



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

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Código: HUM-PN-01

Version: 04

Fecha: 27/12/2023

Página 1 de 37

# **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 2 de 37

## Tabla de contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>2. MARCO LEGAL</b> .....	<b>5</b>
<b>3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> .....	<b>6</b>
<b>4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024:</b> .....	<b>6</b>
<b>5. CONTEXTO ESTRATÉGICO</b> .....	<b>7</b>
5.1. <b>MISIÓN</b> .....	<b>7</b>
5.2. <b>VISIÓN</b> .....	<b>7</b>
5.3. <b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b> .....	<b>8</b>
5.4. <b>CÓDIGO DE INTEGRIDAD</b> .....	<b>8</b>
<b>6. CARACTERIZACIÓN DE LOS/AS SERVIDORES/AS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</b> .....	<b>8</b>
<b>7. PLANES DE TALENTO HUMANO 2024</b> .....	<b>13</b>
7.1. <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b> .....	<b>13</b>
7.1.1. <b>COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL</b> .....	<b>13</b>
7.1.2. <b>VACANCIAS DEFINITIVAS</b> .....	<b>14</b>
7.1.3. <b>INDICADORES</b> .....	<b>15</b>
7.2. <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> .....	<b>15</b>
7.2.1. <b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PLANTA DE PERSONAL</b> .....	<b>15</b>
7.2.2. <b>PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA</b> .....	<b>19</b>
7.3. <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</b> .....	<b>19</b>
7.3.1. <b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>19</b>
7.3.2. <b>ALCANCE</b> .....	<b>20</b>
7.3.3. <b>PRESUPUESTO</b> .....	<b>20</b>
7.3.4. <b>EJES TEMÁTICOS</b> .....	<b>20</b>
7.3.5. <b>INSUMOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</b> .....	<b>21</b>
7.3.5.1. <b>OTROS INSUMOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>22</b>
7.3.6. <b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</b> .....	<b>23</b>
7.4. <b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b> .....	<b>24</b>
7.4.1. <b>ALCANCE</b> .....	<b>24</b>



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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-01

Version: 04

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 27/12/2023

Página 3 de 37

7.4.2.	PRESUPUESTO .....	24
7.4.3.	EJES DEL MODELO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024.....	24
7.4.4.	INSUMOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023 .....	26
7.4.5.	ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES A SALARIO EMOCIONAL.....	27
7.4.6.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES “PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024” .....	29
7.5.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	29
7.5.1.	EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SGSST: .....	29
7.5.2.	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	30
7.5.3.	INDICADORES .....	30
8.	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024 .....	31
9.	INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO .....	32
10.	IMPLEMENTACIÓN TELETRABAJO .....	33
11.	DOCUMENTOS ASOCIADOS.....	36
12.	CONTROL DE CAMBIOS .....	37
13.	RESPONSABLES DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN.....	37

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 4 de 37

## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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



En virtud de lo anterior, teniendo pleno convencimiento de que las metas de ciudad y en especial las referidas al Sector Cultura, Recreación y Deporte, repercuten positivamente en los habitantes de Bogotá D.C., nos corresponde en el marco de la primera dimensión aunar esfuerzos para invertir, consolidar, fortalecer y apostar por el activo más importante, esto es,



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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-01

Version: 04

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 27/12/2023

Página 5 de 37

el talento humano, mejorando las estrategias y acciones que venimos realizando, las cuales se plasman en los diversos planes contenidos en este documento.

## 2. MARCO LEGAL



1	Ley 909 de 2004	Empleo público Carrera administrativa Gerencia pública
2	Ley 1960 de 2019	Modifica Ley 909 de 2004
3	Ley 1587 de 2017	Día de la familia
4	Decreto Ley 1567 de 1998	Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos
5	Ley 1221 de 2008	Teletrabajo
6	Decreto 785 de 2005	Funciones y requisitos generales de los empleos
7	Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública junto con las modificaciones y adiciones
8	Decreto 612 de 2018	Integración de los planes institucionales y estratégicos
9		Criterios Unificados CNSC
10		Lineamientos DASCD – Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.



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

Fortalecer el Talento Humano mediante la implementación de los planes asociados al proceso con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, así como, la consolidación de la información referida al talento humano de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, que facilite la toma de decisiones, con el fin de afianzar los pilares del empleo público:

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



### 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024:

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

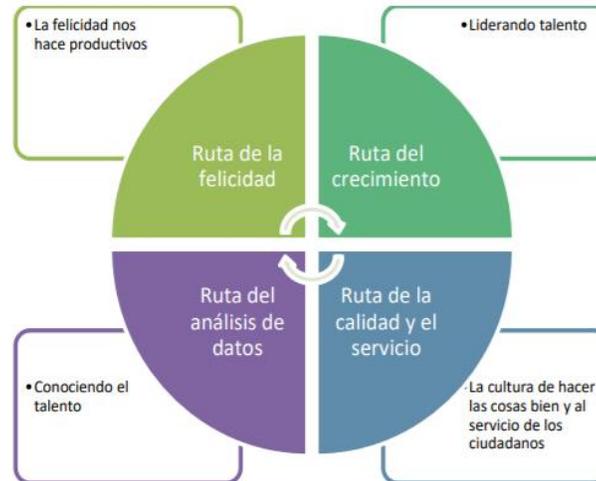


Ilustración 4 Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH Fuente:  
Función Pública, 2017.

- Desarrollar las acciones formuladas dentro de los planes que constituyen el Plan Estratégico Institucional durante la vigencia 2024.

## 5. CONTEXTO ESTRATÉGICO

### 5.1. 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.

### 5.2. VISIÓN

En el 2030, la Secretaría 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 recreo-deportiva 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>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 8 de 37

### 5.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

De los cuatro objetivos estratégicos de la SCR D, el Plan Estratégico de Talento Humano contribuye directamente al cumplimiento del tercer objetivo estratégico institucional: “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.” (Ver plataforma estratégica en la página web de la entidad: <https://culturarecreacionydeporte.gov.co/es/la-secretaria-de-cultura> )

### 5.4. 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:



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

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

A continuación se muestra como esta 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.



