 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
		Versión: 5
		Página 1 de 41

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

GESTIÓN TALENTO HUMANO

FECHA DE APROBACIÓN

Mediante Acta No. 04 del 29-30/01/2025 del Comité Asincrónico de Gestión y Desempeño con radicado No. 20251700039643

**DIRECCIÓN GESTIÓN CORPORATIVA Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**



	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 2 de 41

Tabla de contenido

1.	Introducción	3
2.	Alineación Estratégica	3
3.	Diagnóstico	4
4.	Objetivo General	6
5.	Objetivos específicos	6
6.	Vigencia	7
7.	Beneficiarios	7
8.	Responsables	7
9.	Definiciones	7
9.1	Código de Integridad	14
9.1.1	Caracterización de los/as Servidores/as de la secretaría distrital de cultura, recreación y deporte	14
10.	Planes de Talento Humano 2025	18
10.1	Plan Institucional de Capacitación	19
10.2	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	22
10.3	Plan de Bienestar e Incentivos	27
10.4	Plan de Previsión de Talento Humano	35
10.5	Plan Anual de Vacantes	38
11.	Control de cambios	40
12.	Responsables de elaboración, revisión y aprobación	41

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 3 de 41

1. Introducción

La Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, a través del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte orienta la formulación, coordinación, ejecución, y control de las políticas, planes, programas, y actividades de administración de personal, carrera administrativa, seguridad y salud en el trabajo, capacitación, bienestar social, así como el proceso de evaluación del desempeño e incentivos

De acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades del estado. Por consiguiente, se convierte en el gran factor de éxito que facilita la gestión y el alcance de los objetivos y resultados propuestos. Por lo tanto, en el marco del Decreto 612 de 2018, se formula el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual se convierte en una herramienta de organización y estructuración de las actividades del grupo de Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica efectiva en búsqueda de la mejora continua.

De acuerdo con el Decreto 612 de 2018, el Plan Estratégico de Talento Humano involucra los siguientes planes:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar social e Incentivos
- Plan Seguridad y Salud en el trabajo
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de recursos humanos


2. Alineación Estratégica

Misión:

Liderar la formulación e implementación concertada de políticas públicas en arte, cultura, patrimonio, recreación y deporte, así como la transformación y sostenibilidad cultural y deportiva de la ciudad, garantizando los derechos culturales, reconociendo a los habitantes de Bogotá como creadores, agentes de cambio y el centro de todas nuestras acciones en la construcción de una ciudad creadora, cuidadora, consciente e incluyente.

Visión:

En el 2030, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte será reconocida como líder en la transformación cultural de la ciudad, con capacidad de adaptación a las dinámicas de la ciudad, la democracia cultural, la inclusión de la dimensión recreodeportiva y cultural, consolidando la internacionalización cultural y deportiva con la participación de creadores y gestores del sector, donde la cultura, el arte, el patrimonio, la recreación y el deporte seguirán siendo fundamentales en la calidad de vida de los habitantes de Bogotá, forjando una ciudad más consciente, incluyente y cuidadora.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 4 de 41

Perspectivas

De procesos

Permite optimizar todos aquellos procesos internos y sectoriales que entregan valor a la ciudadanía y satisfagan sus objetivos y expectativas. Garantiza la alineación de los procesos con los objetivos e indicadores de la perspectiva de la ciudadanía.

De aprendizaje y crecimiento

Se enfoca en el mejoramiento continuo de las habilidades, competencias y desempeño de los servidores públicos como generador de conocimiento, apropiación, sentido de pertinencia y clima laboral, así como en la construcción y sostenibilidad de una cultura de aprendizaje institucional.

Objetivos estratégicos asociados al proceso de Gestión del Talento Humano:


Objetivo Estratégico 2. Optimizar la gestión de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y de las entidades que conforman el sector, articulando e implementando procesos que den soluciones eficaces a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

Objetivo Estratégico 3. Generar una cultura inteligente institucional y sectorial, centrada en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y, la mejora continua de saberes, conocimientos y habilidades del talento humano de las entidades, para comprender las necesidades de la ciudadanía, adaptándose a las transformaciones de la sociedad para la toma de decisiones informadas, creativas e innovadoras.

3. Diagnóstico

El Plan Estratégico de Talento Humano constituye una herramienta fundamental para consolidar y direccionar las estrategias de bienestar, incentivos, capacitación, gestión y medición del talento humano dentro de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte. Su implementación permite garantizar las mejores prácticas en la administración del recurso humano, alineadas con la plataforma estratégica de la entidad y los objetivos estratégicos institucionales.

En la actualidad, los componentes establecidos en este plan buscan generar un impacto positivo en el desempeño y desarrollo individual de cada servidor y servidora pública. Su propósito es fortalecer sus competencias y capacidades para que contribuyan de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales, asegurando así una gestión centrada en la ciudadanía y en la prestación de un servicio eficiente y de calidad.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
Versión: 5		
		Página 5 de 41

No obstante, el fortalecimiento del talento humano debe estar enmarcado dentro de una estrategia de integración con otros procesos organizacionales, asegurando coherencia con los lineamientos normativos vigentes. En este sentido, los planes aquí propuestos se sustentan en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, el cual establece la necesidad de integrar los diferentes planes institucionales dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.


A partir del marco normativo y estratégico, es necesario evaluar y optimizar continuamente la gestión del talento humano, identificando oportunidades de mejora y asegurando su contribución efectiva al desarrollo organizacional y al bienestar de los servidores públicos.

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

Imagen 1 Planes de Talento Humano



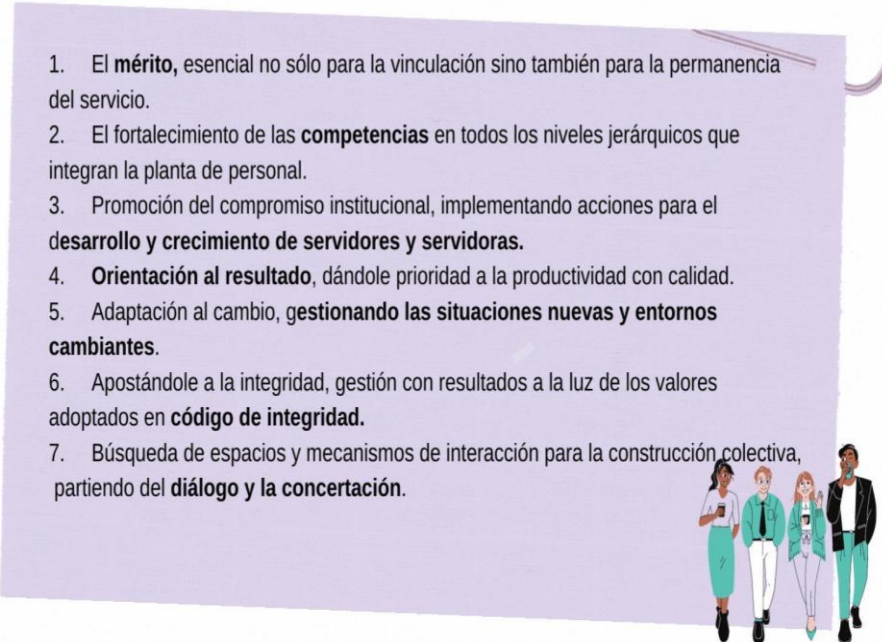
Fuente: Planes de Talento Humano, Decreto 612 de 2018

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
		Versión: 5
		Página 6 de 41

4. Objetivo General

Fortalecer el talento humano a través de la implementación de los planes asociados al proceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y consolidar la información relacionada con el talento humano de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte. Esto permitirá optimizar la toma de decisiones y fortalecer los pilares del empleo público:

Imagen 2 Pilares del Empleo Público




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

Fuente: Elaboración propia

5. Objetivos específicos

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de las y los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Generar acciones que permitan el desarrollo integral de los servidores, mediante estímulos y actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 7 de 41

- Promover la participación en actividades que fomenten el aprovechamiento del tiempo libre, a través de actividades culturales, sociales, recreativas y deportivas para las y los servidores y sus familias.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de las y los servidores de la Entidad,

6. Vigencia

Este plan tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

7. Beneficiarios

El Plan Estratégico de Talento Humano está dirigido a todos los servidores de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, beneficiándose en cada uno de los planes creados

8. Responsables


- Director (a) de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- Coordinador (a) Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
- Profesionales designados del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

9. Definiciones

Definiciones Plan Institucional de Capacitación – PIC

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 8 de 41

necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza Jesús, 2006).


Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Plan Institucional de Capacitación “PIC”: Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 9 de 41

individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. (Función Pública). El periodo de tiempo que se maneja en la SDCRD es por cada vigencia.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (Decreto 648 de 2017).

Definiciones Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo


Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 10 de 41

de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 de 2012, artículo 3)


Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 de 2012, artículo 3).

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 27, Decreto 107/2015).

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 28, Decreto 107/2015).

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. (Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones, numeral 34, Decreto 107/2015).

Seguridad Y Salud En El Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Artículo 2.2.4.6.3 Decreto 1072/2015).

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 11 de 41

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG- SST). Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (*Artículo 2.2.4.6.4. Decreto 1072/2015*).

Las demás definiciones aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), pueden ser consultadas en el Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones del Decreto 1072/2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Definiciones Plan de Bienestar e Incentivos

Participación: Hace referencia al rol activo de los servidores en la construcción institucional en las diferentes etapas de la planificación, ejecución y seguimiento de los diferentes programas y actividades a desarrollar, así como el ejercicio del control y veeduría como mecanismos del desarrollo de la política.

Universalidad: la Política de Bienestar Social Laboral se encuentra encaminada a la participación y beneficio de todas y todos las y los servidores independientemente de su forma de vinculación.


Integralidad: La Política de Bienestar Social Laboral se articula con la Misión y Visión y apunta al cumplimiento del logro de metas y objetivos institucionales los cuales deben estar claros y definidos.

Eficiencia: Siempre se propenderá por el aprovechamiento y la optimización de los recursos disponibles beneficiando a los servidores en el mayor número de campos y aspectos posibles, mediante la adecuada coordinación de esfuerzos y la optimización de los presupuestos.

Definiciones Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Talento Humano

BNLE: Banco Nacional de Listas de Elegibles

DASCD: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 12 de 41

EMPLEO PÚBLICO: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Planta global: “(...) *Por su parte, la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.*

Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.


En el escenario de la planta global se pueden establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales (o dependencias) se tengan contempladas para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad. (...)

Manual Específico De Funciones y de Competencias Laborales - MEFCL: Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.

Servidor público: Persona con una vinculación legal y reglamentaria, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.

Ejes, líneas de acción o componentes

Eje principal del Plan Anual de Vacantes - Cumplimiento Normativo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 13 de 41

Constitución Política al regular la naturaleza de los empleos públicos y su forma de provisión, dispone:

“ARTÍCULO [125](#). Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Ley 909 de 2004

la Ley [909](#) de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política, reglamenta el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, establece:


ARTÍCULO [23](#). Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.

(...)

ARTÍCULO [27](#). Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: HUM-PN-01</p>
		<p>Fecha: 29-30/01/2025</p>
	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 5</p>
		<p>Página 14 de 41</p>

exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

(...)

ARTÍCULO 29. Concursos. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.

9.1 Código de Integridad

Adoptado en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte bajo la Resolución No. 171 del 02 de mayo de 2018, en cumplimiento del Decreto Distrital 118 del 2018, el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los (as) servidores (as) públicos (as) del Distrito en los que contemplamos los siguientes valores:


Imagen 3 Valores SCRD



Fuente: Código de Integridad SCRD

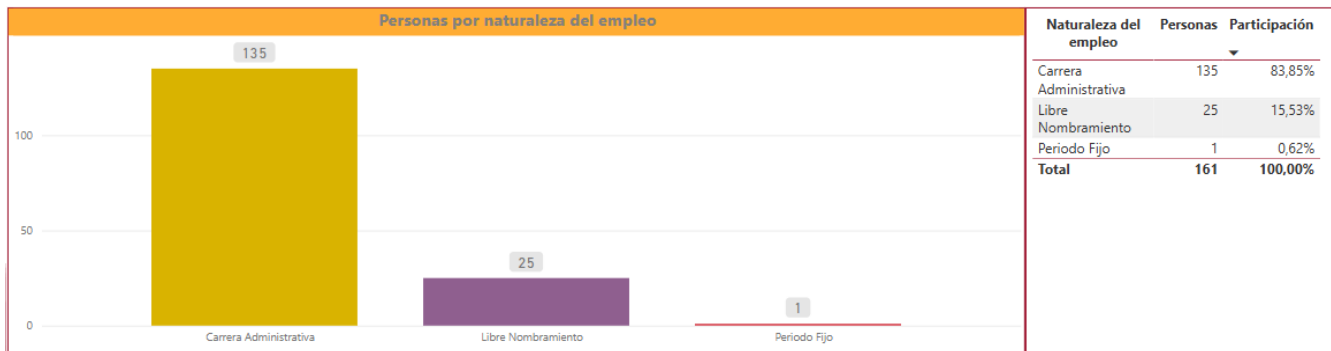
Estos determinan una línea de acción cotidiana para los servidores (as) y contratistas.

9.1.1 Caracterización de los/as Servidores/as de la secretaría distrital de cultura, recreación y deporte

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
		Versión: 5
		Página 15 de 41

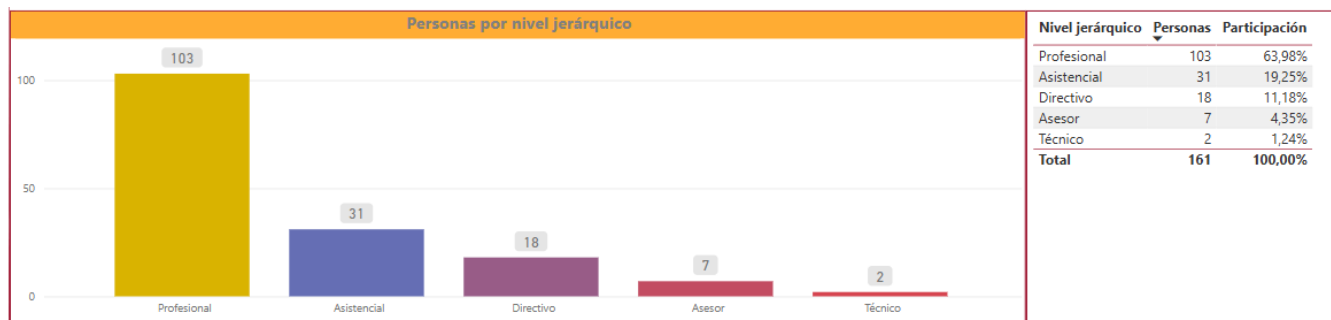
A continuación, se muestra cómo está conformada la planta de personal de la SCR D, de conformidad con la información que en el SIDEAP. Así mismo, se relacionan las gráficas que se tomaron del Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil, en esta herramienta de análisis de datos se pueden hacer consultas sobre el tamaño de las plantas de personal, vinculaciones, vacantes y caracterización de los servidores públicos de las Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.

