos y culturales para los servidores.	Factores Psicosociales	p														P	
				E															
Caminatas	Equilibrio Psicosocial	Programa "Bienestar a la carta", que consiste en cursos en diferentes modalidades tales como artesanías, manualidades y artes	Factores Psicosociales	p															P
				E															
Día del Conductor	Equilibrio Psicosocial	Envío de tarjeta virtual	Calidad de vida Laboral	p															P
				E															
Torneo de bolos	Equilibrio Psicosocial	Torneos de bolos para fomentar la participación de los funcionarios	Factores Psicosociales	p															P
				E															



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

TEMÁTICA	EJE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTE	SEGUIMIENTO	CRONOGRAMA 2024												
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Talleres Psicoeducativos Presenciales	Salud Mental	Trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de estrés y control emocional	Higiene mental	p				P					P				P
				E													
Día de amor y amistad	Equilibrio Psicosocial		Calidad de vida Laboral	p			P	P	P	P	P	P	P	P			
				E													
Feria de Emprendimiento	Equilibrio Psicosocial	Feria de emprendimiento de funcionarios, contratistas y/o familiares	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	p					P							P	
				E													
Actividad Prejubilados	Equilibrio Psicosocial	Actividad para los prejubilados	Calidad de vida Laboral	p									P				
				E													
Tarde de Cine	Equilibrio Psicosocial	Tarde de cine en auditorio de la Entidad	Calidad de vida Laboral	p				P					P				P
				E													



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

TEMÁTICA	EJE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTE	SEGUIMIENTO	CRONOGRAMA 2024													
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
				E														
Semana de la Salud	Salud Mental	Talleres sobre comida, salud, loncheras saludables, cuidado personal	Higiene mental	p														P
				E														
Incentivos	Equilibrio Psicosocial	Reconocimiento por calificación sobresaliente	Calidad de vida Laboral	p							P							
				E														
Vacaciones Recreativas	Equilibrio Psicosocial	Vacaciones Recreativas, actividades para los hijos de los servidores durante la semana de receso escolar en el mes de octubre	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	p								P						P
				E														
Feria Educativa	Alianzas Interinstitucionales	Feria Educativa, donde se brinda información a los servidores y su núcleo familiar acerca de convenios de descuentos educativos	Coordinación Interinstitucional	p				P										P
				E														
Turnos de Fin de Año	Equilibrio Psicosocial	Descanso compensado para los	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	p														P



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

TEMÁTICA	EJE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTE	SEGUIMIENTO	CRONOGRAMA 2024												
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
		servidores al final del Año		E													
Cierre de Gestión	Equilibrio Psicosocial	Se invita a todos los servidores a una presentación de la gestión que incluye almuerzo, música, actividad y refrigerio	Calidad de vida Laboral	p													P
				E													
Estímulos Laborales y reconocimiento quinquenios	Equilibrio Psicosocial	Estímulos laborales junto con el reconocimiento a la antigüedad laboral (quinquenios)	Calidad de vida Laboral	p													P
				E													
Novenas Navideñas	Equilibrio Psicosocial	Celebración de las Novenas Navideñas	Calidad de vida Laboral	p													P
				E													
Liderazgo	Salud Mental	Realización de Talleres Psicoeducativos con los líderes de las dependencias	Higiene mental	p				P									
				E													



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

TEMÁTICA	EJE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	COMPONENTE	SEGUIMIENTO	CRONOGRAMA 2024													
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Programa Distrital de Alianzas	Alianzas Interinstitucionales	Divulgación del programa Distrital de Alianzas a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, que ofrece alianzas de descuentos para los servidores en diferentes establecimientos.	Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar	P			P					P						P
				E														

Fuente: Elaboración propia-DGC-Bienestar-diciembre 2023

9.6 Seguimiento y Evaluación

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos parte del diagnóstico preciso sobre las actividades a interés, para lo cual se establece el cronograma de manera mensual, esperando contar con la activa participación de todos los servidores y sus familias, con el fin de poder verificar la eficacia de cada uno de los espacios programados durante la vigencia y poder establecer un seguimiento de continuidad o de mejora.

Razón por la cual, el seguimiento y la evaluación de las actividades programadas para el año 2024, permitirá evidenciar la evolución y el desarrollo puntual de la planeación. Así mismo, permitirá analizar los avances y los retrocesos de las acciones ejecutadas, y con dicha información tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos.

Contando con indicadores formuladores que evidencien la implementación y la ejecución de las 95 actividades distribuidas en los 4 trimestres del año.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Estratégico de Talento Humano 2024

de actividades implementadas

de actividades ejecutadas

La evaluación y el seguimiento permitirá evidenciar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo y participación de las actividades establecidas a través de la indagación de las necesidades. Además, se prevé como parte del proceso de seguimiento y evaluación enviar un formato forms, (encuesta) una vez se realice la actividad planteada en cada uno de los meses, según cronograma, en este formato se realizarán preguntas abiertas y cerradas en donde se profile el nivel de satisfacción y calidad de cada una de ellas.

de funcionarios con nivel de satisfacción

de funcionarios que diligenciaron la encuesta de satisfacción

10. CLIMA LABORAL

La Secretaría Distrital de Ambiente comprometida con los servidores, se preocupará de cuidar al máximo el clima laboral y proporcionar las mejores herramientas para que exista una comunicación y un clima positivo, buscando la productividad del talento humano, de igual manera, a través de estas herramientas se permitirá generar un sentimiento de pertenencia, toda vez que los servidores encontrarán un escenario en donde se reconozca su labor y su compromiso tratándose de un contexto que brinde la importancia para que los servidores de la entidad tengan un verdadero salario emocional.

De conformidad con los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial se establecerán actividades para mitigar los mismos, fortaleciendo de esta manera el clima laboral, generando espacios de confortables para los funcionarios.

11. MODALIDAD LABORAL DE TELETRABAJO:

Para el año 2023 la Secretaría Distrital de Ambiente cuenta con un total de 68 teletrabajadores, de los cuales 29 se encuentran en la Modalidad de teletrabajo Autónomo y 39 en la Modalidad de Teletrabajo Suplementario, como resultado de V Convocatoria.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Se realizaron visitas de seguimiento y de validación de condiciones del puesto de trabajo a los teletrabajadores y a los postulados en compañía de la ARL.

Se realizó el estudio de viabilidad para la política interna de teletrabajo la cual fue publicada el 10 de agosto de 2023, mediante Resolución No.01442. posterior al trabajo conjunto entre la administración y SERAMBIENTE.