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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

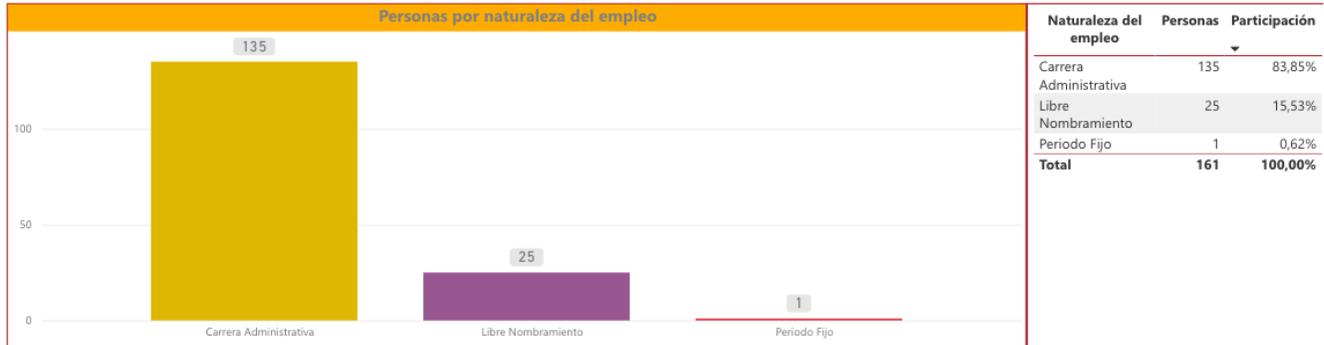
Código: HUM-PN-01

Version: 04

Fecha: 27/12/2023

Página 9 de 37

## PERSONAS POR NATURALEZA DE EMPLEO



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

## PERSONAS POR NIVEL JERARQUICO



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

## PERSONAS POR FORMA DE PROVISIÓN DE EMPLEO



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 DE TALENTO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

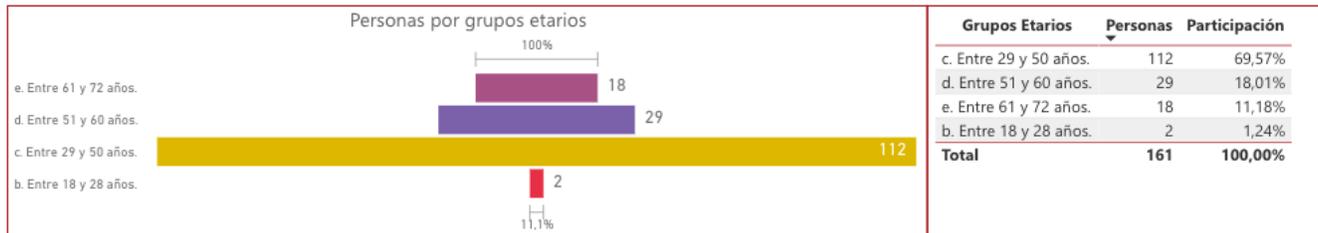
Código: HUM-PN-01

Version: 04

Fecha: 27/12/2023

Página 10 de 37

## PERSONAS POR GRUPO ETARIO



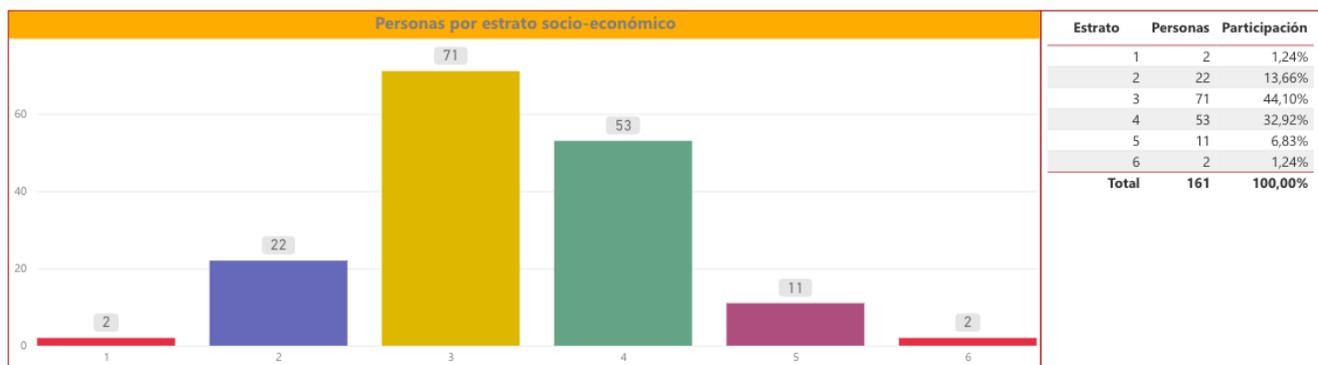
Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

