



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: 03

Fecha: 30/08/2023

Página 1 de 38

SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

AGOSTO DE 2023



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	4
3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	5
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	5
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO	6
5. CARACTERIZACIÓN DE LOS/AS SERVIDORES/AS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	7
5.1. GRUPOS ETARIOS	8
5.2. GÉNERO	9
5.3. GEORREFERENCIACIÓN DE SERVIDORES/AS	9
5.4. POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	10
5.5. ESCOLARIDAD DE SERVIDORES/AS	10
5.6. TIEMPO DE VINCULACIÓN	11
5.7. TIPO DE VINCULACIÓN	12
6. PLANES DE TALENTO HUMANO 2023	12
6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES	13
6.1.1. COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	13
6.1.2 VACANCIAS DEFINITIVAS	14
6.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	15
6.2.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PLANTA DE PERSONAL	15
6.2.2. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA	17
6.2.3. GASTOS DE PERSONAL	17
6.2.4. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	17
6.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	18
6.4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	22
6.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	32
6.5.1 POLÍTICA Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	32
7. EVALUACIÓN DEL PLAN	33
8. IMPLEMENTACIÓN TELETRABAJO	34
9. CONTROL DE CAMBIOS	37
10. RESPONSABLES DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN	38

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 3 de 38

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: 03

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 30/08/2023

Página 4 de 38

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 Estimulos
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.**



3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- 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 2023.


4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

4.1. 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.

4.2. 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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 7 de 38

4.3. 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>).

4.4. 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.

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

La planta de personal de la Secretaría está compuesta de la siguiente manera, de conformidad con la información que reposa en el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento con fecha de corte 24 de enero de 2023.



5.1. GRUPOS ETARIOS

Rango edad				
23-29 años	04	01	05	
30-39 años	24	19	43	2
40-49 años	29	23	52	1
50-59 años	15	13	28	3
60-67 años	10	11	21	

En virtud de lo anterior, evidenciamos que en primer lugar se ubica el grupo etario de **40 a 49 años (34,8% de la planta de personal provista actualmente)**, seguido de aquellos/as servidores/as ubicados/as en el rango de 30 a 39 años (**28,8%**) y en tercer lugar quienes acreditan de 50 a 59 años (**18,7%**).

- Por otra parte, encontramos 21 servidores y servidoras mayores de 60 años, representando el **14 %** de la planta de personal.
- Así mismo, se refleja que, para cada rango, exceptuando el de 60 a 67 años, predomina el **género femenino**.
- Aun cuando en la modificación e las plantas de personal de la entidad que se surtido desde el 2020, se ha cumplido con la creación de los empleos clasificados como de



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

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-01

Version: 03

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 30/08/2023

Página 9 de 38

primer empleo”, que no exigen experiencia, se hace necesario implementar el rango de edad entre 18 y 28

5.2. GÉNERO

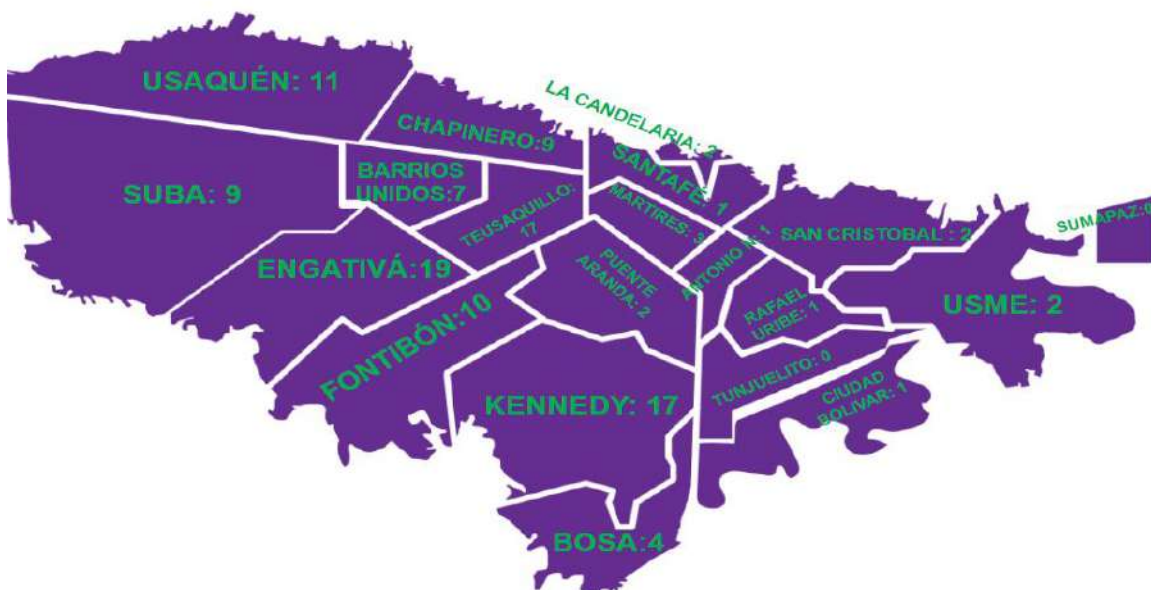


Nuevamente se evidencia que el género **femenino es mayoritario** en la planta de personal, corresponde al **44,5%** de los cargos de la misma.

