

2025

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SALUD

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVO:	4
2.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3.	ALCANCE:	5
4.	MARCO LEGAL	6
5.	RESPONSABLE:	7
6.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	7
6.1.	ABREVIATURAS	8
7.	GENERALIDADES	8
7.1.	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	9
☐	Metas	12
☐	Indicadores	12
☐	Seguimiento	12
7.2.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	14
☐	Metas	16
☐	Indicadores	16
☐	Seguimiento	16
7.3.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	17
☐	Metas	20
☐	Indicadores	20
☐	Seguimiento	20
7.4.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	21
☐	Metas	23
☐	Indicadores	23
☐	Seguimiento	23
7.5.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	24

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

☐	Metas	26
☐	Indicadores	27
☐	Seguimiento	27
7.6.	POLITICA DE INTEGRIDAD.....	27
☐	Metas	28
☐	Indicadores	28
☐	Seguimiento	29
7.7.	SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.....	29
7.8.	MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIDEAP	30
8.	ANEXOS	31
9.	CONTROL DE CAMBIOS	31

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento al artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual precisa las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, encargando en ellas el compromiso de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices articulación de los mismos con el Plan de Acción de la Secretaría Distrital de Salud, el Decreto 612 de 2018, “por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, por parte de las entidades del Estado, El Plan Estratégico de Talento Humano, es el instrumento que consolida las habilidades y destrezas a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades. Este plan, es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Dirección de Gestión del Talento Humano presenta un Plan Estratégico que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su plan de acción 2025, el cual busca impactar a los servidores en las distintas etapas de la vida laboral (vinculación, permanencia y retiro), para lograr el mejoramiento en el desarrollo de sus competencias personales y laborales, aumentar su motivación y bienestar bajo principios de integridad y legalidad, y fomentar el conocimiento a través del plan de Capacitación PIC, esto con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

2. OBJETIVO:

Dirigir y adelantar la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano en los términos que establece la ley, con el propósito de fomentar el trabajo digno y el fortalecimiento institucional, para preparar a los funcionarios y que reúnen las competencias, habilidades y conocimientos que requiere la Secretaría Distrital de Salud en el cumplimiento de su Misión.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

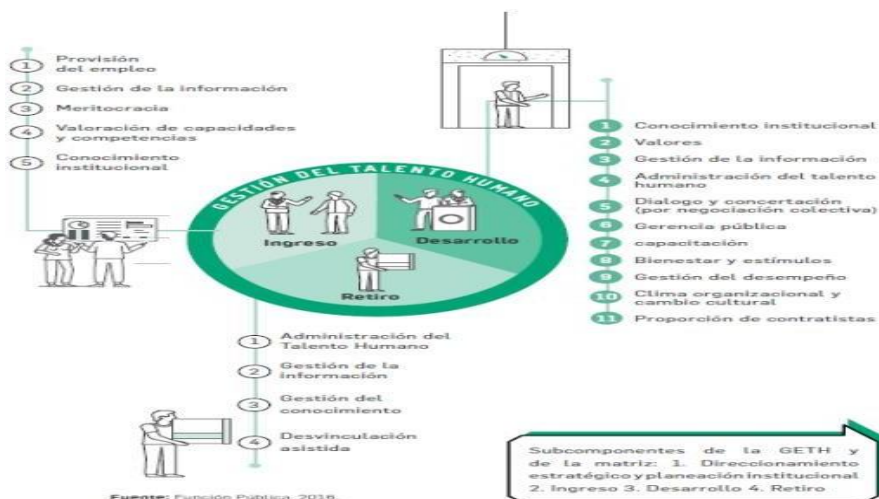
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer la cultura y el clima organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.
- Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de planes de capacitación, bienestar, incentivos y seguridad en salud en el trabajo.
- Robustecer las actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión, o desvinculación, las cuales se encuentran contenidas dentro del Programa de Bienestar.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.
- Coordinar la medición de la gestión de los servidores públicos a través del desarrollo del Sistema de Gestión del Desempeño.
- Definir las acciones necesarias para hacer frente a los procesos de Ingreso, permanencia y retiro.

3. ALCANCE:

En consecuencia, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano, en fomentar el desarrollo de sus colaboradores para el incremento de la productividad de lo público como lo plantea MIPG. (Gráfico Adjunto)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					



Esto permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que componen el Plan Estratégico de Talento Humano de la SDS.