Gráfico 1 Personas por naturaleza del empleo



Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Gráfico 2 Personas por nivel del jerárquico



Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE CULTURA,
RECREACIÓN Y DEPORTE

GESTIÓN TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

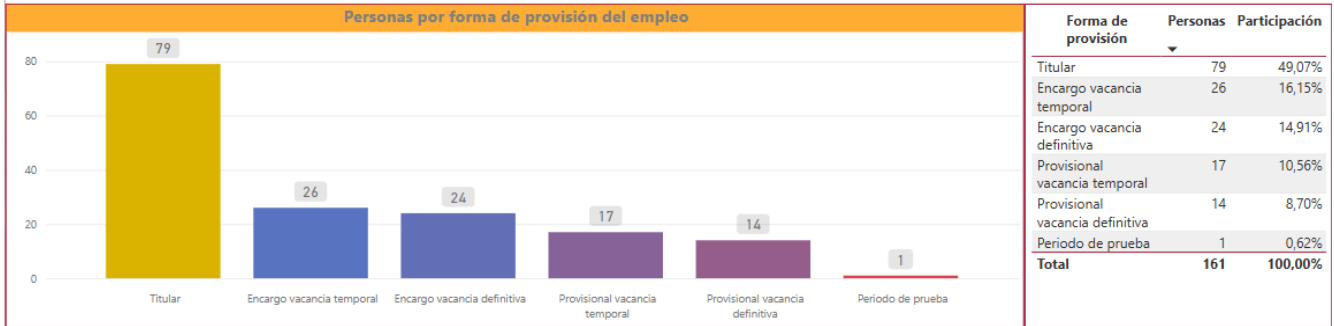
Código: HUM-PN-01

Fecha: 29-30/01/2025

Versión: 5

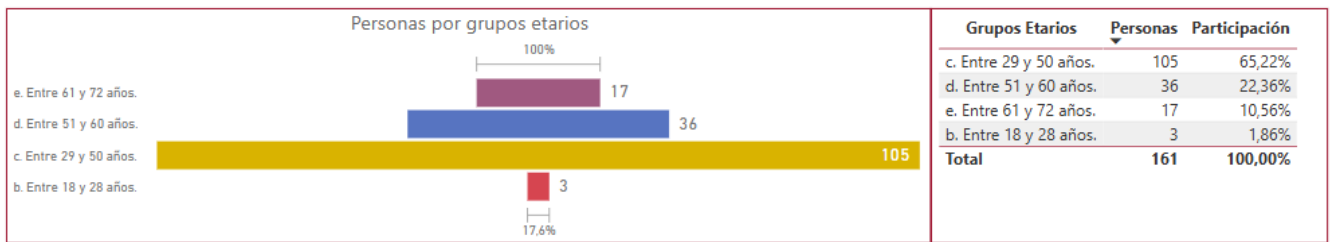
Página 16 de 41

Gráfico 3 Personas por forma de provisión del empleo



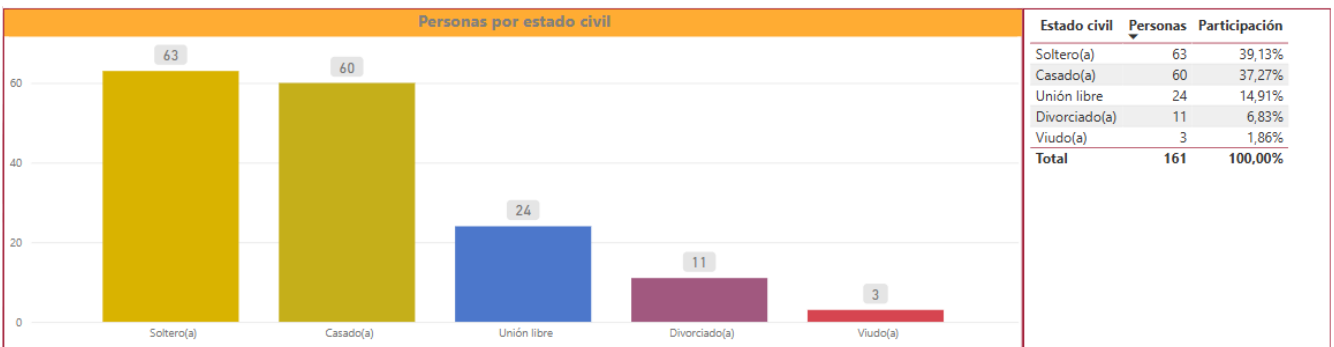
Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Gráfico 4 Personas por grupo etario



Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Gráfico 5 Personas por estado civil



Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.


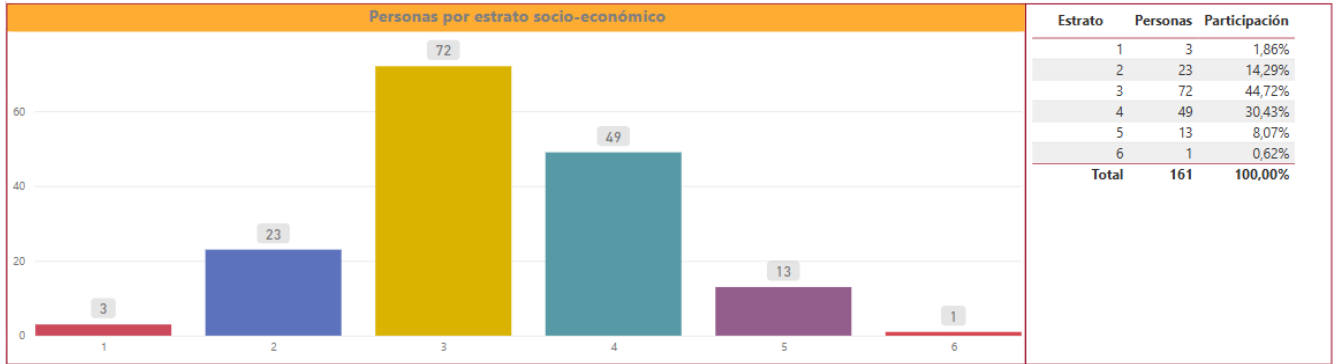
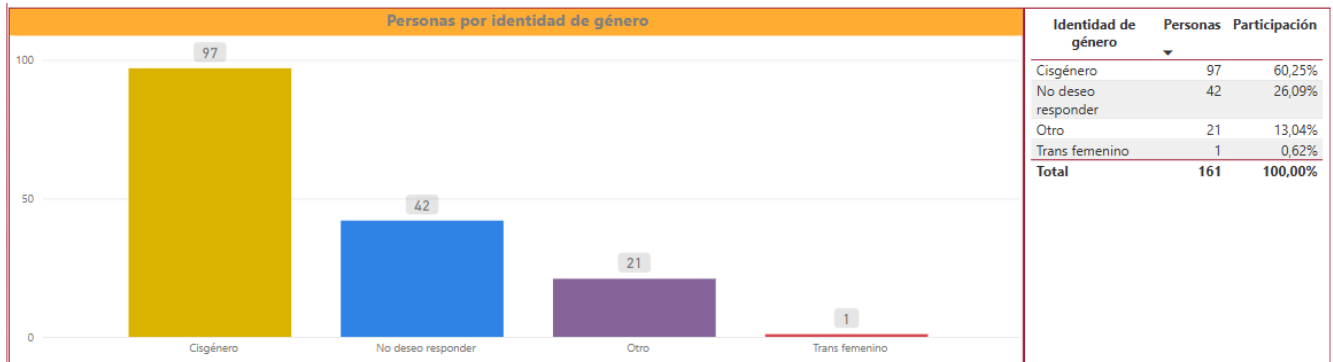
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
		Versión: 5
		Página 17 de 41

Gráfico 6 Personas por estrato socioeconómico



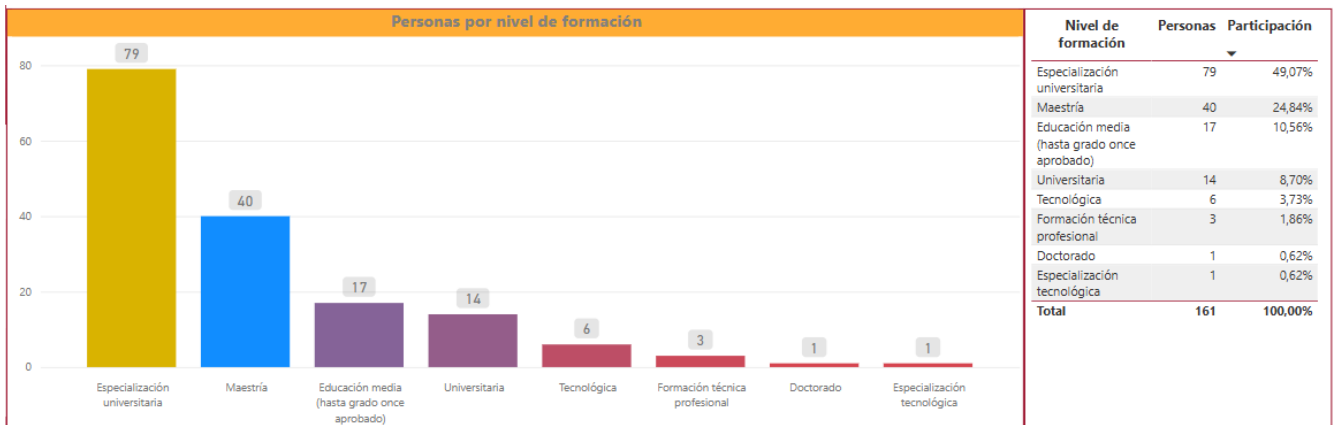
Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Gráfico 7 Personas por identidad de género



Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Gráfico 8 Personas por nivel de formación



Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.