5.3. GEORREFERENCIACIÓN DE SERVIDORES/AS

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

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





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: 03

Fecha: 30/08/2023

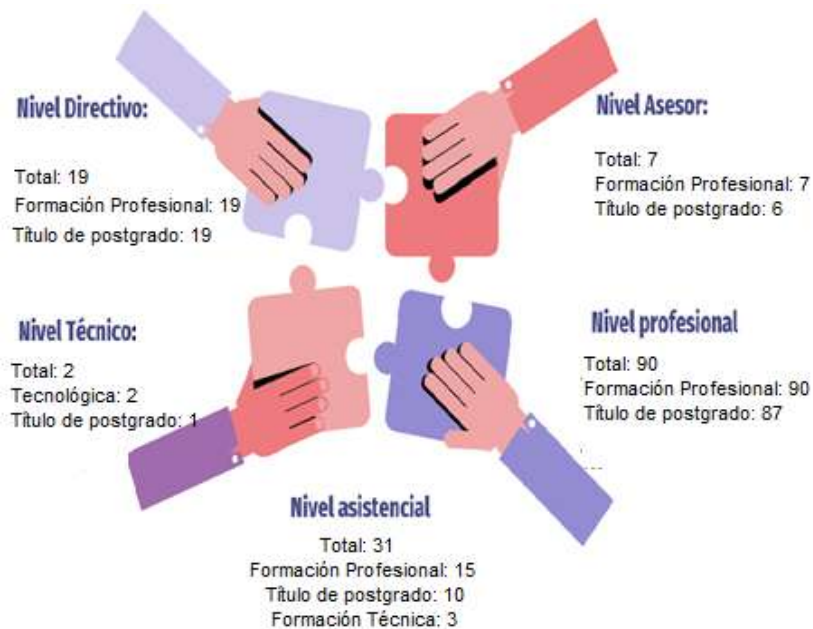
Página 10 de 38

5.4. POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

En lo que respecta a la planta de personal de la Secretaría, se hace necesario vincular a personas que acrediten dicha condición, cifra que ha descendido desde el año 2020, debido a la terminación de la relación legal y reglamentaria, por: **muerte, finalización de nombramiento provisional y aceptación de renuncia**



5.5. ESCOLARIDAD DE SERVIDORES/AS







- Aproximadamente el 87,9% de servidores y servidoras de la Secretaría acredita formación profesional, debido a que el mayor número de empleos de la planta de personal se concentra en el nivel profesional con 119 empleos.
- Vemos que, en el nivel asistencial, aproximadamente el 50% de los/as servidores/as cuenta con título universitario, dentro de dicho grupo se encuentran dos (2) servidoras a quienes se le otorgó apoyo educativo para financiar sus estudios de pregrado en vigencia del Convenio 387 de 2008, suscrito entre esta Secretaría y el Icetex a través de créditos condonables.
- En el mismo sentido, dentro de este nivel asistencial, a tres (3) servidoras y servidores se








les financió el título de posgrado, y en la vigencia 2022, dos personas ubicadas en dicho nivel, solicitaron apoyo educativo para adelantar programas de posgrado.

- En lo que respecta al nivel profesional, en la vigencia 2022, dos (2) servidores también han acudido a la financiación de sus estudios en el marco del Convenio 387 de 2008, ya enunciado.

5.6. TIEMPO DE VINCULACIÓN

Tiempo de vinculación					
Menos de un año	12	15	27		2
De 1 a 5 años	45	35	80		1
De 6 a 9 años	06	02	08		3
De 10 a 15 años	04	04	08		
De 16 a 20 años	01	0	01		

Tiempo de vinculación					
De 21 a 25 años	05	03	08		3
De 26 a 30 años	01	01	02		
De 31 a 35 años	03	02	05		
De 36 a 40 años	03	05	07		
Mayor de 40 años	02	01	03		

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 12 de 38

5.7. TIPO DE VINCULACIÓN

En lo que respecta al tiempo de vinculación vemos que 80 servidores y servidoras se ubican en el rango de 1 a 5 años, seguido del menor a un año, 27 servidores/as, situación originada en parte por los diversos nombramientos en periodo de prueba efectuados en el marco de los procesos de selección referidos a continuación:

Convocatoria 816 de 2018.

Vacantes ofertadas: 76

Convocatoria 1483 de 2020 Distrito 4.

Vacantes ofertadas: 6



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

1. De los **184 empleos** que componen la planta de personal, **159** son empleos de carrera administrativa.
2. Con ocasión de los procesos de selección adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, honrando el principio del mérito, se han provistos los empleos con las personas que han ocupado posiciones meritorias, que integran las listas de elegibles vigentes y en aquellos casos, al tenor de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, corresponden a mismo empleo.

6. PLANES DE TALENTO HUMANO 2023

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



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: 03

Fecha: 30/08/2023

Página 13 de 38

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:


6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

OBJETIVO:

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

6.1.1. COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 14 de 38

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.