4. MARCO LEGAL

- ❖ Constitución Política de Colombia artículos 52, 54, 57 y 70
- ❖ Ley 909 de 2004
- ❖ Decreto 1083 de 2015
- ❖ Directiva 001 de 2015 del Departamento Administrativo del Servicio Civil
- ❖ Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003
- ❖ Ley 489 de 1998
- ❖ Acuerdo 565 de 2016
- ❖ Decreto Ley 1567 de 1998
- ❖ Decreto 024 de 2005
- ❖ Ley 1064 de 2006
- ❖ Circular Externa No 100-010-2014
- ❖ Decreto 160 de 2014
- ❖ Decreto 1499 de 2017
- ❖ Decreto 1072/2015 título IV
- ❖ Decreto 612 de 2018
- ❖ Resolución 2646 de 2008
- ❖ Ley 55 de 1993
- ❖ Decreto 1295 de 1994
- ❖ Decreto 2090 de 2003

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

5. RESPONSABLE:

La Responsabilidad del cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano está en cabeza del Director Operativo de la Dirección de Gestión del Talento Humano, quien tiene la responsabilidad de ejecutar y medir el cumplimiento del presente plan.

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Seguridad y salud en el trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Ley 1562/2012.

PIC. Plan Institucional de Capacitación: Se conoce como conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que se lleva a cabo durante un periodo de tiempo, para mejorar las capacidades y competencias de los funcionarios.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Del cual hace parte la dimensión del talento humano, es decir al interior de las relaciones humanas de la entidad, dentro del cual se enmarcan las políticas de talento humano.

Valor Público: Es el valor creado por el Estado, a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía.

Plan Estratégico: Es un documento integrado que recoge la planificación a nivel económico-financiera, estratégica y organizativa, con la que una Dirección cuenta para abordar sus objetivos y alcanzar su misión de futuro.

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

6.1. ABREVIATURAS

DGTH: Dirección de Gestión del Talento Humano

MIPG: Modelo integrado de Planeación y Gestión

PIC: Plan Institucional de Capacitación

SIDEAP: Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública

SDS: Secretaría Distrital de Salud

7. GENERALIDADES

Teniendo como parámetro MIPG, es importante para la Dirección de Gestión del Talento Humano de la SDS contar, con información actualizada, responsable y verídica, para realizar una gestión eficiente del valor más importante que tiene la SDS, el talento humano; es así como la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se orienta actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tiene la Dirección de Gestión del Talento Humano como líder del proceso, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, para el desarrollo de los objetivos planteados en el presente plan, el cual se desarrolla a partir de la integración y ejecución de diferentes planes que buscan impactar las competencia personales y laborales, la seguridad y salud, la motivación y bienestar y todo lo concerniente al pago de la nómina de los funcionarios vinculados a la entidad.

A continuación, se describen los componentes de cada uno de los planes formulados para el 2025:

Plan Estratégico de Talento Humano:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

MISIÓN:

Desarrollar la gestión del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Salud, implementando estrategias y mecanismos que promuevan el progreso integral de los servidores públicos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida.

VISIÓN:

Ser el referente en la gestión del talento humano buscando la mejora continua en el cuatrienio 2024-2027, en concordancia con el Plan Territorial en Salud.

Se pretende garantizar una gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, teniendo como parámetro la dimensión del talento humano descrita en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el fin de aportar al cumplimiento de la misión institucional, para el sector salud del Distrito Capital.

El plan estratégico identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores y robustecer las rutas de creación de valor, con el fin de lograr la conformación de un proceso eficaz y efectivo del talento humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, se cuenta con los siguientes planes que lo conforman:

7.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes de la Secretaría Distrital de Salud se fundamenta en optimizar las variables de ingreso, permanencia y retiro de servidores, por lo anterior, se han establecido una serie de planes que en conjunto, aportan al desarrollo de los servidores de la entidad, es así como mediante el Artículo 2° del Decreto 770 de 2005, se define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Para la provisión del empleo público, se desarrollan mecanismos que prevén las disposiciones legales, como es el caso de los denominados servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y provisionales.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

El Plan Anual de Vacantes, hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el Plan Estratégico Institucional. Este plan junto con la previsión de recursos humanos permite la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la vigencia 2025, en cuanto al cálculo de los empleados requeridos para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. Es así como el Plan Anual de Vacantes se convierte en una herramienta que tiene como propósito, estructurar y actualizar la información de los empleos, sean estos vacantes definitivas, vacantes temporales, las cuales se proveen mediante derecho preferencial, concurso público o libre nombramiento, con cargos en los niveles profesional, técnico y asistencial.