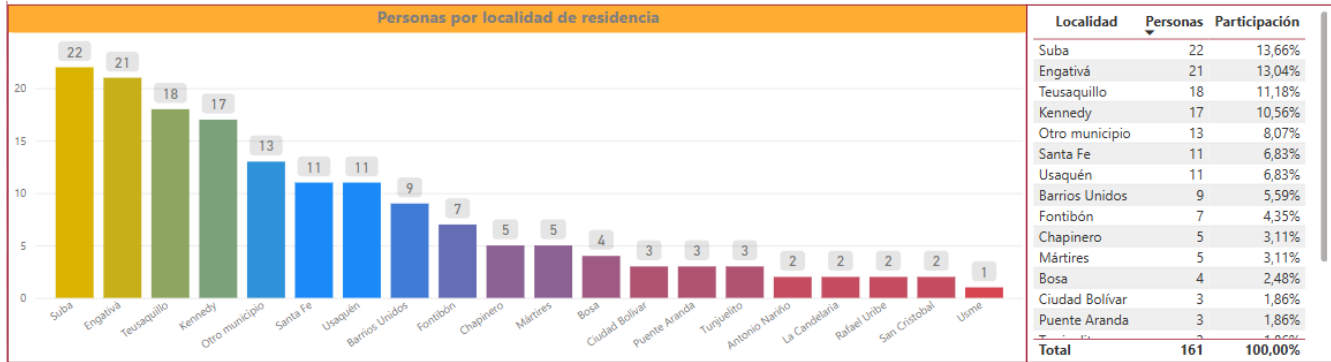
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 18 de 41

Gráfico 9 Personas por localidad de residencia



Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.


Imagen 4 Personas por forma de provisión

Entidad	Tipo Empleo	Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Forma de provisión	Grado	Cargos
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Técnico	TECNICO OPERATIVO	Titular	38	2
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	ALMACENISTA GENERAL	Titular	22	1
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Encargo vacancia definitiva	357	17
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Encargo vacancia temporal	117	6
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Provisional vacancia definitiva	192	10
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Titular	868	42
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Encargo vacancia definitiva	12	1
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Encargo vacancia temporal	93	14
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Periodo de prueba	1	1
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Provisional vacancia definitiva	17	2
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Provisional vacancia temporal	25	3
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Titular	68	6
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Directivo	DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	Titular	60	9
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Directivo	JEFE DE OFICINA	Titular	23	4
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Directivo	SECRETARIO DE DESPACHO	Titular	9	1
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Directivo	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	Titular	12	2
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Directivo	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	Titular	16	2
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Encargo vacancia definitiva	148	6
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Encargo vacancia temporal	138	6
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Provisional vacancia temporal	221	12
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Titular	54	2
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Provisional vacancia definitiva	28	2
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	Provisional vacancia temporal	28	2
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	CONDUCTOR MECANICO	Titular	14	1
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asesor	ASESOR	Titular	25	5
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asesor	JEFE DE OFICINA ASESORA	Titular	15	2
Total						161

Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

10. Planes de Talento Humano 2025

En coherencia con la dimensión de Talento Humano de MIPG, establece que el pilar esencial del modelo es el talento humano y se constituye como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, por tal motivo, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes que contribuyen al fortalecimiento de los servidores para alcanzar las

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 19 de 41

metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se revisan y se actualizan cada vigencia, el responsable de la ejecución de las actividades está a cargo del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano, a continuación, se menciona cada uno:

10.1 Plan Institucional de Capacitación


La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte pretende a través de actividades formativas, fortalecer, consolidar y desarrollar las competencias de los (as) servidores y las servidoras, contribuyendo así con la productividad de la gestión y con el cumplimiento de los objetivos de la entidad, según lineamientos de la Función Pública especificados en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2023 - 2030.

Objetivo General

Brindar y proporcionar a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte los contenidos y la formación necesaria para el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, contribuyendo con la consolidación y al desarrollo de las habilidades requeridas para el cargo.

Objetivos Específicos

- Desarrollar capacitaciones que permitan administrar el conocimiento de los servidores de la Secretaría.
- Impulsar el uso de las nuevas tecnologías, que permitan el mejoramiento continuo de las actividades desarrolladas en la entidad.
- Fomentar las actuaciones con rectitud y honradez, mediante el fortalecimiento y desarrollando competencias.

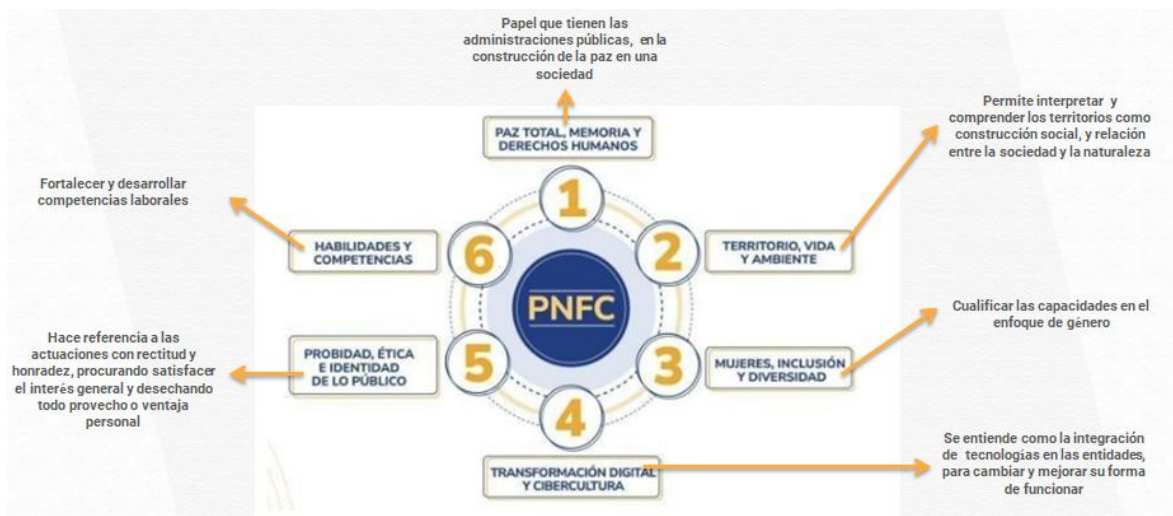
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
		Versión: 5
		Página 20 de 41

Ejes del Plan Institucional de Capacitación

Los Ejes Temáticos dispuestos en el Plan Institucional de Capacitación “PIC” 2025, fueron establecidos según la “Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 / Función Pública”.