6.1.2 VACANCIAS DEFINITIVAS

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en modalidad abierto y ascenso a que haya lugar. En la planta de personal de la Secretaría, a la fecha, contamos con la información referida a continuación:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. VACANTES
Profesional Especializado	222	32	1
Profesional Especializado	222	26	1
Profesional Especializado	222	21	3
Profesional Especializado	222	19	15
Profesional Universitario	219	12	1
Profesional Universitario	219	10	1
Auxiliar Administrativo	407	27	3
Auxiliar Administrativo	407	23	1
Auxiliar Administrativo	407	22	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	14	1
TOTAL			30
NIVEL PROFESIONAL			21
NIVEL ASISTENCIAL			8

Se cuenta con disponibilidad presupuestal para financiar los costos que le corresponde asumir a esta Secretaría, para realizar el proceso de selección, con el fin de proveer por mérito, las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa referidos con anterioridad.



6.2. 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

6.2.1 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, la modificación de la planta de personal, así:

Modificaciones estructura organizacional



Modificación No. 1

Decreto 340 de 2020

"Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y se dictan otras disposiciones"

Decreto 341 de 2020

"Por el cual se modifica la Planta de Empleos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y se dictan otras disposiciones"

Modificación No. 2

Decreto 400 de 2022

"Por el cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y se dictan otras disposiciones"

Decreto 401 de 2022

"Por el cual se modifica la Planta de Empleos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y se dictan otras disposiciones"

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 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)

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)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 17 de 38

6.2.2. PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA

En primer lugar se acudirá a las listas de elegibles vigentes en el marco de los procesos de selección adelantados por la CNSC, en caso de no contar con estas, se efectuarán los estudios de verificación para realizar encargos a la luz del instructivo para el trámite de encargos en empleos de carrera administrativa adoptado por la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, de no contar con servidor de carrera para encargo se efectuará nombramiento provisional a la luz de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

A continuación, se relacionan las listas de elegibles vigentes:

PROCESOS DE SELECCIÓN CNSC

Empleo	OPEC	Convocatoria	Fecha de vencimiento
Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 27	137314	Distrito Capital 4	28/11/2023
Profesional Especializado Código 222 Grado 26	137315	Distrito Capital 4	28/11/2023
Profesional Universitario Código 219 Grado 18	137317	Distrito Capital 4	28/11/2023
Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 17	137318	Distrito Capital 4	28/11/2023
Técnico Operativo Código 314 Grado 16	137319	Distrito Capital 4	28/11/2023
Profesional Especializado Código 222 Grado 19	66328	816 de 2018	25/7/2023
Profesional Especializado Código 222 Grado 19	66330	816 de 2018	25/5/2023 (hasta 6°) y 11/06/2023 (del 8° al 18°)
Profesional Universitario Código 219 Grado 07	66546	816 de 2018	22/06/2023


6.2.3. GASTOS DE PERSONAL

La Secretaria Distrital de Cultura, Recreación y Deporte cuenta con un presupuesto para gastos de funcionamiento en servicios personales de \$26.427.305.000*** disponibles para la vigencia 2023.

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Gestión Financiera

6.2.4. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 18 de 38

6.3. 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.

6.3.1. OBJETIVO GENERAL

Buscar a través del aprendizaje individual, una huella en el aprendizaje colectivo, que genere impacto en la cultura de la entidad y en el conocimiento general de todos (as) los (as) integrantes de la SCR.D.

6.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar integralmente el Talento Humano vinculado a la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción personal y el desarrollo institucional, con el fin de contar con el personal idóneo y competente, para atender la misión, cumplir la visión y gestionar las funciones de la Entidad.

Brindar y proporcionar a los funcionarios los contenidos y la formación necesaria para la gestión, contribuyendo con la consolidación y al desarrollo de las habilidades requeridas para el cargo

6.3.3. ALCANCE


El Plan Institucional de Capacitación 2023, estará dirigido a los servidores y servidoras de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte.

6.3.4. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL

A diciembre de 2022, la planta de la entidad está compuesta por 151 servidores y servidoras:

Género

Masculino	Femenino
65	86

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 19 de 38

Género y orientación sexual (Información reportada por el funcionario en SIDEAP)

Genero	#
Otro	21
No responde	49
Cisgénero	80
Trans femenino	1
Total	151

Orientación Sexual	#
Heterosexual	137
Homosexual	2
No responde	12
Total	151


Discapacidad Física: 0

Tipo de Vinculación

Libre Nombramiento	Periodo Fijo	Carrera Administrativa	Provisional	Periodo de Prueba
25	1	117	4	4

Nivel

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
17	7	93	2	32

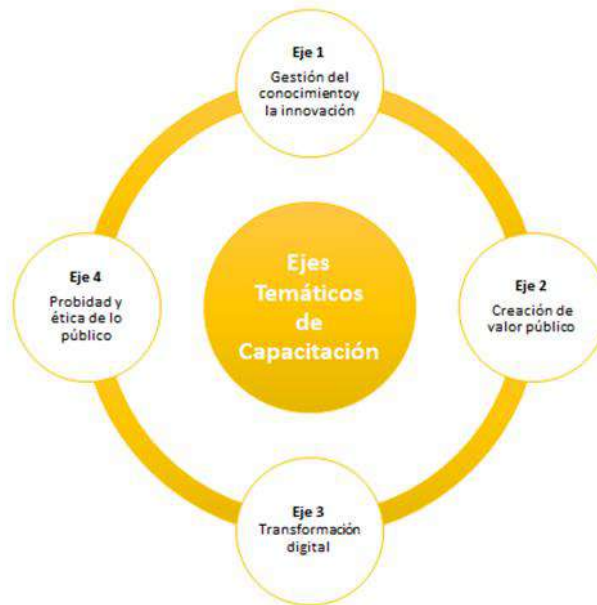
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Version: 03
		Fecha: 30/08/2023
		Página 20 de 38

6.3.5. PRESUPUESTO


Para la vigencia 2023 se asignó un presupuesto de \$45.450.000 para desarrollar los eventos formativos propuestos en el Plan Institucional de Capacitación

6.3.6. EJES TEMÁTICOS

Los “Ejes Temáticos” dispuestos en el Plan Institucional de Capacitación 2023, 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”.