Este plan tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual de la previsión y provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional. Para ello se tendrán en cuenta los encargos, los nombramientos en carrera administrativa, provisionalidad y de libre nombramiento, en las diferentes clasificaciones de empleo, para lo cual se tienen establecidos los siguientes procedimientos: SDS-THO-PR-004 Encargos por derecho preferencial, SDS-THO-PR-005 Nombramientos provisionales, SDS-THO-PR-007 Vinculación a empleos de libre nombramiento y remoción.

Siguiendo esta idea, según los objetivos planteados, este Plan busca reportar las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera. Así mismo, se tiene como objetivo proveer los empleos en su diferente naturaleza en atención a los principios de la función pública y evitando la afectación de la prestación del servicio. En último lugar, se busca contar con el talento humano necesario durante la vigencia con el fin de dar cumplimiento a las funciones de la entidad para la prestación eficiente de los servicios prestados.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos serán fijados por los organismos o entidades del orden nacional y distrital con base en Decreto 1083 de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

2015, donde se clasifican los diferentes niveles jerárquicos de los empleos, los cuales se definen a continuación:

a) Vacancia definitiva: El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Decreto 648 de 2017:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento, por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

b) Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones, establecidas en el Decreto 648 de 2017:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

➤ Metas

Teniendo en cuenta lo previamente mencionado, las metas planteadas para la vigencia 2025 parten de la realización de las siguientes actividades:

- Continuar con la provisión de empleos convocados, a través del uso de las listas de elegibles.
- Proveer vacantes definitivas generadas con posterioridad al concurso de méritos, a través del uso de lista de elegibles vigentes.
- Adelantar el proceso de encargos por derecho preferencial.
- Llevar a cabo el proceso de inscripción y actualización en carrera administrativa, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Acompañar el proceso de evaluación de desempeño.
- De acuerdo con la planeación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad deberá adelantar las acciones necesarias para el desarrollo de la Convocatoria Distrito Capital 5.

➤ Indicadores

Los indicadores se obtienen a partir de las siguientes fórmulas:

- $\text{Acciones adelantadas para la provisión de empleos} / \text{Acciones planteadas para la provisión de empleos}$.
- $\text{Cantidad de vacantes provistas} / \text{Vacantes por proveer}$.

➤ Seguimiento

Una vez revisado el Plan 2024 se valida el cumplimiento de los objetivos planteados con el fin de proveer los empleos, así:

- Se hizo uso de la lista de elegibles para continuar con la provisión de empleos convocados, en este caso dicha situación obedece a la no aceptación de los

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

elegibles o la no posesión de estos, en cuyo caso se debe solicitar autorización por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para realizar los nombramientos de las personas que continúan en el orden de elegibilidad.

- Durante la vigencia 2024, se posesionaron mediante la figura de encargo por derecho preferencial 114 servidores públicos, para proveer tanto vacantes definitivas como vacantes temporales.
- Teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones en periodo de prueba tanto de funcionarios que concursaron para la convocatoria abierta o de ascenso, desde el grupo de Administración de Personal se gestiona ante la Comisión Nacional del Servicio Civil el Registro Público de Carrera Administrativa, el cual tiene un total de:
 - Inscripciones RPCA: 8.
 - Actualizaciones RPCA: 3.
- Acompañar el proceso de evaluación del desempeño, tanto para los periodos de prueba como para los periodos ordinarios: Se emitieron el Memorando informativo 2024-IE-24031 del 13 de agosto de 2024 y la Circular 005 del 8 de febrero de 2024, en las cuales se establecían las recomendaciones para llevar a cabo el proceso de concertación de compromisos, evaluación en periodo de prueba y evaluación en periodo ordinario. De igual manera se realiza la creación y actualización de los usuarios dentro del aplicativo, así como las gestiones necesarias ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para el correcto uso de la plataforma EDL. APP, se realiza acompañamiento personalizado y seguimiento a través de correo electrónico.
- Con los estudios técnicos, el estudio de cargas laborales, la determinación del tamaño óptimo de personal y la actualización del manual de funciones de tal forma que permitiera el cumplimiento de los cometidos institucionales de la Secretaría Distrital de Salud, sin embargo, no se dio aprobación presupuestal por parte de la Secretaría Distrital de Hacienda para la creación de cargos.
- Las vacantes definitivas que surgieron con posterioridad al reporte realizado para el concurso de méritos, se solicitó el uso de listas de elegibles para vacantes iguales y para vacantes equivalentes a las vacantes ofertadas dentro de la Convocatoria Distrito Capital 6.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usen sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

- La provisión de las vacantes temporales se dio a través de los encargos por derecho preferencial, así como la realización de nombramientos en provisionalidad.