La encuesta – diagnóstico se realizó con base la versión anterior de dicha guía, sin embargo y para estar en línea con la última versión, para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2025, se registraron los siguientes seis (6) Ejes Temáticos de la “Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 / Función Pública”:

Imagen 5 Ejes del Plan Institucional de Capacitación




Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 / Función Pública”

Insumos del Plan Institucional de Capacitación

1. Resultados del autodiagnóstico de necesidades para la construcción del Plan de Capacitación

Se aplicó una encuesta – diagnóstico de necesidades a los servidores y las servidoras de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte para identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2025:

- **Fecha de Inicio:** 03 de diciembre de 2024

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 21 de 41

- **Fecha de terminación:** 26 de diciembre de 2024
- **Metodología:** Formulario Google Drive
- **No. De encuestas diligenciadas:** 66


- **Nivel:**
 - Directivo: 6 (9,1%)
 - Asesor: 0 (0%)
 - Profesional: 48 (72,7%)
 - Técnico: 0 (0%)
 - Asistencial: 12 (18,2%)

Se aplicó a los (as) Directivos (as), Jefes (as) y Coordinadores, una encuesta – diagnóstico, para verificar los temas generales de capacitación que requieren las áreas para el desarrollo de la gestión y conocer los contenidos que debe conocer la comunidad institucional referentes a los procesos que lideran:

- **Fecha de Inicio:** 17 de diciembre de 2024
- **Fecha de terminación:** 23 de diciembre de 2024
- **Metodología:** Formulario Google Drive
- **No. De encuestas diligenciadas:** 10
- **Nivel:**
 - Directivo: 7 (70%)
 - Asesor: 1 (10%) – Directivo
 - Profesional: 2 (20%)

Otros Insumos del Plan Institucional de Capacitación

Se consideraron los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas en las actividades formativas realizadas en el marco del PIC 2024.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 22 de 41

Presupuesto

Para la vigencia 2025 se asignó un presupuesto de cincuenta y tres millones cuatrocientos mil pesos m/cte. (\$53.400.000), para desarrollar los eventos formativos propuestos. La distribución de este presupuesto se puede evidenciar en el Plan Institucional de Capacitación 2025 con el cronograma de actividades (Excel), que hace parte integral de este documento.

Indicadores y Seguimiento

Indicador de Satisfacción 3.4/4.0 – Medición Semestral - \sum Calificaciones de las actividades formativas

El seguimiento de este plan se realizará mensualmente por parte del profesional a cargo, el cual pertenece al Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

Instancia que aprueba

La formulación y actualización de este plan será aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.


Cronograma de actividades

Anexo. Cronograma de actividades del Plan

Se anexa el documento que incluye las actividades que se desarrollarán en el marco del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025.

10.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo – SGSST contribuye con la mejora del ambiente laboral, el bienestar, la reducción del ausentismo por enfermedad y accidentalidad, así como promueve el control de los factores de riesgo cardiovascular, osteomuscular, psicosocial, entre otros. Estas acciones, se desarrollan a través de la identificación de peligros, actos, condiciones inseguras y de otros factores de intervención de los riesgos propios de la actividad económica de la entidad, razón por la que el Gobierno

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 23 de 41

Nacional y Distrital ha planteado normativas que coadyuvan con el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud de los trabajadores.

Así mismo, el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, hace parte de la etapa de planificación de dicho sistema, establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015. *Obligaciones de los empleadores, Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST*: “El empleado debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”, que para el efecto están definidos en la Resolución 0312 de 2019.


Por lo anterior, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, comprometida con la prevención de los riesgos laborales, la formación y capacitación, la protección y promoción integral de la salud de los (las) servidoras de la Entidad, la mejora continua, el equipamiento de protección, la definición de metas, los recursos humanos, técnicos y presupuestales, las actividades y los responsables de la ejecución de las mismas, a través del Plan de Acción de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Objetivo

Diseñar, programar y gestionar las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo de la próxima vigencia, en cumplimiento a la normativa vigente, las acciones de prevención de los riesgos, la promoción de la salud y de la identificación de los peligros, evaluación y control de los riesgos y peligros ocupacionales, que contribuyan al bienestar físico, mental y social de las/los colaboradoras, con el fin de prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Objetivos Específicos

- Fortalecer la cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo el compromiso y liderazgo de la alta dirección, servidora/es y contratistas.
- Cumplir con la normatividad legal vigente y demás concordantes.
- Identificar, evaluar, intervenir y controlar los diferentes factores de riesgos y peligros
- significativos para la seguridad y salud.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: HUM-PN-01</p>
		<p>Fecha: 29-30/01/2025</p>
	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 5</p>
		<p>Página 24 de 41</p>

- Vigilar y monitorear el estado de salud asociado con factores de riesgos ocupacionales
- Realizar actividades de prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, con el fin de reducir o mitigar el ausentismo laboral.

Ejes del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) correspondiente al 2025, se consideraron los lineamientos establecidos en la normativa vigente, la cual sirve como hoja de ruta para asegurar el cumplimiento de los programas y estándares mínimos. Además, se tomaron en cuenta los antecedentes de las actividades realizadas en 2024, tales como las estadísticas de accidentalidad, ausentismo, la participación en actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, auditorías del SGSST, y el diagnóstico de necesidades, entre otros aspectos relevantes.

Con base a la anterior información, se han planificado un total de 75 actividades dentro de los programas, las cuales representan el 100% de la planificación. Cada actividad tiene un peso del 0.75%. Adicionalmente, en cumplimiento de la Política de SST, se dispone de un presupuesto asignado para horas de reinversión por parte de la Administradora de Riesgos Laborales y un rubro para registros sanitarios, con un valor total de \$98.063.714.

Para llevar a cabo estas acciones, se cuenta con profesionales capacitados conforme a lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, quienes poseen la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de 50 horas actualizado, así como la experiencia necesaria para desarrollar eficazmente el SGSST.

Insumos del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cumplimiento de la Política y Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo:

En cumplimiento a la normativa vigente, el Plan de Seguridad y salud en el Trabajo también responde a la política adoptada con la adopción de los objetivos, a saber:



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
		Versión: 5
		Página 25 de 41

Imagen 6 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: HUM-PL-01
	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN: 02 FECHA: 12/12/2022

La **Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte** en cumplimiento a su misión de liderar la formulación e implementación concertada de políticas públicas en arte, cultura, patrimonio, recreación y deporte, también continúa comprometida con la mejora y sostenibilidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la prevención y control de los riesgos laborales y el desarrollo de actividades que contribuyan con la salud integral de sus funcionarios, contratistas y partes interesadas.

Objetivos:

- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantener los recursos físicos, presupuestales y el talento humano necesarios para la sostenibilidad del Sistema.
- Promover, sensibilizar, desarrollar y mantener la cultura de la seguridad y salud en el entorno laboral y la prevención, control y mitigación de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
- Mantener la activa participación y sensibilización en la prevención, respuesta, control y mitigación ante los riesgos laborales que se generen por pandemia, emergencia, siniestro, amenaza o desastre.

Nuestra cultura es mantener la sostenibilidad de la seguridad y salud en el trabajo durante el desempeño de las diferentes actividades.

Catalina Valencia Tobón

Secretaría de Despacho, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte


Proyecto: Magra L. Gómez Quiroz
Diseño: Pilar Rodríguez Galán
Comunicado # COPASST mediante radicado No. 2022170891923

Fuente: Sistema Integrado de Gestión SCR D

Diagnóstico de Necesidades de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este diagnóstico fue realizado así:

Imagen 7 Diagnóstico de necesidades de seguridad y salud en el trabajo y otros planes



Sección 1 de 10

Diagnostico de necesidades planes vigencia 2024:

1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST.
2. Capacitación Institucional.
3. Bienestar e Incentivos
4. Integridad.

Estimados(as) funcionarios y funcionarias:


Conscientes de la importancia que tiene su percepción, aportes y sugerencias para sumar a las acciones que se desarrollan en el plan estratégico de Talento Humano, por ello, les agradecemos diligenciar esta encuesta que **estará disponible hasta las 4:30pm del viernes 24 de noviembre**.