<https://www.funcionpublica.gov.co>

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 21 de 38

Eje 1
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
Implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles)

Eje 2
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
Se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía

Eje 3
TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Se entiende como la integración de tecnologías en las entidades, para cambiar y mejorar su forma de funcionar

Eje 4
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
Hace referencia a las actuaciones con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal.

6.3.7. MARCO NORMATIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION


- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Título VI - Capítulo 1: La Capacitación de los Empleados Públicos.
- Artículo 4 del Decreto - Ley 1567 de 1998
- Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC / Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 /Función Pública

6.3.8. INSUMOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Para tener un mayor acercamiento con las necesidades que en materia de "Capacitación" tienen los servidores y servidoras de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, se realizó un diagnóstico, cuyos resultados generaron los insumos para estructurar el "Plan Institucional de Capacitación 2023".

La encuesta para obtener el diagnóstico se realizó entre el 15 de noviembre y el 06 de diciembre de 2022, a través de Google Drive. Participaron 78 servidores y servidoras, ubicados en los siguientes niveles:

- *Directivo: 6 (7,7%)*
- *Asesor: 5 (6,4%)*
- *Profesional: 48 (61,5%)*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 22 de 38

- *Técnico: 1(1,3%)*
- *Asistencial: 18 (23,1%)*

Para los Directivos (as) de la SCRD, se aplicó el diagnóstico entre el 17 de noviembre y 05 de diciembre de 2022, en dicha encuesta, participaron 9 Directivos.

Los resultados de la aplicación de la prueba psicométrica realizada a los Directivos, fueron insumo importante para la estructura del Plan Institucional de Capacitación 2023.

Otros insumos del Plan Institucional de Capacitación 2023 fueron los resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades formativas realizadas durante el año 2022 y las necesidades que de manera particular manifestaron las áreas.

6.3.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Se adjunta el siguiente documento:


Plan Institucional de Capacitación 2023 (Excel), radicado Orfeo 20227300555903 perteneciente al expediente 202373005702300001E.

<https://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/mipg/actualizacion-de-la-documentacion-de-los-procesos-v9/procesos-de-apoyo/gestion-de-talento>

6.4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

6.4.1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, como entidad pública del sector central, tiene la competencia para estructurar el programa de bienestar social e incentivos dirigido a los servidores y servidoras públicas de la entidad, fundamentado en el ordenamiento jurídico vigente, los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Plan Estratégico Institucional y las necesidades y expectativas de nuestros empleados; entendiendo el Plan de Bienestar Social e Incentivos, como una herramienta fundamental en la contribución de la calidad de vida de los funcionarios (as) y sus familias; coadyubando al funcionario (a) en su desarrollo integral no solo de la conducta, sino del conocimiento y los valores, considerando al ser humano como el corazón de la institución; situación que le permitirá al servidor (a) actuar de manera acertada en los distintos roles que desempeña: laboral, familiar y social, 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 23 de 38

6.4.2. OBJETIVO

Generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor, con el fin de motivar su desempeño la construcción de confianza, empatía, sentido de pertenencia con la entidad y mejorar el clima laboral, a través de las diferentes actividades”.

El plan, busca generar equilibrio entre la vida personal y laboral, ámbitos que hacen parte de la calidad y productividad de los funcionarios (as), con el fin de cubrir necesidades sociales, familiares, deportivas y culturales.

6.4.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propender por el aumento de la participación de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad en actividades internas y externas que inciden en aspectos individuales, familiares y sociales dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida.
- Motivar el desempeño laboral de los(as) servidores(as) públicos(as) a través de acciones de reconocimiento de incentivos no pecuniarios.
- Fortalecer el clima, la cultura organizacional y la adaptación al cambio de los servidores de la entidad.

6.4.4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social Incentivos estará dirigido a los servidores de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte y sus familias.

6.4.5. CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL

A diciembre 13 de 2022, la planta de la entidad está compuesta por **151** servidores y servidoras:

• **Género Planta**

Masculino	Femenino
65	86

• **Género y orientación sexual (Información reportada por el funcionario en SIDEAP)**



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

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-01

Version: 03

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha: 30/08/2023

Página 24 de 38

Genero	#
Otro	21
No responde	49
Cisgénero	80
Trans femenino	1
Total	151

Orientación Sexual	#
Heterosexual	137
Homosexual	2
No responde	12
Total	151


• **Discapacidad Física:** Los (las) servidores y servidoras no han reportado dicha condición.