## PERSONAS POR GRUPO ETARIO



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

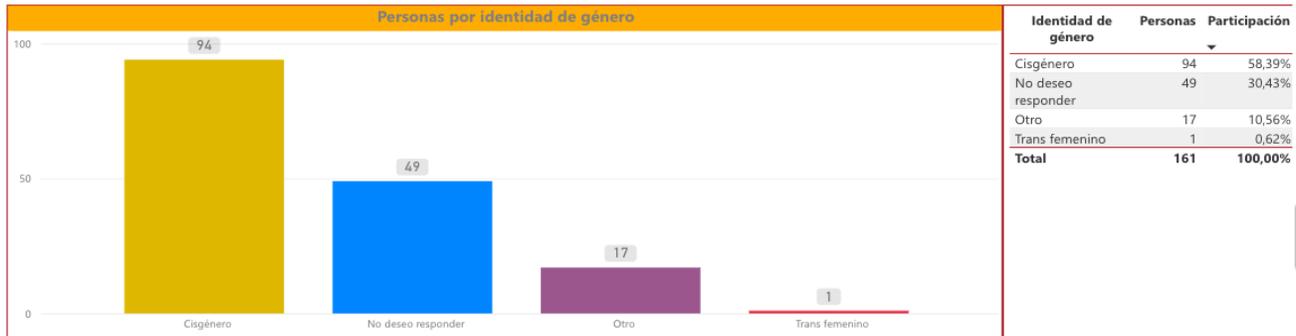
## PERSONAS POR ESTRATO SOCIO ECONÓMICO



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

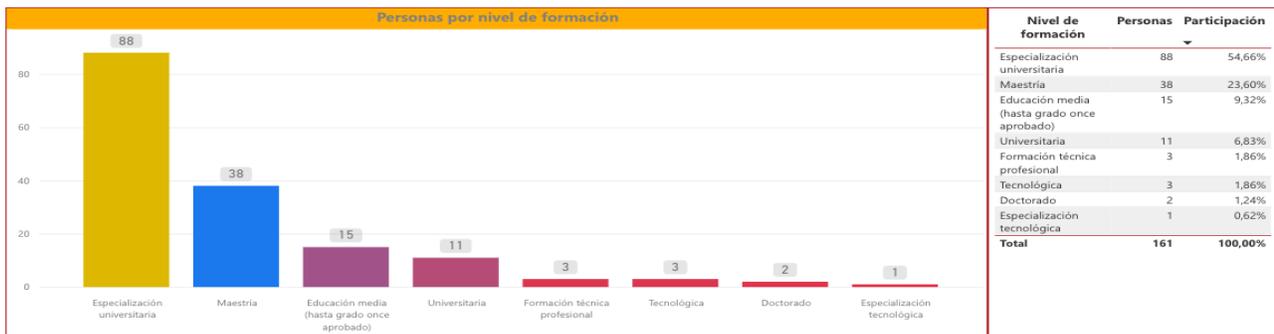


## PERSONAS POR IDENTIDAD DE GÉNERO



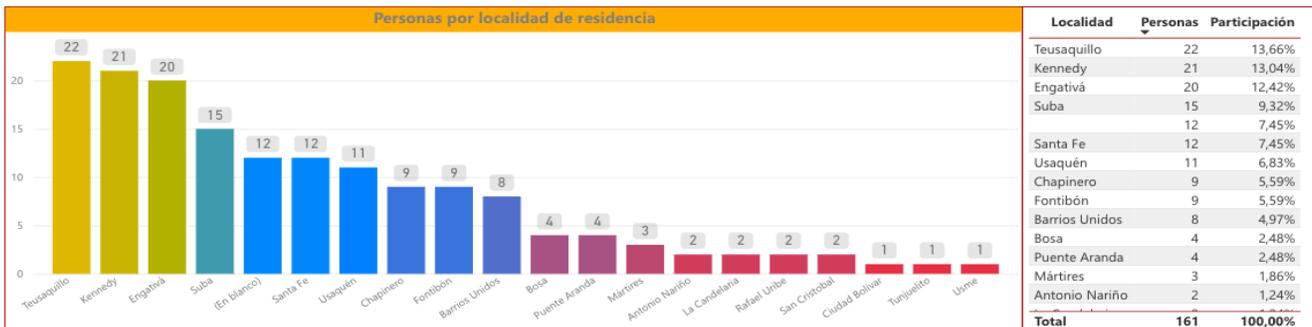
Fuente: Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

## PERSONAS POR NIVEL DE FORMACIÓN



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

## PERSONAS POR LOCALIDAD DEL RESIDENCIA



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



Entidad	Tipo Empleo	Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Forma de provisión	Grado	Cargos
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Titular	1068	52
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Encargo vacancia definitiva	312	15
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Encargo vacancia temporal	61	11
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Directivo	DIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TECNICO U OPERATIVO	Titular	66	10
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Provisional vacancia definitiva	173	9
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Encargo vacancia temporal	172	8
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Titular	52	7
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	Asesor	ASESOR	Titular	25	5
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Encargo vacancia temporal	102	5
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Titular	93	4
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	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Provisional vacancia temporal	51	3
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Periodo de prueba	26	3
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asesor	JEFE DE OFICINA ASESORA	Titular	15	2
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Asistencial	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Periodo de prueba	44	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	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	Profesional	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Encargo vacancia definitiva	19	2
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	13	2
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Técnico	TECNICO OPERATIVO	Titular	38	2
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Directivo	SECRETARIO DE DESPACHO	Titular	9	1
<b>Total</b>						<b>161</b>

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

## PERSONAL PREPENSIONADO

Mediante un análisis realizado por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano se identificó a aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez, obteniendo los siguientes resultados:

Caracterización:





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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-01

Version: 04

Fecha: 27/12/2023

Página 13 de 37

## 7. PLANES DE TALENTO HUMANO 2024

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, concibe al talento humano 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 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:

### 7.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

#### Objetivo

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.

#### 7.1.1. COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL



Fuente: Elaboración propia



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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-01

Version: 04

Fecha: 27/12/2023

Página 14 de 37



Fuente: Elaboración propia

La última modificación de la planta de personal se produjo con el Decreto Distrital 401 de 2022, el cual puede consultarse en el siguiente enlace:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=128304&dt=S>

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

#### 7.1.2. VACANCIAS DEFINITIVAS

En el transcurso de la presente vigencia (2023) se han generado las siguientes vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa, reportadas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, atendiendo la periodicidad y lineamientos de la referida Comisión.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: HUM-PN-01
			Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		Fecha: 27/12/2023
			Página 15 de 37

**Tabla No.1 Vacancias definitivas y provisión**

Denominación	Código	Grado	No de vacantes	Forma de provisión		Vacante sin proveer	Total
				Encargo	Provisional		
Profesional Especializado	222	32	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	26	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	22	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	21	3	2	1	0	3
Profesional Especializado	222	19	19	10	8	1	19
Profesional Universitario	219	12	1	1	0	0	1
Profesional Universitario	219	10	1	0	1	0	1
Profesional Universitario	219	7	2	1	1	0	2
Auxiliar Administrativo	407	27	3	3	0	0	3
Auxiliar Administrativo	407	23	1	1	0	0	1
Auxiliar Administrativo	407	22	3	2	0	1	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	14	1	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>			<b>37</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>37</b>

Fuente: SIDEAP- Reporte detalle plan anual de vacantes 10/12/2023

### 7.1.3. INDICADORES

Indicador 1 = *Total de cargos provistos de carrera administrativa en el semestre / Total cargos de planta global X 100.*

## 7.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### Objetivo

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

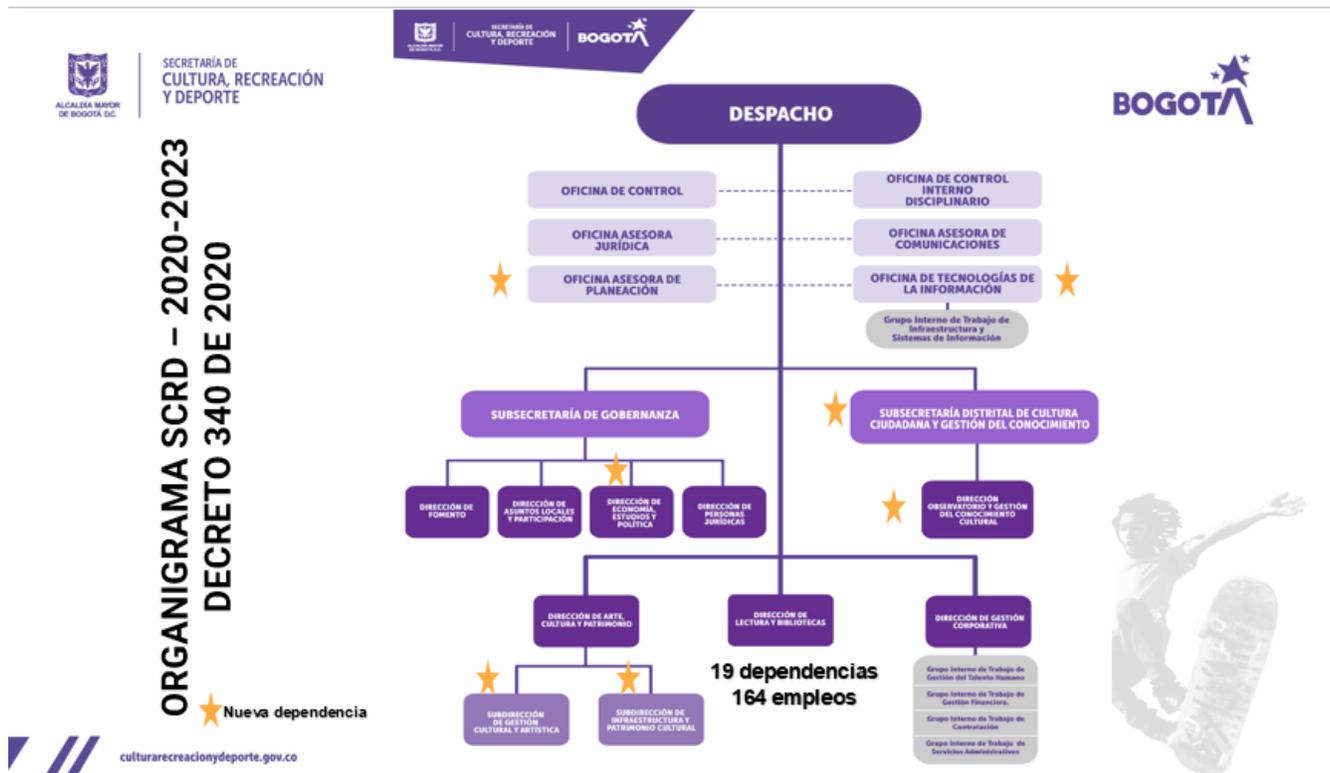
### 7.2.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PLANTA DE PERSONAL