Adicionalmente, se tramita y se realiza el pago de compensación de servicios públicos de internet y energía para los 47 teletrabajadores de la Entidad año 2022 y se gestiona el pago de los mismo servicios públicos para los 68 teletrabajadores actuales del año 2023

Para la vigencia 2024, se continuará realizando el fortalecimiento de la Modalidad en cumplimiento a la política interna y las directrices dadas por la Secretaría de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Un aspecto importante para esta vigencia es el acompañamiento a través de las visitas de seguimiento y las actividades de capacitación, así como los encuentros presenciales con los teletrabajadores con la finalidad de fortalecer las redes de apoyo social y/o laboral en pro de mantener una adecuada salud mental y física., continuando con las estrategias de prevención de lesiones osteomusculares, intervención del riesgo cardiovascular y psicosocial.

La elaboración de actos administrativos por incorporación de funcionarios a la Modalidad o por cambios en las condiciones, generarán la realización de los actos administrativos que se requieran. El mantenimiento de los equipos de cómputo y apoyo a estos procesos se seguirá gestionando ante el área de tecnología de la Entidad.

Se realizarán los reportes trimestrales al Ministerio de Trabajo, la ARL y la Alcaldía Mayor de Bogotá, según solicitud.

12. ESTÍMULOS

Atendiendo las necesidades de los servidores y los retos institucionales para esta vigencia, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos 2024, pretende contribuir a suplir las necesidades de los servidores, mejorar el ambiente laboral y establecer mecanismos orientados a lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Por medio de este apartado se pretende propiciar espacios que favorezcan el ambiente laboral, así como lograr mejores niveles de satisfacción, compromiso y productividad, por eso se busca exaltar la labor del servidor, promover acciones para mejorar el sentido de pertenencia y la imagen institucional.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

Para la vigencia 2024, se tendrán en cuenta las siguientes acciones que fomenten el reconocimiento de fechas especiales, acompañamientos, entre otros:

12.1 Cumpleaños

Se enviará una tarjeta de cumpleaños, de manera mensual a través del correo institucional y se otorgará un día de descanso al funcionario, el cual puede ser disfrutado durante los dos (2) meses siguientes a la fecha de cumpleaños.

12.2 Fechas especiales

La Secretaría Distrital de Ambiente enviará una tarjeta virtual a los servidores públicos en fechas especiales o conmemorativas tales como: día de la mujer, día del hombre, día del niño, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del conductor, día del amor y la amistad, día del Servidor Público.

12.3 Mensajes de condolencia

Con un mensaje de solidaridad, la Secretaría Distrital de Ambiente, quiere estar presente en el momento de la pérdida de un ser querido de nuestros colaboradores, de igual manera busca que este espíritu solidario se presente por medio de la socialización ante la pérdida de algún miembro institucional o familiar.

12.4 Día de la Familia

Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar con la que cuentan los servidores. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

12.5 Vacaciones recreativas

Las vacaciones recreativas establecidas para los hijos de los funcionarios serán programadas durante dos jornadas en el año, de una semana cada una, establecidas en el tiempo de receso escolar, para los hijos de funcionarios desde los cinco (5) hasta los diecisiete (17) años. Las actividades contarán con una inscripción previa y la inasistencia injustificada podrá ser causal de cobro, con el fin de proteger el recurso público.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

12.6 Incentivo del uso de la bicicleta

En cumplimiento del Artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 y a la Resolución 028 del 2018, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en la Secretaría Distrital de Ambiente, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

- Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
- El servidor(as) deberá certificar a su superior inmediato quien a su vez solicitará al área de talento humano autorización para el disfrute de dicho incentivo.
- Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.

12.7 Programa Servimos

El programa Distrital de Alianzas es una iniciativa de Departamento Administrativo del Servicio Civil DASC, que busca enaltecer la labor del servidor público, por medio de generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, es por esto por lo que para la vigencia 2024 la Dirección de Gestión Corporativa socializará los convenios ya establecidos, los cuales pueden ser consultados a través del siguiente link:

<https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos>

Del mismo modo, desde la Dirección de Gestión Corporativa y el Equipo de Bienestar se han realizado alianzas con entidades privadas que han permitido beneficiar a todos los colaboradores de la entidad y para la vigencia 2024 se continuará con los convenios ya establecidos, como son: Ramo, tu Lonchera, Emermédica, Open English, Smart, PriceSmart, Dentisalud, Naturafloor, Destinos Tour, entre otros.

12.8 Presupuesto asignado para los incentivos vigencia 2024

Para la vigencia 2024 el presupuesto asignado para los incentivos que serán otorgados a los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente son:



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

IPO DE INCENTIVO	VALOR (No pecuniario)	VALOR (Pecuniario)
RECONOCIMIENTO A FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA CON CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE	\$46.000.000	
EQUIPOS DE TRABAJO 1ER PUESTO		\$ 4.500.000
EQUIPOS DE TRABAJO 2DO PUESTO	\$ 2.500.000	
SUBSIDIOS EDUCATIVOS	\$ 8.000.000	
TOTAL	\$56.500.000	\$4.500.000

Fuente: Elaboración propia-DGC-Bienestar-diciembre 2023

12.9 Calificación sobresaliente

Para otorgar los incentivos, por nivel de excelencia a los servidores, se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. Para este año se tendrá en cuenta la calificación del periodo comprendida entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024. Dichos incentivos corresponden a un reconocimiento no pecuniario.

Se reconocerá a los funcionarios de Carrera Administrativa que hayan sido elegidos mejores servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, en cada nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial) y como mejor funcionario de la entidad, se les entregará los siguientes incentivos:



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Al mejor funcionario de Carrera Administrativa se le otorgará tres (3) días consecutivos de descanso remunerados dentro de la vigencia 2024.

- A los mejores funcionarios por cada nivel jerárquico, se les otorgará dos (2) días consecutivos remunerados dentro de la vigencia 2024.
- Se le realizará un reconocimiento a la hoja de vida de cada uno de los funcionarios de Carrera Administrativa que tengan nivel sobresaliente en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral.

Nota: Los exfuncionarios que apliquen al reconocimiento por calificación sobresaliente, no concederá los días de remuneración económica, toda vez que no son funcionarios activos de la entidad.