Tipo de Vinculación

Libre Nombramiento	Periodo Fijo	Carrera Administrativa	Provisional	Periodo de Prueba
25	1	117	4	4

Nivel

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
17	7	93	2	32

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 25 de 38

6.4.6. PRESUPUESTO

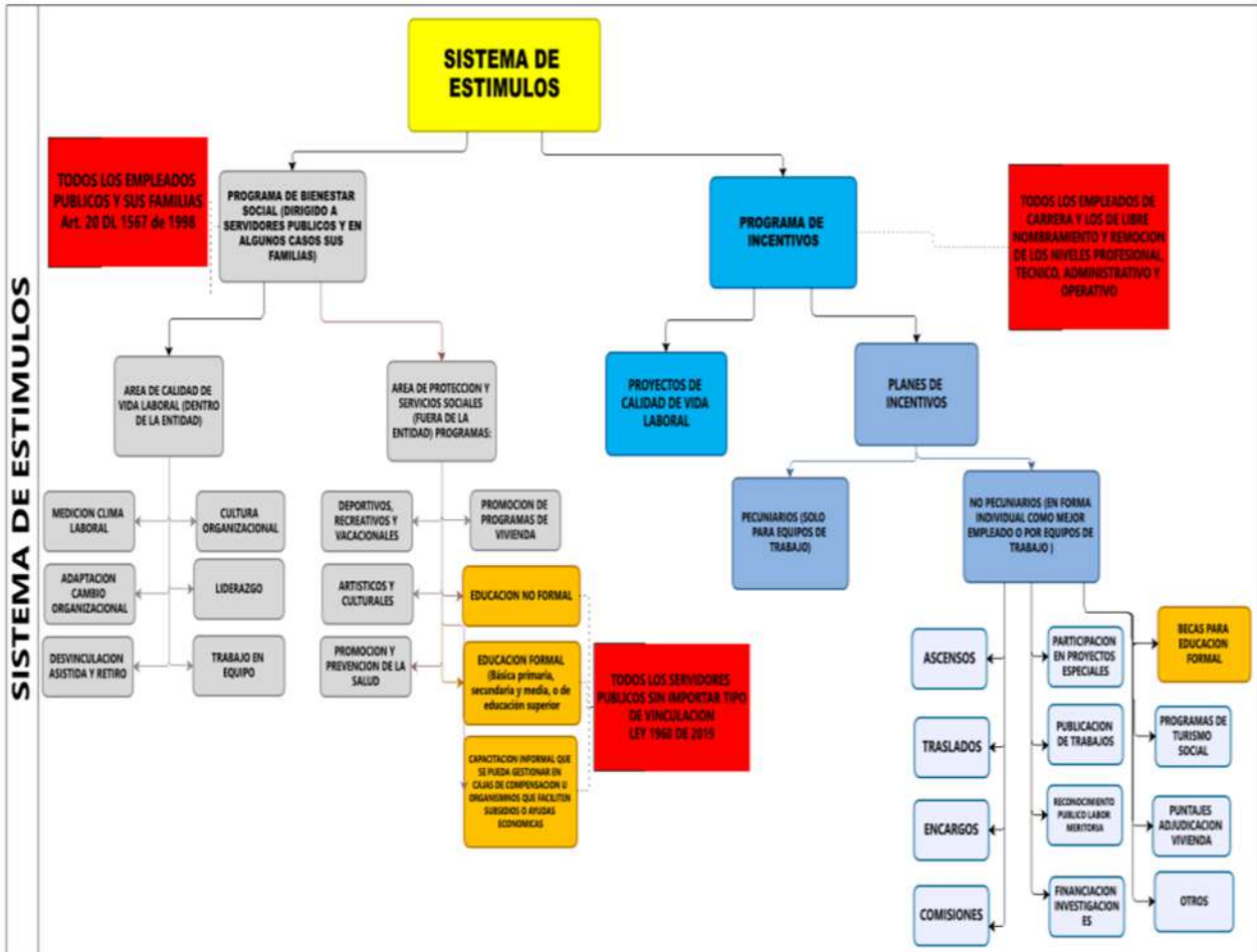
Para la vigencia 2023 se asignó un presupuesto de \$119.994.000 para desarrollar las actividades relacionadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos

6.4.7. ÁREAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Dentro del plan se contemplan las siguientes áreas, entorno al bienestar y satisfacción de los servidores y servidoras:



- **Servicios Sociales:** Actividades artísticas, deportivas y culturales, con el fin de fomentar y estructurar acciones de bienestar que atiendan las necesidades de protección, ocio e identidad de los servidores y servidoras, para mejorar los niveles de salud, recreación, cultura y deporte
- **Calidad de Vida Laboral:** Actividades y/o eventos para servidores y servidoras y sus familias, con el fin de contribuir con la consolidación, desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar.
- **Incentivos No Pecuniarios:** Estímulos representados en actividades y en disfrute de días para compartir en familia, producto de fechas especiales o 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

6.4.8. MARCO NORMATIVO GENERAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

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 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.”

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Version: 03
		Fecha: 30/08/2023
		Página 27 de 38

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.

El Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” Adoptado mediante Acuerdo 761 de 2020. busca con sus actividades y estrategias, capitalizar el aprendizaje al poner de manifiesto necesidades que obligan a fortalecer o abordar nuevos programas en el marco de la nueva normalidad y con ello, atender los intereses y expectativas de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad manifestados en la encuesta de necesidades de bienestar aplicada en el mes de enero de 2021.