7.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Salud se considera como un instrumento de gestión del talento humano que permite 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. Este se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento del Servicio Civil Distrital; por lo tanto se hace necesario, fundamentarla planeación organizacional y estratégica, en la articulación de los procesos y procedimientos, que permitan a su vez dar cumplimiento a la misionalidad de la Secretaría Distrital de Salud e impactar de manera positiva la calidad de vida de los habitantes de la Ciudad Capital.

Según los objetivos planteados, este Plan busca identificar en el Plan Estratégico de este Recurso, la disponibilidad suficiente de personal con capacidad para desempeñar exitosamente el logro de los objetivos y metas propuestos. Asimismo, se persigue el objetivo de identificar las formas de cubrir las necesidades de personal para la vigencia 2025, teniendo en cuenta el ingreso, ascenso, capacitación y formación. De igual forma, se precisa como una prioridad estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriormente implementadas y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado para la presente vigencia.

Siguiendo esta idea, se pretende fijar el horizonte, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias que conforman la SDS, vinculados con el Plan Operativo de Gestión y Desempeño (POGD), que es de aplicación general en toda la entidad, en el cual se tiene previsto determinar la cantidad, calidad y los perfiles de las personas que la Secretaría Distrital de Salud, requiere para el cumplimiento de su plataforma estratégica; por lo anterior es

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

necesario realizar las siguientes actividades:

- a) Análisis de la necesidad de personal.
- b) Análisis de la disponibilidad de personal.
- c) Identificación de las fuentes de financiación.

Análisis de la Planta de personal:

Los servidores públicos están al servicio del estado y de la comunidad, que ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución en su Artículo 125, la Sentencia C-514 de 1994 sobre cargos de libre nombramiento y remoción, la Resolución 1382 del 7 de junio de 2019, entre otras normas que se vinculan a las situaciones administrativas, entre ellas el derecho preferencial, asignación de funciones y demás trámites legales relacionados con el Talento Humano.

Análisis de la disponibilidad de personal:

Teniendo presente que dentro de la planta de personal de la SDS no se cuenta con la cantidad necesaria y suficiente de personal para dar cumplimiento a las funciones asignadas a cada dependencia, es ineludible recurrir a la contratación por prestación de servicios, para cumplir con los fines de la entidad, para ello cuenta con un número de cupos asignados a cada una de las direcciones y subdirecciones con el propósito de dar cumplimiento bajo esta modalidad con la razón de ser de la SDS, de acuerdo con las disposiciones de la Ley 80 de 1993.

Identificación de las fuentes de financiación:

A través del Plan de Previsión de Recursos Humanos se determina el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las metas y objetivos presentes y futuros, así como poder efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de estos.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

➤ Metas

Las metas establecidas para la vigencia 2024 se establecen alrededor del cumplimiento de las siguientes actividades:

- Continuar con la provisión de empleos convocados, a través del uso de lista de elegibles.
- Proveer vacantes definitivas generadas con posterioridad al concurso de méritos, a través del uso de la lista de elegibles vigentes.
- Adelantar el proceso de encargos por derecho preferencial.
- Llevar a cabo el proceso de inscripción y actualización en carrera administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Acompañar el proceso de evaluación del desempeño.

➤ Indicadores

Los indicadores se elaboran a partir de las siguientes formulas:

- Acciones adelantadas para la provisión de empleos / Acciones planteadas para la provisión de empleos x100.
- Vacantes provistas / Vacantes por proveer x100.

➤ Seguimiento

De acuerdo con los retos establecidos en el Plan 2025, se señala a continuación como se mediría el cumplimiento de estos:

- El uso de listas de elegibles dentro de los tiempos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Las inscripciones y actualizaciones del registro público de carrera administrativa.
- Los nombramientos realizados como resultado de la emisión de listas de elegibles por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- La provisión de vacantes a través de encargos por derecho preferencial.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

7.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la Secretaría Distrital de Salud como entidad pública.

Según los objetivos planteados, este Plan busca fortalecer y desarrollar las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud, con la finalidad de contar con un talento humano capacitado, comprometido y que contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, busca impactar el desempeño de los servidores y servidoras a partir de la transferencia de conocimiento adquiridos y competencias desarrolladas, como resultado de su participación en actividades de capacitación en el marco del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025.

De igual forma, se realiza un esfuerzo por contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de la Entidad, desde un enfoque integral de las dimensiones del saber, del hacer y del ser, para promover su desempeño laboral y favorecer su crecimiento personal.