12.10 Proceso de inducción y reinducción.

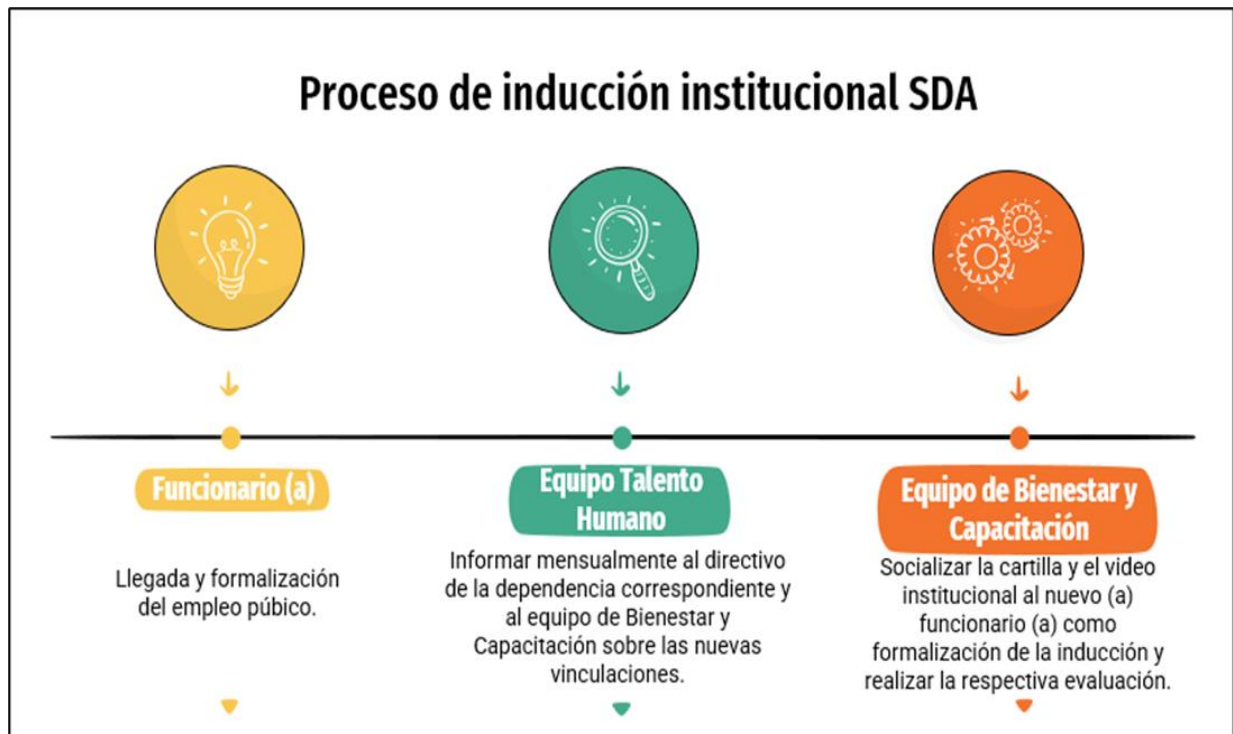
Cronograma de inducción y reinducción institucional 2024													
No.	Tema	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
1	Inducción												
2	Evaluación												
3	Reinducción												
4	Evaluación												

Nota: El presente cronograma se desarrollará conforme a la llegada de nuevos funcionarios (as) a la entidad durante la vigencia 2024, por lo anterior, la planeación podría sufrir de reprogramaciones durante su desarrollo.

Fuente: Elaboración propia DGC-Capacitación diciembre 2023

Desde el PIC, también se contemplan los espacios de: inducción para los nuevos funcionarios (as), y de reinducción para todos los colaboradores, puesto que dichos escenarios permiten el fortalecimiento de las competencias de los servidores para el logro de los objetivos misionales de la entidad, de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, Capítulo II, artículo 7: *“Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”*

Razón por la cual, desde la entidad, se prevé el siguiente cronograma para la realización de los espacios de inducción, reinducción y evaluación, a través de los instrumentos realizados para dicho fin, entre las cuales está la cartilla y el video institucional de reinducción en donde se presentan elementos concernientes a la estructura, misionalidad y funcionamiento de la entidad y sus respectivas dependencias para que el nuevo funcionario (a) conozca la estructura orgánica de la entidad.



Fuente: Elaboración propia DGC-Capacitación diciembre 2023

Adicionalmente y siguiendo los lineamientos de la Circular 24 de 2017 del Departamento de Servicio Civil Distrital DASCD, la Secretaría Distrital de Ambiente continua con el desarrollo de la programación de formación y capacitación virtual con el curso: *“Ingreso al servicio público”* que contempla la inducción y reinducción, para los funcionarios que no lo han realizado o que ingresan por primera vez a la entidad.

Este curso estará disponible de manera permanente y cuenta con un plan curricular que da la bienvenida al servidor público que ingresa al Distrito. Esta estrategia de capacitación virtual se encuentra orientada a desarrollar el programa de inducción con oportunidad a los servidores que ingresan al servicio público y adicionalmente permite la actualización en temas de servicio público a quienes ya se encuentran vinculados. Lo anterior de conformidad con lo establecido en la Ley 190 de 1995 en su artículo 64, el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 7 y la Resolución 390 de 2017 mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. A continuación, se relaciona el contenido desarrollado por el DASCD. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.)



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano
2024

<https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/curso/1933>

Proceso de inscripción: Para iniciar este proceso, se requiere estar registrado en SIDEAP, ya que desde este sistema se importarán los datos de identificación y tipo de vinculación necesarios para realizar la inscripción.

Certificado: Emitido por el DASC. El servidor público que complete el curso y supere la evaluación de cada uno de los 10 Módulos, podrá descargar de la plataforma PAO el certificado de participación, el cual describe los módulos cursados, la intensidad horaria y los datos de identificación del Servidor. Adicionalmente el Gestor Estratégico de Capacitación de cada entidad tendrá el acceso al estado de formación de los servidores que adelanten el curso virtual de inducción para que reposen en la entidad los certificados que acrediten el cumplimiento de tal requisito.

13.PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Durante la vigencia 2023 se dio cumplimiento a las actividades programadas para alcanzar los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales están orientados a disminuir el impacto de los riesgos identificados sobre la salud de las y los trabajadores. Estas se planearon de acuerdo con el ciclo PHVA y teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la evaluación de estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019); las matrices de peligros y riesgos; así como los hallazgos de auditorías internas y externas.