Es de resaltar que, a partir del 2020, conforme a las necesidades evidenciadas, esta Secretaría ha modificado la estructura organizacional en dos oportunidades, situación que implicó a su vez, el ajuste de la planta de personal, sin embargo, en ambas ocasiones la reforma tuvo un

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 04
		Fecha: 27/12/2023
		Página 16 de 37

alcance limitado.

En virtud de lo expuesto, con la expedición del Decreto 340 de 2020 vemos que la estructura de la Secretaría se modificó así:



Fuente: Elaboración propia. Organigrama suministrado por la Oficina Asesora de Comunicaciones

En lo que respecta a la última modificación, efectuada a través del Decreto Distrital 400 y 401 de 2022, se señalan a continuación los aspectos más relevantes:

- Se reorganizaron las competencias internas para garantizar la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento del proceso disciplinario al interno de la Secretaría, atendiendo lo establecido en la normatividad legal vigente.

Modificación de estructura:

- Ajuste de funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno para que atienda en primera instancia la etapa de instrucción.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 17 de 37

- Transformación de Oficina Asesora Jurídica en Oficina Jurídica dependencia del nivel directivo a la que le corresponde adelantar la etapa de juzgamiento en primera instancia de los procesos disciplinarios.
- Se asignó a un Asesor de Despacho la proyección de la segunda instancia.
- Se fortaleció la capacidad interna de la Secretaría para liderar la política pública en materia de cultura ciudadana y gestión del conocimiento cultural.

Modificación:

- Creación de la Dirección de Transformaciones Culturales y de la Dirección de Redes y Acción Colectiva.
- Consecuentemente, se efectuó reorganización de funciones de la Subsecretaría Distrital de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento, así como de la Dirección Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural.

Aun cuando no se efectuaron ajustes a la modificación de la estructura y funciones de la Subdirección de Infraestructura y Patrimonio Cultural, se fortaleció el equipo técnico para el proceso de control urbano de tal manera que no dependiera 100% del nículo contractual.

Modificación:

- Se incluyeron funciones relacionadas con la evaluación de comportamientos contrarios a la Protección y Conservación del Patrimonio Cultural de los inmuebles y Sectores declarados como Bienes de interés Cultural del Distrito Capital.
- Creación de 13 empleos ubicados en la Subdirección de Patrimonio e Infraestructura Cultural.

En virtud del estudio técnico presentado al Departamento Administrativo del Servicio Civil y el concepto técnico favorable, sumado a la viabilidad presupuestal de la Secretaría Distrital de Hacienda a partir de 2020, hasta la fecha se crearon los siguientes empleos:



## Modificación No. 1: Total empleos creados: 7

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Asesor	105	07	1 (uno)

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Subsecretario de Despacho	045	08	1 (uno)
Director Técnico	009	06	2 (dos)
Jefe de Oficina	006	06	1 (uno)
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	08	1 (uno)
Profesional Universitario	219	01	1 (uno)

Fuente: Decreto Distrital 341 de 2020

## Modificación No. 2: Total empleos creados: 21

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Jefe de Oficina	006	07	1 (uno)
Director Técnico	009	06	2 (dos)
Profesional Especializado	222	21	1 (uno)
Profesional Especializado	222	19	14 (catorce)
Profesional Universitario	219	01	3 (tres)

Fuente: Decreto Distrital 401 de 2022

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 19 de 37

## 7.2.2. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA

En la actualidad, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte no adelanta estudio técnico que conlleve a una modificación de estructura organizacional y/o planta de personal; no obstante, es preciso resaltar que en varios espacios se ha expresado la sentida necesidad de realizar un estudio integral de cargas laborales que conduzca a la modificación de la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, pues como se indicó con antelación el ajuste realizado tuvo un alcance limitado.

En virtud de lo anterior, se pone de presente que para iniciar el trámite de estos estudios, se hace necesario partir de lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 492 de 2019, enunciado en las condiciones generales de este documento, en el que invita a las entidades a entablar reuniones técnicas previas con las instancias competentes, como son, la Secretaría Distrital de Hacienda y el DASCD.

Por último, es de resaltar que en el marco del acuerdo laboral suscrito con las organizaciones sindicales en la presente vigencia (2023), se han adelantado gestiones ante la Secretaría Distrital de Hacienda, específicamente en el anteproyecto de presupuesto 2024, para contar con la asignación de recursos para iniciar el estudio integral de cargas laborales.

## 7.2.3. INDICADORES

Indicador 1 = *Número de servidores trasladados, reubicados o retirados en el semestre / Número de servidores públicos de la SCR D X 100.*

## 7.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

A la luz del Decreto 101 de 2004, numeral 10 artículo 1, estos planes fueron expedidos por la Secretaría de Despacho el 05 de enero de 2023, por lo que se encuentran formalizados.

Buscando proporcionar a los servidores y servidoras de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte los contenidos y la formación necesaria para el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, se estructuró el Plan Institucional de Capacitación 2023.

### 7.3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores y servidoras a nivel individual y de equipo en pro de alcanzar los resultados y metas de la SCR D.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 04
		Fecha: 27/12/2023
		Página 20 de 37

### 7.3.2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación 2024, inicia desde la detección de necesidades de formación a través de un diagnóstico, y finaliza con un informe de la vigencia.

### 7.3.3. PRESUPUESTO

Para la vigencia 2024 se asignó un presupuesto de cincuenta millones de pesos m/cte. (\$50.000.000) y se cuenta con cuatro millones ochocientos noventa y siete mil ciento veinticinco pesos m/cte. (\$4.897.125) de la vigencia 2023, para desarrollar los eventos formativos propuestos. La distribución de este presupuesto se puede evidenciar en el Plan Institucional de Capacitación 2024 con cronograma de actividades (Excel), que hace parte integral de este documento.

### 7.3.4. EJES TEMÁTICOS

Los Ejes Temáticos dispuestos en el Plan Institucional de Capacitación “PIC” 2024, fueron establecidos según la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 / Función Pública”.