Para ello, es necesario establecer mecanismos que permitan evaluar el impacto del PIC. Por lo tanto, se implementan indicadores de medición que permitan valorar los cambios y mejoras organizacionales, esto como consecuencia de las capacitaciones realizadas. Por lo anterior, el PIC debe incluir temas de capacitación relacionados transversalmente que dependen necesariamente de un diagnóstico para su elaboración y posterior implementación y ejecución.



La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

En tal sentido, se define la capacitación como: El conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir con el cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998-Art.4). Por lo tanto, para ello se tiene definido los siguientes conceptos:

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.(Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

De otra parte, es necesario tener en cuenta la necesidad de desarrollar en los funcionarios, las capacidades conducentes al mejoramiento permanente de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas, para generar, ordenar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta proposición, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo realizar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento, proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución).

En ese orden de ideas, se concibe la formación en los términos de este plan, como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual, no obstante lo anterior, se hace necesario realizar un diagnóstico, como metodología utilizada que determine de manera cualitativa y cuantitativa, cuáles son las necesidades de capacitación que quedan a la razón de ser de la dependencia en la cual desempeña sus funciones, los colaboradores de la entidad.

La capacitación en las entidades estatales corresponde a un proceso educativo de carácter estratégico, aplicado de manera ordenada y sistemática, que permite a los funcionarios de las organizaciones, adquirir y/o desarrollar conocimientos y habilidades específicas, relacionadas con sus actividades laborales y las cuales se espera sean reflejadas en la continua mejora en la prestación de los servicios, por parte de los servidores públicos, así como en sus actitudes comportamentales frente a la entidad, el cargo desempeñado y el ambiente laboral.

En el Plan Institucional de Capacitación se consideran horas de capacitación, disposición de recursos para capacitación y capacitaciones específicas en transparencia y anticorrupción, para fortalecer las capacidades del servidor público.

El proceso de capacitación que lidera la Dirección de Gestión del Talento Humano en la SDS busca fortalecer las competencias laborales de los funcionarios para contribuir de manera significativa a la gestión institucional, el cumplimiento del plan de acción y las metas del Plan de Desarrollo en procura del bienestar de la ciudadanía del Distrito Capital, el cual se encuentra planificado para posterior evaluación en la eficacia de su implementación.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

➤ Metas

Las metas planteadas para la vigencia 2025 responden a las necesidades analizadas y de la ejecución presupuestal, ambos puntos planteados dentro del PIC 2025. A partir de este análisis se enlistan las actividades que se realizarán, las cuales se traducen en diplomados, cursos, talleres, entre otras (Ver Anexo -PIC 2025). Asimismo, se establece un cronograma con el fin de establecer fechas para el cumplimiento de dichas actividades, sin embargo, este se encuentra sujeto a cambios.

➤ Indicadores

Los indicadores que se tuvieron en cuenta para evaluar el Plan Institucional de Capacitación 2024 fueron:

- Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado.
- Implementación del PIC.
- Grado de satisfacción de la capacitación.

➤ Seguimiento

Las capacitaciones ofertadas responden al diagnóstico de necesidades, de las diferentes dependencias que tiene la Secretaría Distrital de Salud, encaminadas en mejorar las competencias de los servidores públicos.

Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de la Entidad, desde un enfoque integral de las dimensiones del saber, del hacer y del ser, para promover su desempeño laboral y favorecer su crecimiento personal.

Por medio de la oferta realizada en el Plan Institucional de capacitaciones 2025 se busca aportar en el mejorar el desempeño y el crecimiento laborales de los servidores públicos que se inscriban a cada oferta.

Finalmente, en la inducción se realizó la integración de los nuevos servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud a la cultura organizacional contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional y a la adaptación en la entidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

7.4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2025 de la Secretaría Distrital de Salud, hace parte fundamental del Plan Estratégico de Talento Humano y por ende de la entidad, que debe contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad y a su desempeño laboral, fomentando la cultura organizacional en cada uno de ellos, generando espacios de aprendizaje y experiencias, esparcimiento e integración familiar.



Su propósito es Contribuir al desarrollo integral de los servidores de la entidad, propiciando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, de acuerdo con las necesidades propuestas por los mismos, direccionado al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Salud propenderá por generar un clima organizacional que propicie en sus servidores, motivación y calidez humana, la cual se verá reflejado en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.