Para el año 2024, se realiza el diseño del siguiente plan de trabajo, bajo los criterios de la matriz de PHVA:

METAS	ACTIVIDAD
Programar la Socialización de las Funciones y Responsabilidades en SST a funcionarios y contratistas.	1. Actualizar Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo para contratistas.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

METAS	ACTIVIDAD
	<ol style="list-style-type: none">1. Socializar la Resolución N° 02908 de 2021.2. Manual, Funciones y Responsabilidades) en SST para contratistas.
Documentar los objetivos definidos desde la Política de SST para el desarrollo del SG-SST	<ol style="list-style-type: none">1. Actualizar y los objetivos del SG-SST.
Cumplir con el presupuesto asignado.	<ol style="list-style-type: none">1. Elaborar plan de trabajo y distribuir los recursos asignados para el cumplimiento de las actividades.
Gestionar la identificación de los trabajadores que realizan actividades catalogadas como de alto riesgo y validar cotización en la ARL.	<ol style="list-style-type: none">1. Actualizar el Programa de Prevención para Trabajo en Alturas.
Ejecutar el Cronograma de Capacitación y Entrenamiento, Promoción y Prevención.	<ol style="list-style-type: none">1. Establecer el Cronograma de Capacitación y Entrenamiento que incluya el proceso de inducción y reinducción en SST.
Conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2024 - 2026	Generar el proceso de convocatoria y elección de los integrantes del Comité.
Capacitar al 100% del Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestionar la realización del curso de certificación en SST de cincuenta (50) horas.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

METAS	ACTIVIDAD
Obtener el resultado de la autoevaluación emitida por el Fondo de riesgos.	Realizar la autoevaluación de SST, establecida en la Resolución 0312 de 2019.
Mantener el proceso de gestión documental del SGSST actualizado.	Organizar la documentación del SG-SST de acuerdo con la TRD.
Presentar a la alta Dirección, funcionarios y contratistas los resultados del SG-SST	Presentación y Socialización del informe anual del SG-SST.
Aplicar la herramienta que permita hacer la evaluación de funciones y responsabilidades de SST.	Evaluar y aplicar la herramienta que permite verificar las funciones y responsabilidades asignadas a cada uno de los niveles de la entidad en SST.
Socializar los requisitos legales aplicables a la entidad en materia de SST.	Actualizar y socializar la matriz de requisitos legales aplicables a la entidad en materia de SST
Controlar los factores de riesgo presentes en la entidad, teniendo en cuenta la identificación de los mismos, la descripción sociodemográfica y el diagnóstico de Condiciones de Salud	Actualizar las matrices de identificación de peligros y riesgos.
	Realizar seguimiento a las acciones del plan de mejoramiento de las auditorías internas
	Ejecutar contratos de EPP, Extintores y Exámenes Médicos.
	Realizar semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

METAS	ACTIVIDAD
	Actualizar a través del SIDEAP la información sociodemográfica de funcionarios y contratistas.
	Ejecutar el Programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludable - prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
	Ejecutar el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Desordenes Osteomusculares
	Ejecutar el Programa de Riesgo Psicosocial
	Ejecutar el Programa de Riesgo Cardiovascular
	Ejecutar el Programa de Manejo seguro de sustancias químicas
	Ejecutar el Programa de trabajo en Alturas.
	Ejecutar el Programa de Seguridad Vial
	Ejecutar el Programa de Prevención de accidentes y caídas a nivel
Asesorar el cumplimiento del plan de la brigada de emergencias de la Entidad	Gestionar y Participar en desarrollo del simulacro distrital



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

METAS	ACTIVIDAD
Informar a la Alta Dirección y a SERAMBIENTE del proceso de avance del SG - SST	Atender el proceso de auditoria al SG-SST
	Elaborar el informe SG-SST para la Revisión por la Alta Dirección.
	Realizar mesa bipartita con el Sindicato en el marco de las reuniones del COPASST, para presentar resultados de avance del SG-SST
Realizar seguimiento y evaluación al 100% de los indicadores planteados	Hacer el seguimiento y evaluación a los indicadores de acuerdo con el desarrollo del SG-SST
Implementar las acciones correctivas, preventivas y de mejora definidas como resultados del SG -SST	Ejecutar las acciones correctivas, preventivas y de mejora definidas en el plan de acción generado en la revisión por la Alta Dirección y en el proceso de auditoría interna.

Fuente: Elaboración propia DGC-SGSST-diciembre 2023

El Plan Anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra publicado en el link:

<https://ambientebogota.gov.co/es/web/transparencia/plan-estrategico-institucional>

13.1 Espacios de Participación

Para complementar la implementación de los planes y programas que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano y de acuerdo con la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, se han conformado los Comités, los cuales se conformaron por resolución y cumpliendo con el procedimiento de elección y designación de cada uno de sus miembros.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Estratégico de Talento Humano 2024

13.1.1 Comité de Convivencia Laboral

Este comité representa una medida preventiva de mediación y conciliación, así como de prevención de la presencia de conductas de acoso laboral; de igual manera es su tarea generar acciones que fortalezcan el adecuado clima organizacional dentro de las dependencias y dentro de la Entidad.

El periodo de vigencia del Comité de convivencia laboral es de dos años según la norma establecida y para este caso será desde el mes de diciembre de 2023 y hasta diciembre 2025:

PRINCIPAL	SUPLENTE
Jefe de la Oficina de Participación, Educación y Localidades	Subdirector de Políticas y Planes Ambientales
Asesor de Despacho	Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Los demás miembros del Comité son elegidos por los trabajadores de la Entidad para su representación y para esta Vigencia son:

ABAJADORES	ando Reyes Delgado	Alba Lucía Henao
	Héctor Julio Valbuena	Diana Marcela Chinchilla

Fuente: Elaboración propia-DGC-SGSST-diciembre de 2023

13.1.2 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud y Seguridad en el Trabajo, dentro de la Entidad. Tiene la característica de estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores, de allí su denominación de paritario.

El periodo del COPASST actual es del 21 de febrero de 2022 al 20 de febrero de 2024 (Resolución SDA No. 00309) y estará integrado por los siguientes funcionarios:



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

REPRESENTANTE	PRINCIPAL	SUPLENTE
ADMINISTRACIÓN	Subdirección Financiera	Jefe de Oficina de Participación, Educación y Localidades
	Subdirector de calidad de Aire, Auditiva y Visual	Subdirección de Políticas y Planes Ambientales
TRABAJADORES	Sonia Peralta Huertas	Juan Carlos Roncancio Chaves
	José Hernán Garavito Calderón	Fanny Cecilia Patiño Salamanca

Fuente: Elaboración propia-DGC-SGSST-diciembre 31 de 2023

13.1.3 Brigada de Emergencias



Con la creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Distrital de Ambiente, uno de los Comités sustituidos fue el de Emergencias - COE, concebido como el grupo de alta dirección encargado de fijar los lineamientos para el manejo de situaciones de emergencia y la selección de la brigada de emergencias.