Decreto 648 de 2017, *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.*

Decreto 051 de 2018, *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.*


Circular 004 del 22 de enero de 2021, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Circular conjunta 006 del 29 de junio de 2021, de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Por la cual se dictan instrucciones en materia de Gestión del Talento Humano.

Ley 1960 del 27 de junio de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Ley 1952 de 2019, *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.*

Decreto 101 de 2004, *“Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital”.*

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 28 de 38

6.4.9. 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 la encuesta denominada " 2023 - Diagnóstico de Necesidades Planes".

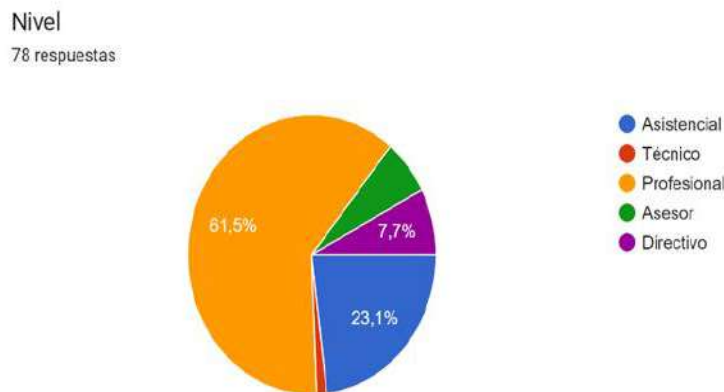
A través de Google Drive, se invitó a diligenciar la encuesta a los servidores vinculados a la Entidad, del 15 de noviembre al 06 de diciembre de 2022 y de los 150 servidores activos para la fecha, 78 diligenciaron la encuesta, conjunto que equivale al 52% de la población.

Una vez realizada la recolección de datos y el análisis de la información se obtuvieron los siguientes resultados:

Los servidores y servidores que respondieron la encuesta, pertenecen a los siguientes niveles:

- Asistencial: 23,1% (18 personas)
- Técnico: 1,3% (1 persona)
- Profesional: 61.5% (48 personas)
- Asesor: 6,4% (5 personas)
- Directivo: 7,7% (6 personas)

Gráfico 1:



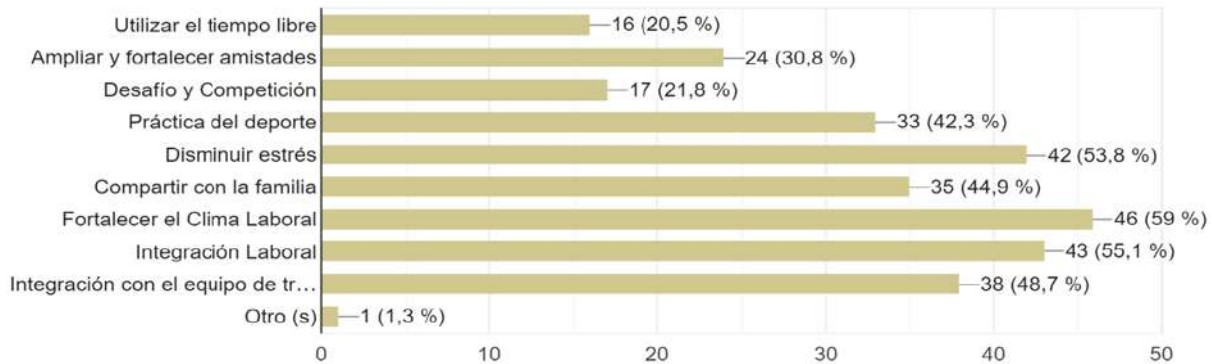
A la pregunta, *¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar?*, conforme a las 10 posibles respuestas, tenemos que la respuesta con mayor votación la tuvo *“Fortalecer el Clima Laboral”*, con una votación del 59%, seguida por la opción de *“Integración Laboral”* con una votación del 55.1%, y en tercer lugar los servidores (as), escogieron la opción de *“Disminuir estrés”* con una votación del 53.8%.



Gráfico 2:

Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar

78 respuestas

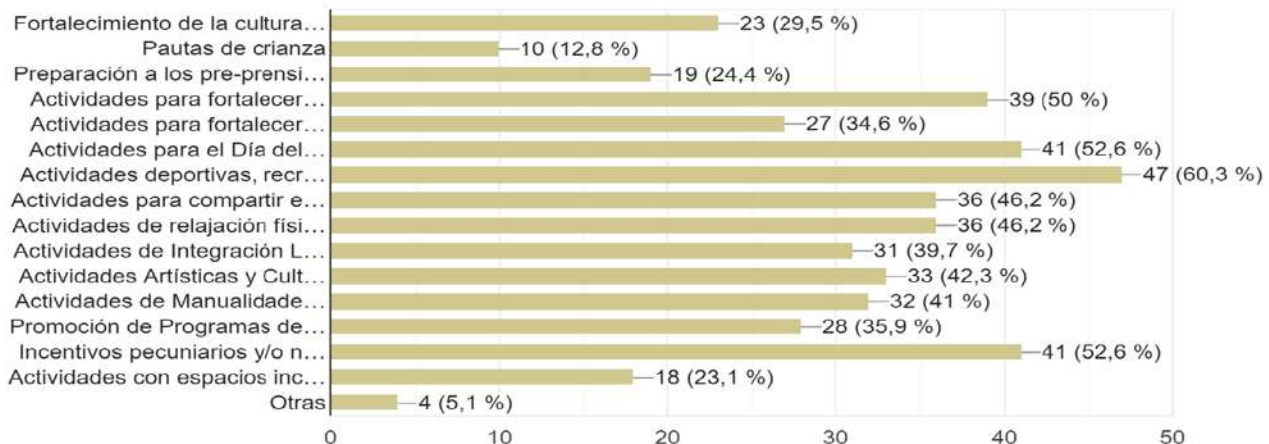



A la pregunta – “Señale las actividades que usted considera importantes para desarrollar dentro del Plan de Bienestar e Incentivos 2023. Tenga en cuenta que las actividades se podrán desarrollar de manera presencial y/o virtual”, dentro de las 16 posibles respuestas, tenemos que el 60.3% de la población respondió “Actividades deportivas, recreativas y vacacionales”. La segunda opción conforme a las respuestas de los encuestados es para “Incentivos pecuniarios y/o no pecuniarios” y “Actividades para el Día del Servidor Público” con una votación del 52.6%, y la tercera opción es para “Actividades para fortalecer el Clima Laboral”.

Gráfico 3:

Señale las actividades que usted considera importantes para desarrollar dentro del Plan de Bienestar e Incentivos 2023. Tenga en cuenta que l...drán desarrollar de manera presencial y/o virtual

78 respuestas



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 30 de 38

Otros insumos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, fueron los resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades y eventos realizados durante el 2022, teniendo en cuenta las sugerencias presentadas por el personal que participó en las actividades.


6.4.10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

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

Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 (Excel), radicado Orfeo 20227300555783 perteneciente al expediente No. 202373005702000001E.

Actividades de clima laboral y 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.
- **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 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


	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 31 de 38

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. 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.
- **Acciones de reconocimiento** que sensibilicen y motiven a los servidores, en fechas y ocasiones especiales, como el día de su cumpleaños, el día de su profesión, nacimientos de hijos, fallecimientos de los miembros de su grupo familiar y otras fechas especiales, mediante mensajes electrónicos.
- **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.

6.4.11. OBLIGACIONES DE LOS (LAS) SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano – Grupo Interno de Trabajo de gestión del Talento Humano, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 “*Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario*”.
- Firmar actas de asistencia a las actividades o eventos.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano – Grupo Interno de Trabajo de gestión del Talento Humano.
- En caso de no asistir al evento o actividad en la cual se inscribió y para la cual, la entidad destinó recursos del presupuesto, deberá reintegrar el valor correspondiente, en caso de no presentar debida justificación por la inasistencia.
- Cubrir con recursos propios el porcentaje de gastos no cubiertos por la Secretaría Distrital de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 32 de 38

Cultura Recreación y Deporte

- Diligenciar las encuestas, suministradas por la entidad.

6.4.12. OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE

- Asignar recursos financieros para cubrir el Plan de Bienestar e Incentivos, según la disponibilidad presupuestal prevista para el efecto.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta el presupuesto disponible.
- Divulgar entre todos (todas) los (las) servidores (as) públicos, los resultados de la elección de los/las mejores servidores/as de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte.

CONSÚLTELO AQUÍ:

<https://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/mipg/actualizacion-de-la-documentacion-de-los-procesos-v9/procesos-de-apoyo/gestion-de-talento>

6.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


6.5.1 POLÍTICA Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A la luz del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 este plan fue aprobado por la Secretaria de Despacho, se adjunta radicado No. 20227300529163.

[HUM-PL-01 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo](#)

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 33 de 38

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.

CONSÚLTELO AQUÍ:

<https://intranet.culturarecreacionydeporte.gov.co/plan-anual-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023>

7. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realiza mediante el cumplimiento del siguiente indicador: **((Promedio de cumplimiento de las actividades estratégicas x 70%) + (Promedio de cumplimiento de las actividades operativas X 30%))** de acuerdo la siguiente Matriz Estratégica de Gestión de Talento Humano. El resultado de esta matriz para la vigencia 2023 debe ser $\geq 85\%$.



Matriz de Gestión del Talennto Humano							
Actividad	Entregable	Peso	Fecha de Inicio	Fecha fin	Objetivo		
Actividades Estratégicas							
Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano en el portal web de la entidad.	PETH publicado en la página web	70%	01.01.2023	31.01.2023	Plan Estratégico de Talento Humano ejecutado al 100%		
Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del plan de Vacantes y de Previsión de recursos	Reporte de cumplimiento del plan, en el plan de acción institucional por dependencias		01.02.2023	31.12.2023			
Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos			01.02.2023	31.12.2023			
Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación			01.02.2023	31.12.2023			
Efectuar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo			01.02.2023	31.12.2023			
Actividades Operativas							
Cumplir con las actividades formuladas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Reporte de cumplimiento del PAAC	30%	01.02.2023	31.12.2023			
Realizar el reporte de seguimiento de los indicadores del Proceso de Gestión de Talento Humano de acuerdo con la periodicidad establecida en la hoja de vida del indicador	Reporte de seguimiento de los indicadores		01.02.2023	31.12.2023			
Realizar el reporte de cumplimiento del Plan de Acción Institucional por Dependencias	Reporte de cumplimiento del plan de acción por dependencias		01.02.2023	31.12.2023			
Revisar y en caso de ser necesario realizar la actualización de los documentos asociados al proceso de Gestión de Talento Humano	Documentos del Proceso actualizados y publicados en el Mapa de Procesos		01.02.2023	31.12.2023			
Formular las acciones de mejora a que haya lugar producto de las actividades de autocontrol, autoevaluación y seguimiento efectuadas por la primera, segunda y tercera línea de defensa.	Herramienta de mejora continua actualizada		01.02.2023	31.12.2023			
Realizar seguimiento y cierre de las acciones de mejora formuladas para el proceso de Gestión de Talento Humano	Herramienta de mejora continua actualizada		01.02.2023	31.12.2023			
Realizar el reporte del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) para la Dimensión de Gestión Estratégica de Talento Humano	Reporte de FURAG		01.04.2023	31.08.2023			