Según los objetivos planteados en dicho Plan, se busca intervenir el ambiente laboral de la Secretaría Distrital de Salud y propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida del equipo humano, a través de la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales dirigidas a disminuir el riesgo psicosocial. Para lograr lo anterior, se busca priorizar la optimización de los recursos asignados y lograr las proyecciones institucionales para lograr las metas planteadas para la vigencia 2026.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

Se concibe el bienestar como calidad de vida con la programación y ejecución de actividades, que le permitan a los servidores compartir el tiempo con sus compañeros y familiares, actividades que promueven el equilibrio, trabajo, mente, cuerpo y espíritu, por lo tanto, se puede manifestar ampliamente la relación entre bienestar y salud integral laboral.

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar son todos los servidores que hacen parte de la SDS, con carácter de inclusión de las familias para el conyugue o compañero(a) permanente, los padres de los empleados y los hijos hasta los 25 años, sin desconocer las condiciones de salud, el perfil de los colaboradores en el desarrollo integral del servidor; es decir, en su entorno psicosocial y el fortalecimiento de sus competencias emocionales y comportamentales.

Se pretende mantener un talento humano motivado, comprometido y satisfecho, como uno de los factores claves para una gestión administrativa eficaz, por lo tanto, la DGTH a través del salario emocional orienta sus esfuerzos al fortalecimiento de las competencias comportamentales de los colaboradores. Este se encuentra planificado para posterior evaluación de la eficacia en su implementación y desarrollo. Asimismo, la consolidación de competencias laborales a través de la conformación de equipos de trabajo para la obtención de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, la provisión de espacios al aire libre como caminatas, así como actividades que fomenten en el ser, su compromiso para el desempeño laboral e institucional.

El modelo de la Felicidad, Liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, establece directrices para que los planes contribuyan al desarrollo integral de los servidores, tal como puede identificarse en la siguiente gráfica. La misma destaca los siguientes ejes:

Conocimiento de las fortalezas propias, relaciones interpersonales, propósito de vida, estados mentales positivos.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					



➤ Metas

Las metas del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, se fundamentan en el cumplimiento del cronograma propuesto en el Plan (Ver Anexo – Plan de Bienestar e Incentivos 2025), las cuales son elaboradas a partir del resultado de la encuesta de necesidades realizada en dicha vigencia. Asimismo, se mencionan sugerencias y propuestas por parte de los servidores públicos relacionadas en la encuesta.

➤ Indicadores

Para la vigencia 2025 se estableció como indicador el siguiente:

No. de actividades desarrolladas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos / # de actividades programadas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos x 100%

No. de servidores que participan en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos / Total de servidores inscritos en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos x 100%

➤ Seguimiento

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 de la Secretaría Distrital de Salud realizará seguimiento a las actividades propuestas mediante el reporte trimestral al POGD.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

7.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los funcionarios de la SDS, para su planeación y desarrollo, la entidad aborda la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.



El Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está dirigido a todos los servidores de planta, contratistas vinculados a través de prestación de servicios, subcontratistas y demás colaboradores que aporten al desarrollo de la misión de la Secretaría Distrital de Salud y el Fondo Financiero Distrital de Salud y se diseña para permitir la implementación de la Política y logro de cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Este Plan tiene como objetivo establecer las estrategias de implementación, seguimiento y control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en aras de disminuir el riesgo, prevenir enfermedades y accidentes de

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

trabajo, así como promover una cultura de autocuidado que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los trabajadores de la entidad. Por ende, se busca identificar los insumos entrantes aplicables para la elaboración del Plan para la vigencia 2025, con el fin de establecer las actividades, metas y responsables del Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con base al ciclo PHVA para la vigencia 2025, identificando los recursos disponibles para la realización de lo estipulado.

Las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo deben estar orientadas a la promoción, prevención y control a los riesgos existentes, con el propósito de lograr cultura de prevención de accidentes de trabajo, prevención de enfermedades laborales, seguridad Industrial, higiene y autocuidado en la entidad; vinculando las distintas dependencias de la SDS. Con ello se pretende reducir el índice de accidentalidad, intervenir los peligros y los riesgos laborales, estimular la participación de todos los colaboradores en las actividades de promoción y prevención, dar cumplimiento a los requisitos legales a la seguridad y salud en el trabajo.