Adicionalmente, se definió el Procedimiento para la selección y conformación de la Brigada de Emergencias, dando cumplimiento a la normativa legal vigente en materia de prevención, atención y respuesta ante emergencias.

La brigada de emergencias hace parte del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, encargándose de promover la seguridad de los colaboradores de la Secretaría al interior de la entidad y de atender todo lo relacionado con emergencias individuales y colectivas.

La brigada se activa en los siguientes casos:

1. Atención personalizada cuando alguna persona requiera primeros auxilios.
2. Emergencias provocadas por el hombre (incendios, disturbios, asonadas, entre otros).
3. Causas naturales (incendios, terremotos, inundaciones, entre otros).

Finalmente, la brigada es la encargada de evaluar en qué momento se activan las líneas de emergencia y si es necesario realizar una evacuación parcial o total de la entidad.

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Estratégico de Talento Humano 2024

13.1.4 Comisión de Personal

De acuerdo con el artículo 16 de la ley 909 de 2004, todos los organismos y entidades reguladas por esta Ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados.

La Comisión de Personal de la presente vigencia se conformó a partir del 10 de agosto de 2023 y su periodo culminará el 10 de agosto de 2025.

La Comisión de Personal para la vigencia 2023-2025 fue conformada a través de la Resolución 1438 del 10 de agosto de 2023 y estará integrada por los siguientes funcionarios:

REPRESENTANTE	PRINCIPAL	SUPLENTE
ADMINISTRACIÓN	Subsecretario de Despacho	Director de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Subdirector Financiero	Subdirector de Ecurbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
TRABAJADORES	Claudia Jhovanna Martínez Mancera	Juan Sebastián Herrera Jara
	Claudia Yanira Godoy Orjuela	Jairo Jaramillo Zárate

Fuente: Elaboración propia DGC-diciembre de 2023

Por mandato legal, las Comisiones de Personal deben reunirse por lo menos una vez al mes, pudiendo ser convocada por cualquiera de sus miembros o por el Secretario técnico de ésta, las reuniones podrán ser presenciales o virtuales utilizando medios electrónicos.

Dentro de la funciones que la Ley le otorga a la Comisión de Personal, se encuentra las siguientes:

Funciones de Vigilancia:

- a) Velar porque la provisión de empleos y la evaluación del desempeño laboral se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- b) Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos o con violación de las leyes

	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Estratégico de Talento Humano 2024

o reglamentos que regulan la carrera administrativa.

- c) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa.

Funciones de Participación:

- a) Participar en la elaboración de los planes anuales de formación, capacitación y estímulos y en el seguimiento al cumplimiento de los mismos.
- b) Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.

Funciones de instancia en reclamaciones laborales:

La Comisión de Personal debe conocer en primera instancia de las reclamaciones que presenten los servidores por:

- Derecho preferencial de incorporación o sus efectos
- Desmejoramiento de las condiciones laborales
- Derecho preferencial de encargo

La Comisión de Personal debe resolver en única instancia las reclamaciones que se presenten por inconformidad con los compromisos laborales en la Evaluación del Desempeño Laboral.

La Comisión de Personal debe:

- Informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos.
- Trimestralmente, enviarán un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones.

LOGROS, METAS Y OPORTUNIDADES DEL SGSST

- ✓ Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)
- ✓ Fortalecimiento metodológico e implementación de los diferentes programas de prevención de riesgo (Psicosocial, cardiovascular.
- ✓ Prevención de desórdenes osteomusculares, Hábitos de vida saludable, Trabajo en alturas. Programa de manejo seguro de sustancias químicas, Seguridad vial, Prevención de accidentes y caídas a nivel.

14. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN



El proceso Gestión de Talento humano cuenta con la siguiente documentación asociada:

Políticas:

1. Política Gestión Estratégica de Talento Humano
2. Política Gestión del Conocimiento y la Innovación
3. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Política de Prevención de Consumo de Alcohol
5. Política de Seguridad Vial

Procedimientos:

No.	CÓDIGO	PROCEDIMIENTO
1	PA01-PR03	Afiliación Riesgos Laborales
2	PA01-PR09	Encargo
3	PA01-PR10	Evaluación del Desempeño Laboral
4	PA01-PR11	Licencia de Maternidad, de Paternidad o Incapacidad por Enfermedad o Accidente de Trabajo
5	PA01-PR12	Situación administrativa de permisos
6	PA01-PR13	Posesión
7	PA01-PR16	Selección y Nombramiento Ordinario, Periodo de Prueba y Provisional
8	PA01-PR19	Traslados
9	PA01-PR20	Prácticas Universitarias
10	PA01-PR21	Liquidación Nómina
11	PA01-PR22	Reconocimiento y reporte de horas extras y trámite de tiempo compensatorio
12	PA01-PR23	Liquidación Aportes
13	PA01-PR24	Liquidación Prima Técnica
14	PA01-PR29	Vacaciones
15	PA01-PR30	Retiro Parcial de Cesantías
16	PA01-PR32	Elaboración y ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC
17	PA01-PR34	Acuerdos de Gestión



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

No.	CÓDIGO	PROCEDIMIENTO
18	PA01-PR35	Desvinculación del personal de los cargos pertenecientes a la Secretaría Distrital de Ambiente
19	PA01-PR37	Notificación e investigación de incidentes, accidentes, enfermedades laborales y accidentes de tránsito
20	PA01-PR38	Modalidad laboral de teletrabajo suplementario
21	PA01-PR39	Identificación de requisitos legales aplicables en SG-SST
22	PA01-PR40	Exámenes Médicos Ocupacionales
23	PA01-PR41	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
24	PA01-PR42	Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo
250	PA01-PR48	Comisión de servicios
26	PA01-PR49	Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral
27	PA01-PR50	Inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo
28	PA01-PR51	Documentación proceso de selección, adquisición y entrega de EPP
29	PA01-PR52	Elaboración y ejecución del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos
30	PA01-PR53	Implementación de mapas de conocimiento institucional

Fuente: Elaboración propia DGC-SIG- Isolución-Mapa de procesos-diciembre 2023

Además de los anexos; Instructivos; Formatos; Protocolos, Modelos, Planes y Programas.

14.1 Seguimiento y Medición

La Secretaría Distrital de Ambiente, acorde con los lineamientos establecidos, estipula las siguientes herramientas para facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano.