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

8. 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:



Implementar una estrategia progresiva de teletrabajo en el 100% de las entidades públicas del Distrito con enfoque de género, privilegiando a las mujeres cabeza de hogar.



Duplicar la meta de la política pública de talento humano (aprobada en diciembre de 2019) sobre el número de funcionarios públicos del distrito que se acoge a la modalidad de teletrabajo

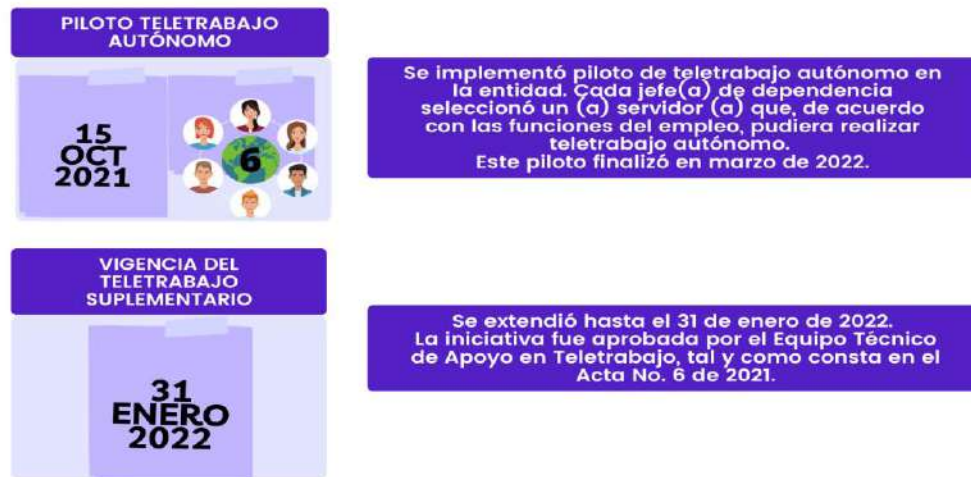
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Version: 03
		Fecha: 30/08/2023
		Página 35 de 38

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 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 de diciembre de 2022. Gracias a estas últimas convocatorias, la SCRД alcanzó la cifra total de **101 servidores(as) en teletrabajo** para diciembre de 2022, así como los siguientes números

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Version: 03
		Fecha: 30/08/2023
		Página 36 de 38

de trabajadores/as dentro de los criterios de prioridad establecidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá



Así mismo, esta Secretaría ha recibido en 2021 y 2022 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


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Version: 03
		Fecha: 30/08/2023
		Página 37 de 38



Por último, mediante Circular No. 40 del 19 de diciembre de 2022, la vigencia del teletrabajo suplementario fue prorrogada hasta el 31 de marzo de 2023 para todos los/as teletrabajadores/as activos/as de la Secretaría, en las condiciones previamente establecidas en cada convocatoria y acuerdo de voluntariedad.

9. 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, se actualiza el objetivo estratégico institucional al cual se contribuye con este plan y se adicionan 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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-01
		Version: 03
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/08/2023
		Página 38 de 38

10. 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>Jefe de la Oficina Asesora de Planeación</i>
NOMBRE: Aurora Camila Crespo Alba Nohora Díaz	NOMBRE: Adriana María Cruz Rivera	NOMBRE: Nelson Javier Velandia C.	NOMBRE: Carlos Alfonso Gaitán S.
CARGO: Contratista Coordinadora GITTH	CARGO: Directora Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO: Profesional universitario	CARGO: Jefe Oficina Asesora de Planeación
FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica



Radicado: **20231700350293**

Fecha **31-08-2023 07:54**

Documento firmado electrónicamente por:

Aurora Camila Crespo Murillo, Contratista Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, Fecha de Firma: 30-08-2023 11:26:51

Nelson Javier Velandia Castro, Profesional Universitario, Oficina Asesora de Planeación, Fecha de Firma: 30-08-2023 19:49:29

Adriana María Cruz Rivera, Directora de Gestión Corporativa, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, Fecha de Firma: 30-08-2023 14:28:59

Alba Nohora Díaz Galán, Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, Fecha de Firma: 30-08-2023 13:07:14

Carlos Alfonso Gaitán Sánchez, Jefe Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Planeación, Fecha de Firma: 31-08-2023 07:54:23

Revisó: Nelson Javier Velandia Castro - Profesional Universitario - Oficina Asesora de Planeación



de56f386ae824c23ee48fdf954c2b3e802e4928faa114ef5a1a80b4439a53a8f