Lo anterior tiene su base fundamental en el riesgo, concebido este como la posible ocurrencia de eventos adversos, que causen malestar en la salud de los funcionarios de la SDS, descifrando el riesgo en sus diferentes conceptos a saber:

- Riesgo aceptable, es decir el que ha sido reducido a un nivel tolerable respecto a las obligaciones legales.
- Valoración de riesgos: es valorar la posible ocurrencia de riesgos teniendo en cuenta la suficiencia de los controles establecidos.
- Enfermedad laboral: aquella que se contrae como resultado de la exposición a factores de riesgo inherente a la actividad laboral o el medio en el que el funcionario se desempeña.
- Riesgo biológico: se refiere al grupo de microorganismos vivos que están presentes en determinados ambientes de trabajo.
- Riesgo biomecánico: se refiere a todos aquellos elementos externos que actúan sobre una persona que realiza una actividad específica
- Riesgo físico: Es considerado como toda aquella energía que está presente en los lugares de trabajo que pueda afectar la salud de acuerdo con las características de transmisión.
- Riesgo Químico: Definido como las sustancias orgánicas o inorgánicas, naturales o sintéticas, que puedan afectar al trabajador de acuerdo con las características de transmisión.
- Riesgo Público: Suceso que se puede presentar por un tercero que pueda

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usen sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

afectar a una o varias personas.

i) Riesgo de Seguridad y otros.

El plan de seguridad y salud en el trabajo está orientado a todos los funcionarios de planta y aquellas personas que se encuentren vinculadas por prestación de servicios y de acuerdo con los criterios establecidos por la ley.

Es por ello que se pretende lograr una adecuada administración de los riesgos en el enfoque de Seguridad y Salud en el Trabajo –SST que permita mantener el control permanente de los mismos en las diferentes ocupaciones contribuyendo al bienestar físico, mental y social del trabajador, todo esto a través de la prevención enfermedades y accidentes laborales, la protección de la seguridad y salud en el trabajo y fomentado una cultura encaminada al auto cuidado, el cual se encuentra planificado para posterior evaluación en la eficacia de su implementación.

➤ Metas

Para el desarrollo del presente Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen actividades con base al ciclo PHVA, se describen los recursos técnicos y humanos, se establecen metas y se asigna un responsable para su ejecución. Estos aspectos son consignados en el formato anexo SDS-THO-FT- 074 Cronograma de Actividades Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual hace parte integral de este plan.

El Decreto 507 del 6 de noviembre de 2013, en su artículo 38 faculta a la Dirección de Gestión del Talento Humano”, a dar cumplimiento, entre otras, a las siguientes funciones: “2. Implementar y evaluar, los planes y programas institucionales sobre bienestar social laboral, formación y capacitación, y seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con las políticas de la Secretaría y las normas que regulan la materia” y “5. Ejecutar los procedimientos relacionados con la vinculación, permanencia y retiro de servidores públicos, conforme a las políticas de la Entidad y normatividad vigente.

Adicionalmente, la Resolución 372 del 28 de febrero de 2022 establece las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de los directivos, funcionarios y contratistas de la Secretaría Distrital de Salud, así como guía para la rendición de cuentas sobre el cumplimiento de éstas.

El Cronograma de Actividades Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra anexo al Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

- Código SDS-THO-FT-074 V.2

➤ Indicadores

Relación de actividades planeadas y ejecutadas en el Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia, según el formato SDS-THO-FT-074 / Cronograma de Actividades Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

➤ Seguimiento

El seguimiento al Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante SDS-THO-FT-074 Cronograma de Actividades Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual permite relacionar el porcentaje de avance trimestral y consolidado anual.

Igualmente, se articula el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Plan Operativo de Gestión y Desempeño del proceso de Gestión del Talento Humano, del cual se hace seguimiento trimestral.

7.6. POLITICA DE INTEGRIDAD

Se encarga de diseñar, coordinar e implementar estrategias, metodologías e instrumentos para la construcción de una cultura ética y de integridad en los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud (SDS). En consecuencia, su misión es liderar las acciones de sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicios en las prácticas cotidianas de la SDS.



Su objetivo es promover que el contacto de los servidores con el Código de Integridad sea experiencial y de la tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

El código de integridad de la SDS cuenta con seis (6) valores:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación". Que corresponde a la Secretaría Distrital de Salud.

Altruismo: Es servir de manera desinteresada, incluso en contra del interés propio.

➤ Metas

Las metas planteadas para la vigencia 2025 son:

- Garantizar el cumplimiento del código de Integridad.
- Fortalecer la Gestión de Integridad y cambio cultural en la Entidad.

➤ Indicadores

Los indicadores se obtienen a partir de las siguientes fórmulas:

- Actividades programadas del Plan de Gestión de Integridad adelantadas / actividades ejecutadas.
- Pretest y Post-test de valores que mide la adherencia de la cultura de Integridad

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

➤ Seguimiento

El seguimiento se realiza mediante la validación del Plan de Gestión de integridad 2025, el cual está orientado a todos los funcionarios de la SDS.

7.7. SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

La gestión del desempeño es una de las principales herramientas que utiliza la SDS y que actualmente aplica, para promover el talento humano entre sus colaboradores. El objetivo de esta función es mejorar los resultados que los diferentes equipos de trabajo puedan obtener, mejorar la satisfacción y motivar el talento de los trabajadores.

La gestión del desempeño se fundamenta en la posibilidad de identificar y fortalecer ese talento humano, al mismo tiempo que procura la mejora, la comunicación eficiente y el desarrollo del personal, al posibilitarles una formación constante y establecer objetivos y metas para cumplir con los criterios institucionales.



Lo anterior no tendría objeto si no se realiza un seguimiento continuo mediante la evaluación del desempeño y la concertación de objetivos individuales, por lo general las empresas del orden distrital se trazan objetivos y metas a cumplir y la SDS no es la excepción, para ello se debe contar con el desarrollo de estrategias que sean eficientes en los diferentes procesos y determinar que las funciones se cumplan con calidad y eficiencia. Como parte de la gestión del desempeño es fundamental definir las competencias dentro de la entidad.

Una vez se cumple ese proceso es necesario construir los indicadores que permitirán medir dichas competencias.

Actualmente la Secretaría Distrital de Salud cuenta con un Sistema de Gestión del Desempeño adoptado a través de la siguiente normatividad:

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

- ❖ Resolución 062 del 17 de enero de 2017, por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
- ❖ Resolución 307 del 3 de marzo de 2017, por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales.
- ❖ Resolución 517 del 3 de abril de 2017, por medio de la cual se adopta la Metodología de Acuerdos de Gestión para la Secretaría Distrital de Salud.

Se tiene documentada la evaluación de desempeño por medio de los siguientes procedimientos: "SDS-THO-PR-009 Seguimiento y evaluación a los acuerdos de gestión", "SDS-THO-PR-010 Seguimiento y evaluación del desempeño a funcionarios de carrera administrativa", "SDS-THO-PR-011 Seguimiento y evaluación de la gestión de empleados provisionales"

Este Sistema, permite establecer la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional, así como las oportunidades de mejora en la planeación, ejecución y seguimiento de las metas planteadas por cada dependencia, lo que facilita la toma de decisiones para el mejoramiento en la prestación del servicio.

7.8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIDEAP

El Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública "SIDEAP" Es un servicio complementario, e instrumento integral que permite la formulación de políticas para garantizar la planificación el desarrollo y la gestión del talento humano en las entidades del orden distrital, es así como para dar cumplimiento a la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Distrital 367 del 9 de septiembre de 2014 mediante el cual "(...) **Artículo 9º.** A partir de la expedición del presente Decreto el Sistema General de Información Administrativa del Distrito Capital - SIGIA, se denominará "Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP-, sistema que será Administrado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-. El cual es utilizado para recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en temas de organización y gestión institucional, empleo público y contratos de prestación de servicios profesionales en el Distrito Capital.



Para cumplir efectivamente con la actualización de la información reportada por los

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO				
	Código:	SDS-THO-PL-008	Versión:	7	
Elaborado por: David López Baena / Revisó y Aprobó: José Elías Guevara Fragozo					

servidores en el Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública SIDEAP, se establecerán fechas de seguimiento para la entrega de los soportes actualizados del formato único de hoja de vida y el formato de bienes y rentas, la declaración de Rentas y Complementarios y conflicto de intereses descritos en la Ley 2013 de 2019, generados por el aplicativo en mención y el SIGER, todo esto se realizará durante la vigencia 2025, para los servidores activos y para los que se vinculen por primera vez a la entidad, así como realizar la posterior evaluación en la eficacia de su implementación.

8. ANEXOS

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE ACTUALIZACIÓN
1	01/02/2019	Creación del Documento
2	27/01/2020	Actualización del Documento de acuerdo con las necesidades del 2020
3	15/01/2021	Actualización del Documento de acuerdo con las necesidades del 2021
4	22/01/2022	Actualización del Documento de acuerdo con los requerimientos del 2022
5	27/01/2023	Se incluye metas, indicadores y seguimiento de los planes: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
6	29/01/2024	Actualización del Documento según las necesidades a desarrollar para el año 2024; se incluyó la Política de Integridad.
7	28/01/2025	Actualización del Documento según las necesidades a desarrollar para el año 2025. Se incluyó Decreto 612 de 2018.

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.