Cabe destacar que con sus aportes podremos construir, fortalecer, mantener, mejorar y dar sostenibilidad a las actividades que desarrollaremos en el marco de los planes referidos.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Propia GITGTH

- **Fecha de Inicio:** 03 de diciembre de 2024

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
Versión: 5		
		Página 26 de 41


- **Fecha de terminación:** 26 de diciembre de 2024
- **Metodología:** Formulario Google Drive
- **No. De encuestas diligenciadas:** 66
- **Nivel:**
- Directivo: 6 (9,1%)
- Asesor: 0 (0%)
- Profesional: 48 (72,7%)
- Técnico: 0 (0%)
- Asistencial: 12 (18,2%)

En resumen, los encuestados consideraron que las acciones desarrolladas para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como aquellas enfocadas en la promoción de la salud, durante el año 2024, fue asertiva y pertinente para alcanzar el logro de las metas propuestas en Seguridad y Salud en trabajo de la vigencia.

Para la elaboración del Plan de SST 2025, se tuvieron en cuenta algunas actividades propuestas por los funcionarios, teniendo en cuenta la pertinencia de estas y los recursos de la vigencia.

Imagen 8 Otros insumos del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 27 de 41

Caracterización de la Población: El diagnóstico contiene una encuesta sociodemográfica, con el fin de conocer las características de la población y enfocar las actividades de acuerdo con los resultados de esta.

Informes Ambientales e Inspecciones Locativas: Una vez validados los informes ambientales, se evidencian recomendaciones que permiten contribuir con un entorno laboral seguro.

Indicadores y Seguimiento

Se realizará semestralmente el monitoreo de las actividades del plan, con el fin de establecer controles para el cumplimiento de las actividades del año. Esta verificación quedará en informe semestral y a final de año se generará el indicador de cumplimiento de las actividades programadas, el cual será socializado a través del informe de gestión de la ejecución del plan de la vigencia.

Instancia que aprueba


La instancia a la cual se socializa el plan de seguridad y salud en el trabajo es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

Cronograma de actividades

Anexo 1. Se anexa el documento que incluye las actividades que se desarrollarán en el marco del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2025.

10.3 Plan de Bienestar e Incentivos

La Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, como entidad pública del sector central, tiene la competencia de estructurar y desarrollar el programa de bienestar social e incentivos, dirigido a todas y todos los servidores de la entidad, así como también a sus familiares, es por ello, que el plan se encuentra soportado y fundamentado en el ordenamiento jurídico vigente, los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil, el plan estratégico institucional y las necesidades e intereses manifestados por las y los servidores.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 28 de 41

Ahora bien, con base en la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030, la cual ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral y el modelo de bienestar para la felicidad laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el cual se soporta por medio de 4 ejes: Conocimiento de las fortalezas propias, Estados mentales positivos, Propósito de vida y relaciones interpersonales.


La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte configura el presente Plan de Bienestar e Incentivos como la herramienta que le apunta por medio de su cumplimiento a promover y fortalecer la calidad de vida de las y los servidores y sus familias, mejorar la cultura y clima organizacional, impactando así de manera positiva el crecimiento tanto profesional como personal de la y el servidor, teniendo en cuenta que el recurso humano es el corazón de la institución; logrando así, alinear la estrategia organizacional multinivel (individual, equipo de trabajo, institucional) y por ello, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la entidad y generando mayor motivación para el desarrollo de las actividades laborales diarias que conllevan al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Objetivo General

Generar acciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales de la y el servidor de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y su núcleo familiar, con base en las actividades sociales, deportivas, recreativas y culturales.

Objetivos Específicos

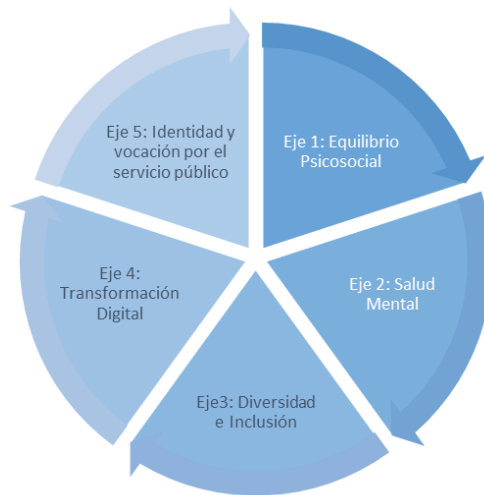
- Incrementar el nivel de satisfacción laboral de la comunidad institucional fomentando un bienestar íntegro en las vidas de los funcionarios.
- Propender estrategias y procesos de acompañamiento a los servidores de la Entidad desde el momento de su ingreso, hasta su retiro de la misma, que den cumplimiento a las necesidades presentadas en materia de bienestar y propósito de vida.
- Fomentar espacios y actividades que incrementen la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y hábitos saludables.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
		Versión: 5
		Página 29 de 41

Ejes del Plan de Bienestar e Incentivos

Para cumplir el objetivo planteado en el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2025 de la SDCRD, las actividades se enmarcarán en los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de Función Pública.


Imagen 9 Ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026



Fuente: Construcción propia a partir del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Los anteriores ejes se entienden, así:


Eje 1: Equilibrio Psicosocial: Este eje aborda la adaptación laboral de los servidores públicos tras la pandemia de COVID-19, enfocándose en la adopción de herramientas que les permitan enfrentar los cambios y mantener su estabilidad laboral y emocional. Se compone de tres componentes clave: factores psicosociales, que incluyen actividades para prevenir riesgos laborales y promover el bienestar a través de iniciativas como eventos deportivos, culturales y el salario emocional; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, que busca proteger la dimensión personal y familiar mediante horarios flexibles, teletrabajo y la promoción de espacios para el compartir familiar; y calidad de vida laboral, orientado a mejorar las condiciones laborales, reconocer el desempeño de los servidores públicos y fortalecer sus habilidades mediante programas de incentivos, coaching y alianzas estratégicas. Estos componentes buscan crear un entorno laboral saludable, equilibrado y satisfactorio, favoreciendo el desarrollo integral de los servidores públicos.

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 30 de 41

Eje 2: Salud Mental: Éste se enfoca en promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, ayudándoles a gestionar el estrés relacionado con su trabajo y mantener un estado de bienestar general. Incluye la adopción de hábitos de vida saludables como actividad física, nutrición adecuada, prevención del consumo de tabaco y alcohol, y el mantenimiento de un peso saludable. Además, aborda la higiene mental o psicológica, proporcionando estrategias como acompañamiento profesional en temas de salud mental, prevención de conductas suicidas, manejo del estrés, y el síndrome de agotamiento laboral (burnout). También promueve programas de mindfulness y autocuidado, como la importancia de una alimentación equilibrada y el descanso adecuado. En cuanto a la prevención de nuevos riesgos a la salud, se implementan campañas para prevenir el sedentarismo, reducir la ansiedad y depresión, y fomentar el uso de tecnologías como la telemedicina. Este eje busca mejorar el bienestar integral de los servidores públicos a través de diversas iniciativas de apoyo emocional y físico.

Eje 3: Diversidad e inclusión: Con este eje se busca promover la diversidad, inclusión y equidad en el ámbito laboral de las entidades públicas, así como en la prevención, atención y protección contra todas las formas de violencia y discriminación. Incluye el fomento de un entorno inclusivo mediante talleres y charlas que sensibilicen sobre la importancia de la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, con especial énfasis en grupos racializados, étnicos, mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y población LGBTIQ+. También aborda la prevención y protección contra el acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y cualquier tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otras causas, implementando protocolos y medidas de protección, así como promoviendo la capacitación en estas temáticas a través de cursos y diplomados. Este enfoque busca crear un ambiente laboral seguro, diverso y respetuoso para todos los servidores públicos.

Eje 4: Transformación Digital: Este eje se centra en las transformaciones impulsadas por la Cuarta Revolución Industrial y aceleradas por la pandemia de COVID-19, que permiten a las entidades públicas convertirse en organizaciones inteligentes mediante el uso de tecnología y herramientas digitales. Estas innovaciones facilitan la gestión del bienestar de las servidoras y los servidores públicos al agilizar procesos, mejorar la comunicación y permitir una mayor recolección de información para tomar decisiones más efectivas. Los componentes de este eje incluyen la creación de una cultura digital para facilitar la gestión del trabajo y la flexibilidad laboral mediante herramientas digitales; el uso de analítica de datos para mejorar la toma de decisiones sobre bienestar a través de la recopilación de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 31 de 41

información relevante; y la creación de ecosistemas digitales que optimizan la organización del trabajo, el acceso a información y la comunicación interna, mejorando así la eficiencia y el bienestar de los servidores públicos.

Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público: Este eje busca fomentar en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, promoviendo la interiorización de los valores del Código de Integridad y los principios de la función pública establecidos en la Ley 909 de 2004. Las acciones incluyen la implementación de estrategias de comunicación, campañas para promover los valores de la función pública, y actividades que reconozcan el cumplimiento de objetivos. Además, se busca desarrollar el compromiso de los servidores públicos con la misión y visión de la entidad, promoviendo la mejora continua, el trabajo colaborativo y el respeto tanto dentro como fuera del ámbito laboral. También se promueven actividades de voluntariado, team building y reflexión para fortalecer la identidad y el orgullo de ser servidor público, y se fomentan espacios de retroalimentación para mejorar la productividad y el bienestar organizacional.

Así mismo, alineado al propósito de vida y a los reconocimientos que la entidad le otorga a las y los servidores, se hace necesario detallar los incentivos no pecuniarios, los cuales se constituyen como estímulos representados en actividades y en disfrute de días para compartir en familia, producto de fechas especiales, reconocimientos, y/o descansos compensados según lineamientos internos.


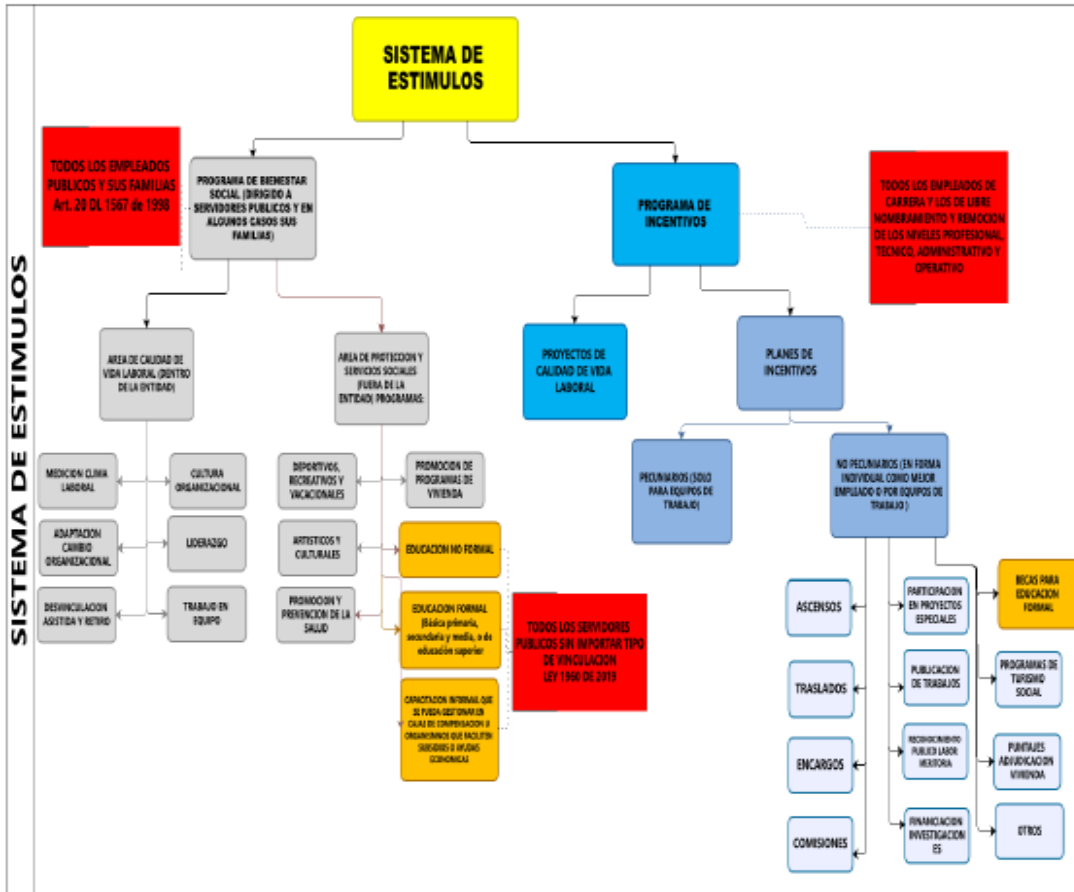
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
		Versión: 5
		Página 32 de 41

Imagen 10 Sistema de Estímulos




Fuente: Fernández, Luis A. Concepto sobre sistema de estímulos. Radicado Orfeo 20217300273093 de 2021.

Insumos para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos

La construcción y formulación del presente Plan de Bienestar e Incentivos tuvo en cuenta insumos de diagnóstico (encuesta enviada la comunidad institucional) y se enmarca en el cumplimiento del siguiente marco normativo:

- **Constitución Política de Colombia Artículo 366.** Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de **Estímulos** para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 33 de 41


Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En el Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.** “Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos, Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios, Artículo 2.2.10.3, Artículo 2.2.10.4, Artículo 2.2.10.6, Artículo 2.2.10.7, Artículo 2.2.10.8, Artículo 2.2.10.9, Artículo 2.2.10.10, Artículo 2.2.10.11, Artículo 2.2.10.12, Artículo 2.2.10.13**

Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Artículo 33, numerales 4 y 5: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y de sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- **Documento CONPES 2019 N7 - Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019- 2030**

A través de la cual se busca gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar. Al ser la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte una entidad del nivel distrital tiene como guía orientadora este documento para formular su Plan de Bienestar e Incentivos.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 34 de 41

- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 - Función Pública.**

Por el cual, se busca promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

Ahora bien, en cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 20 Capítulo III, del Decreto Ley 1567 de 1998 y en concordancia con lo establecido en el Título 10 del Decreto 1083 de 2015, la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, diseñó y aplicó herramienta de medición y diagnóstico “Diagnóstico de planes 2025” a través de Google forms y así poder conocer tanto la opinión, las prioridades y las necesidades que tienen las y los servidores respecto a los planes para el 2025, la encuesta fue enviada de manera masiva a través de correo electrónico invitando a las y los servidores a diligenciar desde el 3 de diciembre, con fecha de cierre el 26 de diciembre 2024, alcanzando un total de 66 respuestas. Finalmente, se revisó la caracterización y número de la planta de personal vigente.


Indicadores y Seguimiento

Se hará seguimiento cada cuatro meses al porcentaje de avance del número de actividades realizadas en el periodo del Plan de Bienestar e Incentivos, frente al número total de actividades programadas para la vigencia 2025. Al igual que al porcentaje de ejecución presupuestal del Plan de Bienestar e Incentivos, frente al presupuesto apropiado para la vigencia 2025, para el rubro a través del cual se ejecuta este plan.

Indicadores de seguimiento al plan de Bienestar:

Indicador de cumplimiento: *Número de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos ejecutadas / Número Total de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos formuladas X 100.*

Número total de actividades a realizar: **22**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 35 de 41

Indicador presupuestal: *Monto del presupuesto ejecutado a la fecha / Total del presupuesto del plan para la vigencia X 100.*

Presupuesto asignado en la vigencia: **\$170.284.129,00**

De otro lado, y semestralmente, se hará la medición del nivel de satisfacción de las actividades realizadas entre los participantes.

Instancia que aprueba

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño es la instancia que aprueba el Plan de Bienestar e Incentivos de la SDCRD.