Ejes Temáticos del PIC – Función Pública



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC”

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 21 de 37

### 7.3.5. INSUMOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Se aplicó una encuesta autodiagnóstico 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 2024, a través de un formulario de Google Forms, enviado por correo electrónico. Este formulario estuvo disponible para diligenciamiento del 14 al 24 de noviembre de 2023, contando con una participación de 37 funcionarios y funcionarias.

A continuación, se presentan las temáticas que tuvieron mayor votación por parte de los participantes respecto a cada uno de los ejes temáticos:

#### EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Entendido como la “transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma” (Función Pública):

##### Principales resultados de la Encuesta Diagnóstico – Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación

Tema	Porcentaje de votación
Pensamiento complejo	43,2%
Competitividad e innovación	40,5%
Big Data	35,1%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

#### EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Este eje encierra la “estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía” (Función Pública):

##### Principales resultados de la Encuesta Diagnóstico – Eje Temático Creación de Valor Público

Tema	Porcentaje de votación
Gerencia de Proyectos	67,6%
Participación ciudadana en el diseño e implementación de Políticas Públicas	54,1%
Modelos de Seguimiento a la inversión pública	40,5%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 04
		Fecha: 27/12/2023
		Página 22 de 37

### EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este es el eje “mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor” (Función Pública):

#### Principales resultados de la Encuesta Diagnóstico – Eje Temático Transformación Digital

Tema	Porcentaje de votación
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.	45,9%
Apropiación y uso de la tecnología	43,2%
Solución de problemas tecnológicos	35,1%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

### EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Entendido como el “proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública”:

#### Principales resultados de la Encuesta Diagnóstico – Eje Temático Probidad y Ética de lo Público

Tema	Porcentaje de votación
Comunicación asertiva	75,7%
Lenguaje claro	43,2%
Competencias comportamentales	43,2%

Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta Diagnóstico – Nov de 2023

#### 7.3.5.1. OTROS INSUMOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Se integra al presente Plan Institucional de Capacitación 2024, los temas que cada área considera que pueden impartir y aportan a la misionalidad y procesos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte “SDCRD”. Para recolectar esta información se envió comunicación interna a todos los directivos de la Secretaría, a través del sistema de gestión documental ORFEO, mediante radicado No. 20237300451993 en donde se invitó a contribuir

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 23 de 37

con sus aportes al Plan Estratégico de Talento Humano 2024; se recibió la respuesta de cinco (5) dependencias, las cuales se integraron a las actividades de este plan.

Se tuvieron en cuenta los productos que se deben entregar dentro del plan de acción del Sello de Igualdad de Género Distrital que se incluyeron en el Eje Probidad y Ética de lo Público y que tienen que ver con:

- Realizar sensibilizaciones a los y las colaboradoras sobre rutas de atención, prevención y sanción de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género.
- Realizar convocatoria(s) al talento humano masculino para participar en la oferta de talleres de origen público-privado asociados a la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.

En la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía, se participará en el plan de acción con una actividad incluida en el PIC 2024 que consistirá en una capacitación relacionada con sensibilizar al talento humano en atención a la ciudadanía con enfoque poblacional, diferencial y de género.

Otro insumo que se tuvo en cuenta, tiene que ver con los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas a cada actividad formativa realizadas en el marco del PIC 2023.

### **7.3.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024**

Se adjunta el siguiente documento:

- Plan Institucional de Capacitación 2024 con cronograma de actividades (Excel)

### **7.3.7. INDICADORES**

*Indicador 1 = Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación ejecutadas / Número Total de actividades del Plan Institucional de Capacitación formuladas X 100.*

*Indicador 2 Presupuesto = Número de servidores Capacitados / Total de servidores de la SCRD para la vigencia X 100.*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 24 de 37

## **7.4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **OBJETIVO**

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

#### **7.4.1. ALCANCE**

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e incentivos 2024, están encaminadas y orientadas a incrementar la felicidad y el bienestar integral de todos los funcionarios(as) que conforman la Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte – SCRD y sus familias.

#### **7.4.2. PRESUPUESTO**

Para la vigencia 2024 se asignó un presupuesto de \$150.000.000, ahora bien, se precisa que de la vigencia 2023 se cuenta con un rubro de \$1.907.556, para desarrollar las actividades propias del Plan de Bienestar Social e Incentivos, actividades que irán encaminadas a brindar y dar cumplimiento a las áreas y ejes del modelo de bienestar para la felicidad laboral del Departamento.

#### **7.4.3. EJES DEL MODELO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

Para desarrollar las actividades propias del Plan de Bienestar Social e Incentivos, actividades que irán encaminadas a brindar y dar cumplimiento a las áreas y ejes del modelo de bienestar para la felicidad laboral del Departamento



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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-01

Version: 04

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 27/12/2023

Página 25 de 37



Entendiendo cada uno de los ejes de la siguiente manera:

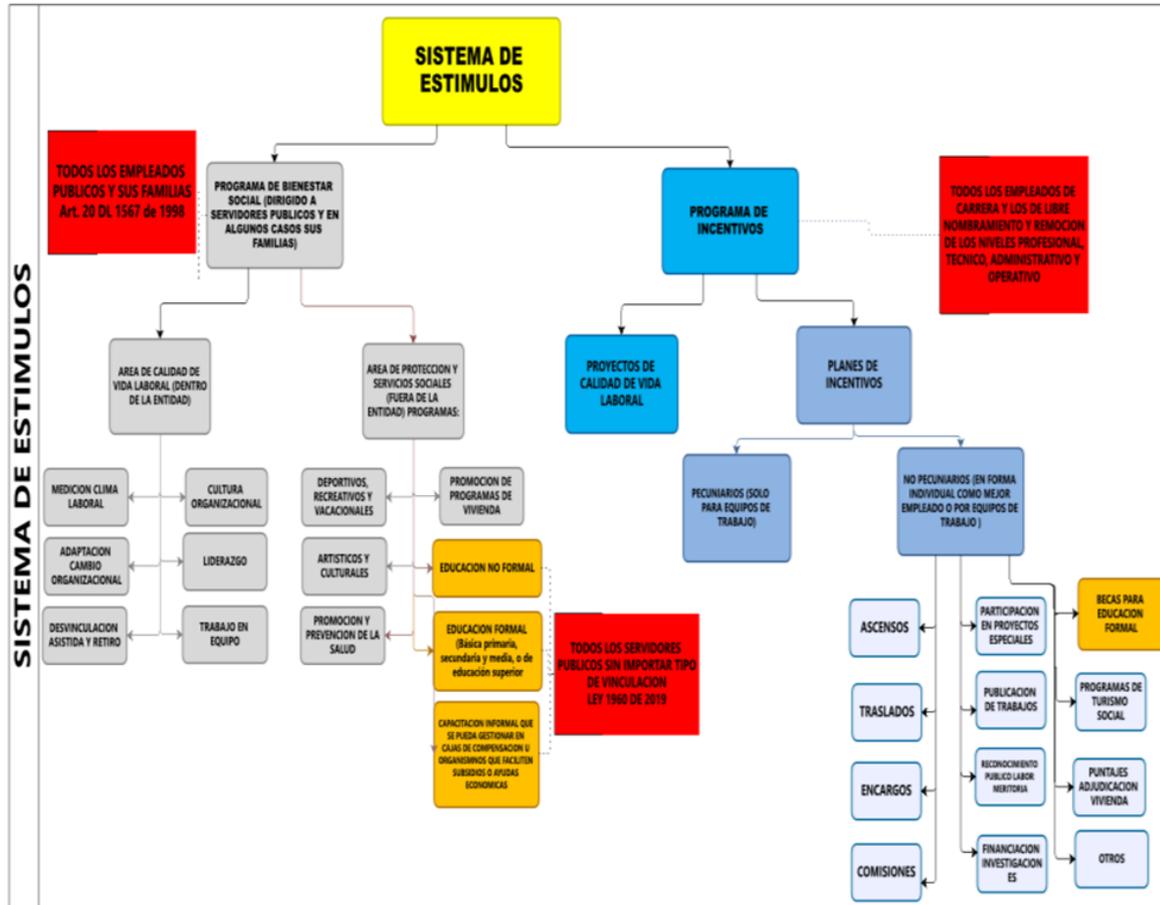
Eje 1: Conocimiento de las fortalezas propias: El cual busca generar empatía y compromiso del funcionario y su familia hacia la entidad, generando espacios de conmemoración de fechas especiales y reconocimiento a su labor.