14.2 Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (Furag)

14.2.1 Resultados FURAG 2022

Para la dimensión de talento humano el resultado fue de **82,2** frente a un promedio grupal de **81,1**.

Para la dimensión de gestión del conocimiento el resultado fue de **84,6** frente a un promedio grupal de **83,3**.

Resultados de la medición del desempeño institucional por políticas:

1. Política gestión estratégica de talento humano= **89,1**



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

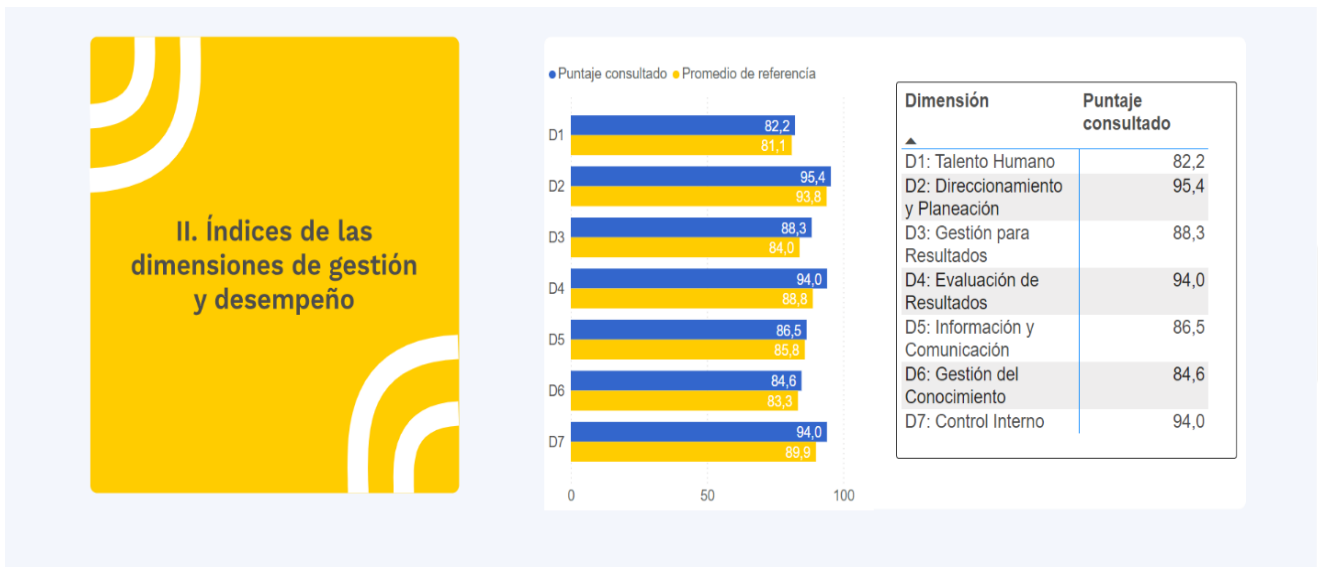
2. Política gestión documental=**83,6**
3. Política gestión del conocimiento y la innovación=**84,6**
4. Política de integridad=**78,8**



Fuente: DAFP-noviembre 2023



Fuente: DAFP-noviembre 2023



Fuente: DAFP-noviembre 2023



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Con base en los resultados, se formuló el plan de adecuación y sostenibilidad- PAYS, formulando acciones para fortalecer los puntos de menor puntaje o que no se han implementado:

14.3 Plan de adecuación y sostenibilidad-PAYS

Con base en los resultados obtenidos en el FURAG de la vigencia anterior, se formulan las actividades que se requieren ejecutar para fortalecer los temas en los que se obtuvo menor puntaje.

A) Gestión Estratégica de Talento Humano

ACCIÓN	RESPONSABLE	META
1.Actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad incorporando actividades para los siguientes aspectos: Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Un borrador del Plan Estratégico de Talento Humano incluyendo los temas propuestos
2.Radical al DASC la modificación del manual de funciones actualizando las equivalencias en cumplimiento de la ley 1955 de 2019	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Un radicado DASC la modificación del manual de funciones actualizando las equivalencias en cumplimiento de la ley 1955 de 2019
3.Radical estudio técnico para análisis de viabilidad de la ampliación de estructura de la planta de SDA	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Un radicado DASC del estudio técnico para análisis de viabilidad de la ampliación de estructura de la planta de SDA



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

ACCIÓN	RESPONSABLE	META
4. Actualizar procedimiento de "Inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo" con el fin de incluir un lineamiento que indique que se realizará la inducción dentro de los dos meses contados a partir de la posesión	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Procedimiento de "Inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo" actualizado
5. Actualizar procedimiento de "Inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo" generando los pasos para realizar la inducción a los gerentes públicos	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Procedimiento de "Inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo" actualizado
6. Realizar reinducción a los servidores de la entidad	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Una jornada de reinducción a los servidores de la entidad
7. Realizar borrador del Plan de Bienestar social para la vigencia 2024, incluyendo los siguientes ejes: Salud mental, Convivencia social, Transformación digital	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Borrador del plan de bienestar vigencia 2024
8. Realizar el diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Diagnósticos de la cultura organizacional de la entidad
9. Realizar borrador del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, incluyendo las siguientes acciones de capacitación - Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación - Caracterización de ciudadanía y grupos de valor - Medición de la experiencia ciudadana"	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Borrador del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024
10. Para la co-creación de la oferta institucional se permite que los ciudadanos sin distinción a su condición física se puedan postular a través de talento no palanca y a través de las convocatorias publicas	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Un reporte de personas con discapacidad vinculadas a través de talento no palanca

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Estratégico de Talento Humano 2024

ACCIÓN	RESPONSABLE	META
	Humano	
11.Hacer uso del formato "evaluación de la capacitación, transferencia de aprendizaje " incluido en el procedimiento "Elaboración y ejecución del PIC"	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	De los dos Diplomados del PIC, diligenciar por parte de los participantes el Formato "evaluación de la capacitación, transferencia de aprendizaje "

B) Integridad

ACCIÓN	RESPONSABLE	META
1.Evaluar los conocimientos del código de integridad pública a los servidores y a contratistas en las actividades que se realizan de integridad	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Una evaluación del conocimiento del código de integridad pública a los servidores y a contratistas
2.Darles cumplimiento a las actividades programadas en el plan de acción de conflicto de intereses	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Cumplir con las 10 actividades del plan de acción de conflicto de interés
3.Verificar y consolidar las personas expuestas públicamente, de acuerdo al reporte que se realiza en el SIDEAP	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Planta de personal actualizada con la información de los servidores expuestos públicamente
4.Mesas de trabajo de los procesos para analizar los riesgos y controles asociados a los conflictos de intereses	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión de Talento Humano	Una mesa de trabajo por cada proceso para analizar los riesgos y controles asociados a los conflictos de intereses