Cronograma de actividades


Anexo 1. Cronograma de actividades del Plan

10.4 Plan de Previsión de Talento Humano

El Plan de Previsión de Talento Humano es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con la provisión, caracterización y disponibilidad de la planta de personal con el fin de contar con información actualizada para la distribución de empleos, sus formas de provisión y las vacantes definitivas y temporales en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte- SCRCD con el fin de garantizar una adecuada prestación de los servicios en la Secretaría.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de cómo cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Así mismo, el Plan de Previsión de Talento Humano facilita contar con la disponibilidad de personal, mientras se surten los concursos de empleos o cuando existan vacantes temporales o proyectos especiales de personal en la SCRCD.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 29-30/01/2025
		Versión: 5
		Página 36 de 41

Objetivo General

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, para que las diferentes dependencias y Grupos Internos de Trabajo de la SCRD cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

Objetivo Específico

Tramitar la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.


Insumos para la construcción del Plan de Previsión del Talento Humano

El Plan de Previsión de Talento Humano se genera teniendo en cuenta que el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano de la SCRD, tiene entre sus funciones atender las necesidades de personal en las diferentes dependencias y Grupos Internos de Trabajo y la necesidad de actualización de los perfiles y funciones de los empleos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una de las dependencias estratégicas, misionales y administrativas.

Imagen 11 Resumen conformación planta de personal



Fuente: SIDEAP- Planta de Personal SCRD 13/01/2025

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 37 de 41

Seguimiento - cronograma

Se emitirán los informes periódicos de acuerdo con el avance del plan:

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Informe de Previsión TH I Trimestre	02/01/2025	31/03/2025
2.	Informe de Previsión TH II Trimestre	01/04/2025	30/06/2025
3.	Informe de Previsión TH III Trimestre	01/07/2025	30/09/2025
4.	Informe de Previsión TH IV Trimestre	01/10/2025	30/12/2025


Indicadores

Para garantizar el seguimiento y evaluación al plan de previsión del talento humano 2025, se establecen los siguientes indicadores:

Índice	Fórmula	Cumplimiento
Vinculación	Número de servidores vinculados/(Total de vacantes aprobadas en el periodo) *100	100%
Provisión de cargos de la Planta de Personal	Planta provista: [Total de empleos provistos/Total empleos de planta] * 100	100%
Rotación de Personal	Índice de rotación: Número de servidores retirados de planta en la vigencia / Total de funcionarios Planta en la vigencia	≤ 10%

Instancia que aprueba

El Plan de Previsión de Talento Humano será presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 38 de 41

10.5 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con la provisión, caracterización y disponibilidad de la planta de personal con el fin de contar con información actualizada para la distribución de empleos, sus formas de provisión y las vacantes definitivas y temporales en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte- SCRCD con el fin de garantizar una adecuada prestación de los servicios en la Secretaría.

El Plan Anual de Vacantes-PAV se convierte en una herramienta de medición para identificar el número de empleos de carrera administrativa que se encuentran disponibles para proveer definitivamente en la SCRCD para facilitar la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.


En ese sentido, la SCRCD tendrá como uno de sus propósitos distribuir de manera proporcional entre las diferentes dependencias y Grupos Internos de Trabajo, el talento humano de acuerdo con la disponibilidad de los empleos para el cumplimiento de las funciones, metas e indicadores.

Objetivo General

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

Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de personal de la planta de personal en cada dependencia y Grupo Interno de Trabajo
- Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes definitivos atendiendo la normatividad vigente.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 39 de 41

Insumos del Plan Anual de Vacantes

Durante la vigencia 2025 se definirá la provisión de los empleos reportados en el Proceso de Selección Distrito 6 el cual se encuentra en etapa de verificación de requisitos de los inscritos, participan las personas que acreditaron requisitos y condiciones requeridas para el desempeño de los empleos) y en ascenso (dirigido a servidores/as con derechos de carrera administrativa) adelantados por la CNSC o la entidad que esta delegue o desconcentre la función.

Seguimiento - cronograma


Se emitirán los informes periódicos de acuerdo con el avance del plan:

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Informe de Previsión TH I Trimestre	02/01/2025	31/03/2025
2.	Informe de Previsión TH II Trimestre	01/04/2025	30/06/2025
3.	Informe de Previsión TH III Trimestre	01/07/2025	30/09/2025
4.	Informe de Previsión TH IV Trimestre	01/10/2025	30/12/2025

Indicadores

Para garantizar el seguimiento y evaluación al plan de previsión del talento humano 2025, se establecen los siguientes indicadores:

Índice	Fórmula	Cumplimiento
Vinculación	Número de servidores vinculados/(Total de vacantes aprobadas en el periodo) *100	100%
Provisión de cargos de la Planta de Personal	Planta provista: [Total de empleos provistos/Total empleos de planta] * 100	100%
Rotación de Personal	Índice de rotación: Número de servidores retirados de planta en la vigencia / Total de funcionarios Planta en la vigencia	≤ 10%


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 40 de 41

Instancia que aprueba

El Plan Estratégico Talento Humano será presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

11. Control de cambios

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	27/01/2022	Versión inicial (01)
2	30/01/2023	Se actualizan aspectos diagnósticos y actividades del Plan. Ver solicitud con radicado 20237300040353
3	31/07/2023	Ver Solicitud de elaboración, actualización o eliminación de documento / Radicado: 20237300312593. Fecha: 31/07/2023. Los principales cambios en esta actualización del documento son que se eliminan los objetivos a corto, mediano y largo plazo, los cuales están implícitos en el objetivo general y los objetivos específicos, y se adiciona al plan existente los indicadores que miden el plan, evidenciando la articulación entre los 5 planes de talento humano que aportan al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.
4	21/12/2023	Ver Solicitud de elaboración, actualización o eliminación de documento / Radicado: 20237300569193 Fecha: 21/12/2023 Se realiza la actualización de la caracterización de la planta de personal con base en el tablero de control del DASCD, se actualiza el contenido de cada uno de los planes que conforman el PETH, se crea un cuadro con las actividades propias del PETH, se crean los indicadores del PETH y se actualiza la información del teletrabajo.
5	29-30/01/2025	Con base en la actualización de los planes que conforman este Plan estratégico se elaboró la actualización para la vigencia 2025; presupuesto ajuste de nuevas capacitaciones y teniendo en cuenta el diagnóstico realizado a través de encuesta en diciembre de 2024, en cuanto al Plan de Bienestar cambió el presupuesto y se distribuyó con nuevas actividades que fueron el resultado del diagnóstico efectuado a través de encuesta en el mes de diciembre de 2024, con respecto a previsión se tiene en cuenta lo dispuesto por la CNSC en lo concerniente a los resultados de la Convocatoria Distrito 6, se actualizó la información del teletrabajo. Radicado 20257300040763

	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Fecha: 29-30/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 5
		Página 41 de 41


12. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORÓ <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	APROBÓ <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	VALIDÓ <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	AVALÓ <i>Instancia correspondiente</i>
NOMBRE:	NOMBRE: Lucila Guerrero Ramirez	NOMBRE: Vilma R. Villarraga	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO:	CARGO: Coordinadora GIGTH (E)	CARGO:	CARGO: N/A
FIRMA: Firmado electrónicamente	FIRMA: Firmado electrónicamente	FIRMA: Firmado electrónicamente	FIRMA: Firmado electrónicamente mediante acta No. 04 del 30/01/2025 con radicado 20257300040763



Radicado: **20257300040763**

Fecha 30-01-2025 22:15

El Documento 20257300040763 fue firmado electrónicamente por:	
Vilma Rosa Villarraga Gongora	Profesional Universitario 219 Grado 10, Oficina Asesora de Planeación, ID: 51650932, vilma.villarraga@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 16:34:27
Luis Fernando Mejia Castro	Jefe Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 16:19:02
Sandra Patricia Castiblanco Monroy	Directora Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52100983, sandra.castiblanco@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 16:14:18
Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51678950, lucila.guerrero@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 12:11:24
Amanda Del Pilar Álvarez Acevedo	Profesional Especializado Código 222 Grado 19, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 63395450, amanda.alvarez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2025 22:19:29
 73fb6a62d6a6754c8e5b2515b65d2d78f1860c664f9902259f0102de5ce0728f Codigo de Verificación CV: 6def3	