Eje 2: Estados mentales positivos, en el cual se trabaja en fomentar actividades en sus tiempos libres que les permita impactar su ser y el de su entorno laboral y familiar.

Eje 3: Propósito de vida, cada individuo tiene una razón de ser en esta vida y puede lograrlo desarrollando actividades que generen ese reconocimiento y ese potencial que tienen para lograr sus sueños y de sus familias.

Eje 4: Relaciones Interpersonales, los seres humanos siempre desarrollamos un papel activo al interior de los entornos porque constantemente estamos en contacto con el otro y es aquí donde el Instituto juega un papel muy importante en búsqueda del crecimiento personal, familiar, profesional e institucional de sus funcionarios.

Así mismo, alineado al propósito de vida y a los reconocimientos que la entidad le otorga a los funcionarios y funcionarias, 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.



Tomado de: Concepto sobre sistema de estímulos emitido por el asesor externo Luis Alejandro Fernández. Radicado 20217300273093 de 2021

#### 7.4.4. INSUMOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

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 “Encuesta diagnóstica y construcción planes 2024” a través de Google forms y así poder conocer tanto la opinión, las prioridades y las necesidades que tienen los funcionarios y funcionarias respecto a los planes para el 2024, la encuesta fue enviada de manera masiva a través de correo electrónico invitando a los servidores a diligenciarla desde el 14 de noviembre, con fecha de cierre el 24 de noviembre 2023, alcanzando un total de 37 respuestas.

Por otro lado, a finales del mes de octubre, se invitó a todos los servidores y servidoras a diligenciar la encuesta sociodemográfica enviada a través de correo electrónico y así poder conocer un poco más a detalle la información pertinente y correspondiente a la construcción

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 27 de 37

y fortalecimiento de los planes, se obtuvieron un total de 102 respuestas y finalmente se reviso la caracterización y número de la planta de personal vigente-

#### **7.4.5. ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES A SALARIO EMOCIONAL**

- Día de la familia. Artículo 3°. de la Ley No. 1857 de 2017, "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
- Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017, debe ser autorizado por la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- Horarios escalonados para empleados públicos, por medio de la resolución 560 de 2023, se establecen los horarios laborables escalonados, entendidos como alternativas de horario de inicio y terminación de la jornada laboral ordinaria, para los/as servidores/as de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, de conformidad con opciones de inicio de la jornada laboral.
- Sala Amiga de la Familia Lactante. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte.
- Reuniones Escolares. En cumplimiento de la Directiva 003 de mayo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, la Entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes, el jefe de la dependencia remitirá la información mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- Tarde de Juego. En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se otorgará a los servidores de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, en uno de los días de la semana de receso del mes de octubre para que puedan compartir con sus hijos y afiancen los lazos familiares. Deberá ser concertado con su



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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-01

Version: 04

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 27/12/2023

Página 28 de 37

superior inmediato, sin que se afecte la prestación del servicio, el jefe de oficina enviará la información mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.

- Celebración cumpleaños. Otorgar un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños, siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio. Para este incentivo, el jefe inmediato-previa concertación con el servidor, acordará el tiempo del disfrute, el mismo día de su cumpleaños cuando es día hábil o el día hábil siguiente al día de cumpleaños; el interesado con visto bueno del jefe inmediato informará mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, el otorgamiento de esta acción de bienestar y el día en que será disfrutado.
- Incentivo uso de la bicicleta. Se concederá un día remunerado por cada 30 días de uso de la bicicleta que el servidor evidencie.
- Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017. Se fijan los lineamientos a través de Circular y se concede mediante acto administrativo.
- Tiempo preciado con los bebés. En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se concede a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo (a) sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de lactancia, es decir hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. Este beneficio debe ser concertado con su superior inmediato, teniendo en cuenta la misma deberá ser tomada para ingresar a su jornada laboral, una hora más tarde o finalizar la misma, una hora más temprano, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.
- Sala Bahía. Con el propósito de mejorar los hábitos y estilos de vida saludable, la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, tiene a disposición la Sala Bahía, dotada de elementos para practicar ejercitarse y/o disfrutar de tiempo de relajación.
- Encargos se da cumplimiento de acuerdo a lo establecido en artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, a través de la aplicación de los lineamientos establecidos en el Instructivo para el trámite de encargos en empleos de carrera administrativa.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 29 de 37

#### 7.4.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES “PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024”

Se adjunta el siguiente documento, el cual hace parte integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 (Excel)

#### 7.4.7. INDICADORES

Indicador 1 = *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*

Indicador 2 Presupuesto = *Monto del presupuesto ejecutado a la fecha / Total del presupuesto del plan para la vigencia X 100*

Indicador 3 Personal Beneficiado = *Número de servidores beneficiados / Número total de servidores activos en la vigencia X 100.*

### 7.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

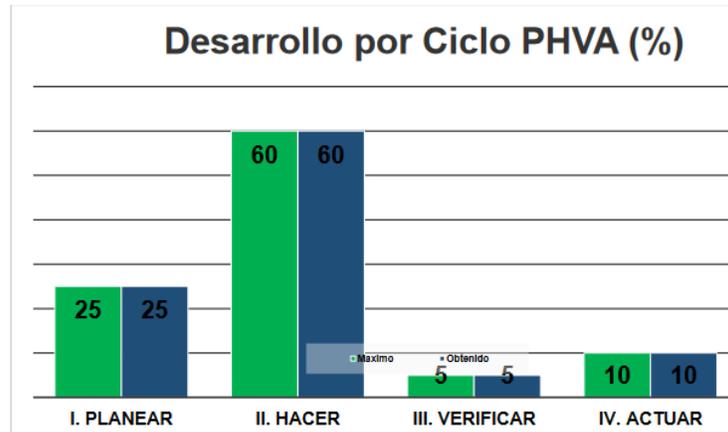
#### Objetivo:

Establecer y programar las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo de la próxima vigencia, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas identificadas en el diagnóstico de necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluaciones médicas ocupacionales, los resultados de los indicadores, la autoevaluación del cumplimiento de los estándares mínimos, la auditoría interna y el resultado de las actividades desarrolladas durante la vigencia 2024.