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

C) Gestión del conocimiento y la innovación

ACCIÓN	RESPONSABLE	META
1. Implementar los formatos de la SDA de la guía de la función Pública de la Política de Gestión de conocimiento y la Innovación en la Secretaría Distrital de Ambiente	Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental / Gestión Tecnológica	El proceso de gestión tecnológica implementa un formato de "Identificación de necesidades en Analítica de Datos" de la guía de la función Pública de la Política de Gestión de conocimiento y la Innovación
2. Incorporar en el Programa de incentivos	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión del conocimiento y la Innovación	Un borrador del Programa de Incentivos, incluyendo elementos asociados a la investigación
3. Hacer actividades enfocadas a los jefes de la SDA y el pacto de conocimiento y la innovación	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión del conocimiento y la Innovación	Una actividad en el marco del CIGD -Gestión del conocimiento y la innovación
4. Solicitar diligenciamiento de los formatos al proceso de Evaluación, control y seguimiento, del mapa de conocimiento	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión del conocimiento y la Innovación	Un memorando solicitando el diligenciamiento de tres formatos por parte del proceso de Evaluación, control y seguimiento, del mapa de conocimiento
5. Consolidar y socializar los resultados de la información obtenida del diligenciamiento de los formatos del proceso de Evaluación, control y seguimiento, del mapa de conocimiento	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión del conocimiento y la Innovación	Un reporte consolidado y socializado de la información obtenida del diligenciamiento de los formatos del proceso de Evaluación, control y seguimiento, del mapa de conocimiento
6. Elaborar, presentar y socializar estrategia de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Dirección de Gestión Corporativa / Gestión del conocimiento y la Innovación	Una estrategia de Gestión del conocimiento y la Innovación elaborada, presentada y socializada
7. Gestionar la integración de la entidad en una red de conocimiento e intercambio de	Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental / Gestión	Entidad integrada en una (1) red de conocimiento e intercambio de experiencias



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

**Plan Estratégico de Talento Humano
2024**

ACCIÓN	RESPONSABLE	META
experiencias en materia de gestión del conocimiento e innovación o transparencia y ética pública.	Tecnológica	
8.Consolidar, publicar y socializar resultados de buenas prácticas y lecciones aprendidas	Subsecretaria General / SIG	Un documento, publicado y socializado del resultado de las buenas prácticas y lecciones aprendidas

#	Indicador	Proceso	Formula del indicador	Meta anual
1.	Implementación de Herramientas para la Reingeniería de la Estructura Orgánica	Gestión de Talento Humano	No. De herramientas implementadas	0.8
2.	Seguimiento al programa del componente institucional de capacitación de los servidores públicos de la secretaría distrital de ambiente.	Gestión de Talento Humano	% Avance en el seguimiento al programa del componente institucional de capacitación de los servidores públicos de la secretaría distrital de ambiente.	100%
3.	Ausentismo en la SDA 2023	Gestión de Talento Humano	(# de días perdidos/# trabajadores) *100	1%
4.	Incidencia de la enfermedad laboral 2023	Gestión de Talento Humano	(# de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo/promedio de trabajadores en el periodo) * 100	0%
5.	Cumplimiento en la ejecución de las actividades del Plan de Trabajo SST 2023	Gestión de Talento Humano	(actividades ejecutadas del plan anual de trabajo / Actividades Programadas en el plan anual de trabajo) * 100	58
6.	Frecuencia de Accidentalidad 2023	Gestión de Talento Humano	(# de AL presentados en el mes/ # de Trabajadores en el mes)* 100	1%

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Estratégico de Talento Humano 2024

#	Indicador	Proceso	Formula del indicador	Meta anual
7.	Severidad de Accidentalidad 2023	Gestión de Talento Humano	(# de días de incapacidad por AL en el mes / # de trabajadores en el mes)*100	1%
8.	Cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2023	Gestión de Talento Humano	(# actividades ejecutadas/ (# actividades programadas) *100	57%
9.	Cumplimiento a las actividades del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023	Gestión de Talento Humano	(# actividades ejecutadas/ (# actividades programadas) *100	15

14.3.1 Indicadores de Gestión-Proceso GTH

Otro instrumento de seguimiento y evaluación con el que se cuenta son los indicadores de gestión, actualmente se cuenta con los siguientes indicadores, los cuales se reportan mensualmente.

14.3.2 Matriz de autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano:

¿Qué es la matriz GETH? La Matriz GETH es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Permite también identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

¿Cómo se mide? La entidad se autocalifica de 0 a 100 en cada una de las variables de la Matriz de acuerdo con los criterios de valoración que allí aparecen. Al finalizar, la Matriz arrojará el nivel de madurez de la GETH (dado por el puntaje y la ubicación por colores) y el estado de las Rutas de Creación de Valor. Obtener un puntaje de 0- 60 ubica a la entidad en un nivel básico-operativo, de 61-80 en el nivel de Transformación y de 81-100 en el nivel de Consolidación.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



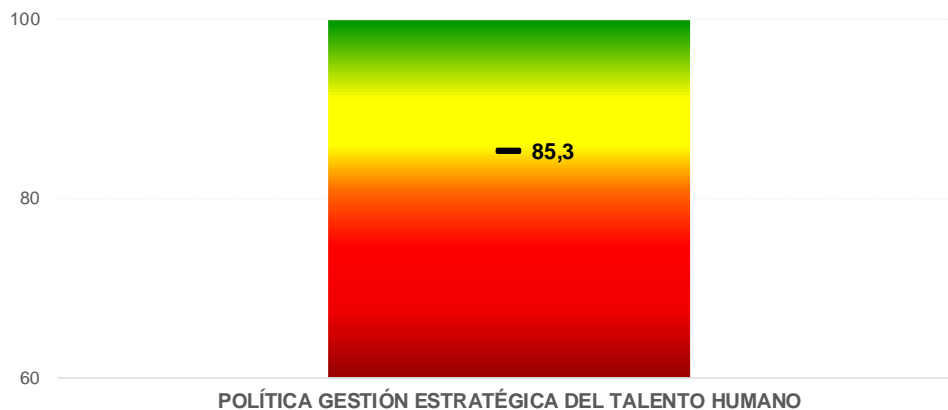
GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Dark Red
21 - 40	2	Red
41 - 60	3	Orange
61 - 80	4	Yellow
81 - 100	5	Green

¿Para qué sirve? El propósito es lograr que la entidad establezca una línea de base para identificar los aspectos que debe fortalecer y para estructurar la planeación de su GETH y poder hacer el seguimiento correspondiente. La Matriz GETH puede ser utilizada cada vez que la entidad considere que debe revisar su estado de la GETH, de manera que permita orientar la gestión y enfocar los esfuerzos hacia objetivos relevantes para la entidad y para el desarrollo de su talento humano. Dado su carácter de instrumento de autodiagnóstico, no implica reporte alguno a Función Pública ni a organismos de control. Es una herramienta de gestión y de planeación.