#### 7.5.1. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SGSST:

Teniendo en cuenta la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 ambas normas expedidas por el Ministerio de Trabajo, la ARL Positiva a través de una auditora con licencia en SST evaluó mediante una auditoría realizada el pasado mes de noviembre, los requisitos legales aplicables. Para lo cual, señaló que en la entidad se da cumplimiento en un 100 % a la gestión del Sistema de SST.

Por lo anterior, los resultados generales de acuerdo con el ciclo PHVA fueron los siguientes:



Fuente: Tomado del informe de la auditoría radicado No. 20237100201742

En consecuencia, la auditora menciona que se evidencia la eficacia dentro de la organización de acuerdo con la capacidad de respuesta del SG-SST y la competencia del personal para el manejo de los programas en Seguridad y Salud en el Trabajo

Así mismo, este Plan contiene:

- Resultados de la Bateria de Riesgo Psicosocial
- Plan de Emergencias y Cotingencias
- Estadísticas de Ausentismos y accidentalidad
- Evaluación médica ocupacional periódica
- Diagnóstico de necesidades de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado en noviembre del 2023

### 7.5.2. PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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 2024.

### 7.5.3. INDICADORES

Indicador 1 =  $\frac{\text{Número de actividades del Plan Anual de Trabajo del SGSST ejecutadas}}{\text{Número de actividades del Plan Anual de Trabajo del SGSST formuladas}} \times 100$

Indicador 2 Frecuencia de Accidentalidad =  $\frac{\text{Número de accidentes de trabajo que se presentan durante el mes}}{\text{Número de servidores activos en el mes}} \times 100$

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 31 de 37

Indicador 3 Ausentismo por Causa Médica = *Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número total de servidores activos en el mes X 100.*

## 8. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Frente a las actividades previstas en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, se planean las siguientes para la vigencia 2024:

Fase	Actividad	Producto	Periodo en el que se desarrolla la actividad vigencia 2024													
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Planeación	Formular el Plan Estratégico de Talento Humano de la SCRCD con base en los lineamientos dados por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano aprobado y publicado en la página web de la Entidad	X													
Gestión de la Información	Gestionar la información de la planta de personal de la SCRCD registrada en el SIDEAP y entregar periódicamente el informe de vacantes a que haya lugar al Director/a de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	SIDEAP actualizado Informes de vacantes		X		X			X		X		X			X
Desarrollo	Coordinar la realización de la reunión mensual ordinaria de la Comisión de Personal	Citación de la reunión Acta de reunión Presentación de la reunión Archivo en el expediente virtual de Orfeo correspondiente	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Retiro	Elaborar informes semestrales de entrevistas de retiro	Informes remitidos a Director/a de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano			X							X				
Evaluación del Desempeño y Evaluación de la Gestión	Generar trimestralmente recordatorios a los servidores públicos sobre aspectos relevantes en la Evaluación del Desempeño Laboral. Así como los informes correspondientes	Correos electrónicos y/o piezas comunicativas Informes remitidos a Director/a de Gestión Corporativa			X				X			X				X



		y Relación con el Ciudadano												
Gestión de la información	Reprogramar trimestralmente el PAC de los rubros de nómina y seguridad social de la entidad	Archivo excel y correo de entrega al proceso Gestión Financiera	x				x							x
Gestión de la información	Realizar los trámites requeridos ante Financiera para la liquidación mensual de la nómina y la seguridad social de la vigencia 2024	Reportes de liquidación de nómina	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acciones de autocontrol y autoevaluación	Realizar revisiones mensuales frente al cumplimiento de los planes que conforman el PETH	Informe de ejecución del PETH	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Plan Cuatrienal de Talento Humano	Formular y tramitar la aprobación del Plan Cuatrienal de Talento Humano armonizado con el nuevo Plan Distrital de Desarrollo	Plan aprobado y publicado en el Link de Transparencia												x
Gestión de la información	Consolidar el informe de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2024	Informe de ejecución del PETH												x

Elaboración propia del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano

Por tal motivo, el cumplimiento del Plan se encuentra directamente proporcional al cumplimiento de las actividades de la tabla anterior junto con el cumplimiento de los demás planes que lo componen

## 9. INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

A continuación se mencionan los indicadores que permitirán medir el nivel de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano:

Indicador 1 PETH = *Número de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano ejecutadas / Número de actividades del Plan Estratégico de Talento Humano formuladas* X 100

Indicador 2 Ley de Cuotas = *Número de Servidoras Publicas en cargo de máximo nivel decisorio / Número total de cargos provistos en máximo nivel decisorio* X 100

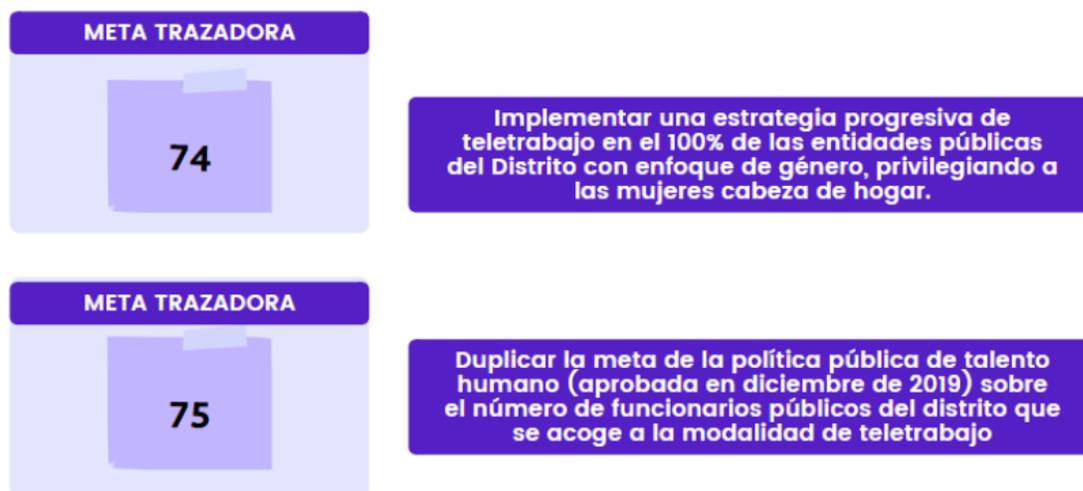
	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 04
		Fecha: 27/12/2023
		Página 33 de 37

Indicador 3 Conflictos de Interés = *Número de Servidores que realizaron actualización de conflicto de interés / Número total de servidores activos X 100*

Indicador 4 Bienes y Rentas = *Número de Servidores que realizaron actualización de Bienes y Rentas en el SIDEAP / Número total de servidores activos X 100*

## 10. IMPLEMENTACIÓN TELETRABAJO

Para el presente cuatrienio, en el marco del Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 y su propósito número 5, “*Construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente*”, se fijaron las siguientes dos metas trazadoras:



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

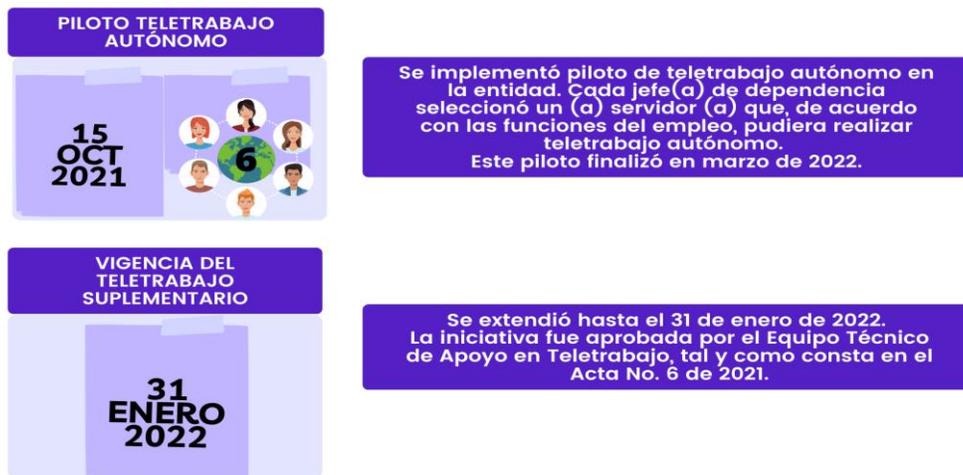
La evaluación de la prueba piloto referida permitió establecer que se elevó la productividad, los/as teletrabajadores/as mostraron responsabilidad y cumplimiento de sus funciones y la mayoría estuvo de acuerdo con su adopción.

Fue así como para la vigencia 2021, le abrimos paso al Teletrabajo en esta Secretaría, **inicialmente desde el 1 de septiembre de 2021 hasta el 30 de noviembre de 2021**, a través

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 04
		Fecha: 27/12/2023
		Página 34 de 37

del cual se beneficiaron **73 servidores(as)**, con quienes se suscribió un acuerdo de voluntades.

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



Para la vigencia de 2022, mediante las Circulares No. 40 del 1 de diciembre de 2021 y No. 20 del 23 de junio de 2022, abrimos paso a dos nuevas convocatorias de Teletrabajo en la Secretaría para que más trabajadores/as de la entidad se sumaran al programa. Las y los nuevos teletrabajadores iniciaron el **14 de febrero de 2022** y el **1 de septiembre de 2022** respectivamente, suscribiendo sus acuerdos **hasta el 31 de diciembre de 2022**. Igualmente, la primera circular mencionada dispuso que a aquellas personas que ya habían suscrito el referido acuerdo en la vigencia 2021, les fuera extendida la vigencia del mismo hasta el 31 diciembre de 2022. Gracias a estas últimas convocatorias, la SCR D alcanzó la cifra total de **101 servidores(as) en teletrabajo** para diciembre de 2022, así como los siguientes números de trabajadores/as dentro de los criterios de prioridad establecidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 04
		Fecha: 27/12/2023
		Página 35 de 37



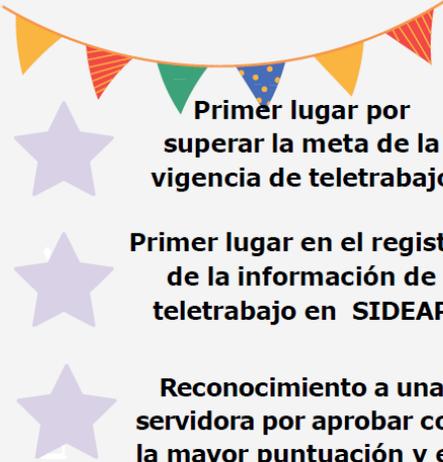
Mediante Circular No. 40 del 19 de diciembre de 2022, la vigencia del teletrabajo suplementario fue prorrogada hasta el 31 de marzo de 2024 para todos los/as teletrabajadores/as activos/as de la Secretaría, en las condiciones previamente establecidas en cada convocatoria y acuerdo de voluntariedad. Finalmente mediante la Circular 42 de noviembre del 2023, se prorroga el teletrabajo suplementario en la SCR D hasta el 31 de diciembre del 2023.

Así mismo, esta Secretaría ha recibido en 2021, 2022 y 2023 algunos reconocimientos por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor y de la Secretaría Distrital de Movilidad, debido a los resultados satisfactorios de la implementación del teletrabajo, entre los cuales se destacan los siguientes:



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





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

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

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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Version: 04
		Fecha: 27/12/2023
		Página 36 de 37



## 11. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Formato Plan de acción Bienestar e incentivos – Capacitación – Salud Ocupacional - Integridad

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-01
		Version: 04
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 27/12/2023
		Página 37 de 37

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Versión inicial (01) del 27/01/2022
2	Se actualizan aspectos diagnósticos y actividades del Plan. Ver solicitud con radicado 20237300040353 del 30/01/2023.
3	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	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.

## 13. RESPONSABLES DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORADO POR <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	APROBADO POR <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	REVISADO POR <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	AVALADO POR <i>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</i>
NOMBRE: Aurora Camila Crespo  Alba Nohora Díaz	NOMBRE: Adriana María Cruz Rivera	NOMBRE: Nelson Javier Velandia C.	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Contratista  Coordinadora GITGTH	CARGO: Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO: Profesional Universitario	CARGO: N.A.
FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Acta de sesión del 18 de diciembre de 2023  Radicado: 20231700564053

**El Documento 20237300569193 fue firmado electrónicamente por:**

<b>Nelson Javier Velandia Castro</b>	<b>Profesional Universitario,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79905104, nelson.velandia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 27-12-2023 09:45:53
<b>Carlos Alfonso Gaitán Sánchez</b>	<b>Jefe Oficina Asesora de Planeación,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79788044, carlos.gaitan@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 27-12-2023 09:23:29
<b>Adriana María Cruz Rivera</b>	<b>Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano,</b> Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52243458, adriana.cruz@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 22-12-2023 08:03:57
<b>Alba Nohora Díaz Galán</b>	<b>Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 40367914, alba.diaz@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 21-12-2023 18:11:36
<b>Aurora Camila Crespo Murillo</b>	<b>Contratista Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 1032414317, aurora.crespo@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 21-12-2023 17:31:48



4f2233a42b65b7702c3bee78aba0a311a81b9c1f997fb1a9d999a61fd6a0f10d

Codigo de Verificación CV: 885c3