Resultados Calificación total



Fuente: Autodiagnóstico de GETH-DAFP-octubre 2023



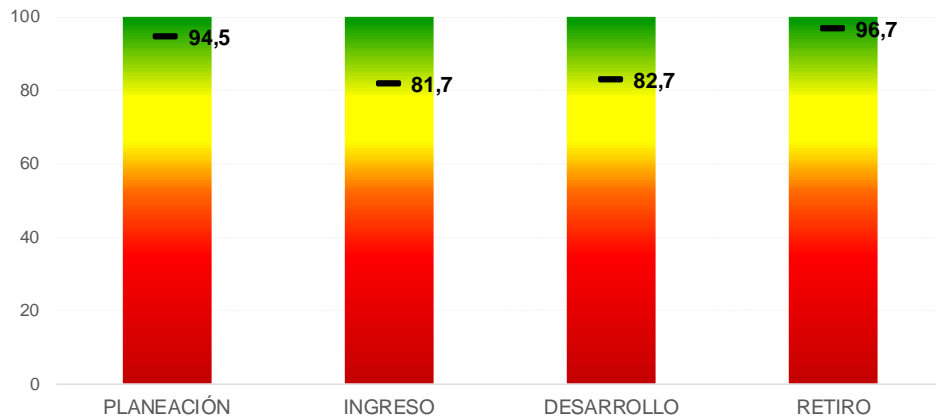
SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

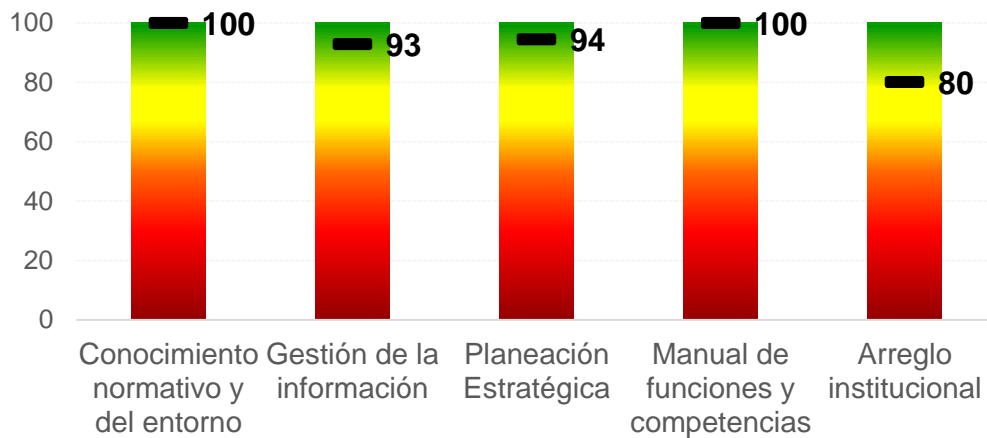
Plan Estratégico de Talento Humano 2024

Calificación por componentes



Fuente: Autodiagnóstico de GETH-DAFP-octubre 2023

Calificación por categorías



Rutas de creación de valor

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	80
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	100
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	84
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	68
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	78	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	80
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	75
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	92	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	92

Auditorías de gestión y de calidad

Durante el segundo semestre de 2023 se realizó por parte de la Oficina de control interno de la SDA el seguimiento al cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual emitió informe con recomendaciones para mejora del Sistema. Con base al informe final de auditoría se formuló el Plan de mejoramiento, al cual se le hará el respectivo seguimiento durante la vigencia 2023, conforme a la programación en dicho plan.

14.3.3 Monitoreo a los riesgos de Gestión y Corrupción

De igual manera se formularon riesgos en cumplimiento a las disposiciones de la Alcaldía mayor de Bogotá de implementar el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT, por lo que para el proceso de Talento Humano se



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano 2024

formuló un riesgo.

Para el mapa de riesgos 2024, se actualizó el contexto estratégico, teniendo en cuenta temas de gestión del conocimiento y la innovación, Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT y riesgo fiscal, por lo que el proceso Gestión de Talento humano cuenta con los siguientes riesgos:

Riesgos de Gestión:

1. Posibilidad de afectación económica por falta de seguimiento y control en la asistencia a las capacitaciones programadas en el PIC y adelantar los cobros para la recuperación de los recursos públicos, por la no asistencia a estas; debido al desinterés de los funcionarios para asistir a las capacitaciones que generan costo para la SDA.
2. Posibilidad de afectación reputacional por la Fuga del conocimiento por parte de los funcionarios que se retiran de la entidad, por debilidad en la aplicación de los instrumentos que permiten la transferencia del conocimiento y la innovación.
3. Posibilidad de afectación económica y reputacional por la falta de compromiso de los funcionarios y contratistas en conocer los riesgos laborales a los que pueden estar expuestos en el desarrollo de sus funciones u obligaciones, debido al desinterés en participar en las actividades y capacitaciones programadas por Seguridad y Salud en Trabajo.

FISCAL

Posibilidad de efectos dañosos sobre el recurso público, por el no cumplimiento del tiempo establecido en el acto administrativo, en el cual se otorgó los viáticos y gastos de viaje en la comisión de servicio, debido al desconocimiento del proceso para reintegro de dineros otorgados como viáticos en dicha situación administrativa.

Riesgos de corrupción:

1. Posibilidad de vinculación al servicio público de personas sin el cumplimiento de los requisitos legales o incursión en el régimen de impedimentos e inhabilidades violando políticas de transparencia y antisoborno.

Elaboró: María Inés Torres Pinto
Profesional Contratista DGC-SIG
Deisy Soler Duran
Profesional Contratista DGC-SIG

Revisó: Guiomar Patricia Gil Ardila
Directora de Gestión Corporativa

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño