



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Secretaría Distrital de Hacienda
Dirección del talento Humano



Tabla de contenido

CONTEXTO / DIAGNOSTICO	2
Estructura Organizacional	3
Caracterización Sociodemográfica de los Servidores	4
COMPONENTES:.....	5
OBJETIVOS	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
ALCANCE.....	7
ACCIONES ESPECIFICAS	7
CALENDARIO O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	7
INDICADORES DE EVALUACIÓN / SEGUIMIENTO	7
SEGUIMIENTO	8
María del Pilar González Moreno	8
Directora del Talento Humano	8

La Secretaría Distrital de Hacienda- SDH hace parte de la Administración Central Distrital y es cabeza del Sector Hacienda conformado por la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital y el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones- FONCEP como entidades adscritas y la Lotería de Bogotá como entidad vinculada.

Para el cumplimiento de la Misión y Visión, la SDH en su plataforma estratégica acorde con el Plan Distrital de Desarrollo – PDD “*Bogotá Camina Segura 2024-2027*”, definió 5 objetivos estratégicos, de los cuales, la Dirección de Talento Humano determina el desarrollo de acciones estratégicas para el impactar el objetivo estratégico No. 4: **Excelencia Organizacional**: Modernizar la gestión institucional y promover el fortalecimiento de una cultura de excelencia y servicio.

Objetivos Plan Estratégico Institucional 2024-2027



Fuente.: Misión, visión, funciones y deberes | Secretaría Distrital de Hacienda

Acorde con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Talento Humano, es considerado como el corazón del modelo donde el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en un mecanismo clave para orientar el desarrollo y crecimiento del capital humano que hace posible la materialización de la misión, visión y de los objetivos estratégicos de las entidades públicas.

Bajo esta premisa, se tienen como metas estratégicas para impactar la Excelencia Organizacional, las siguientes:

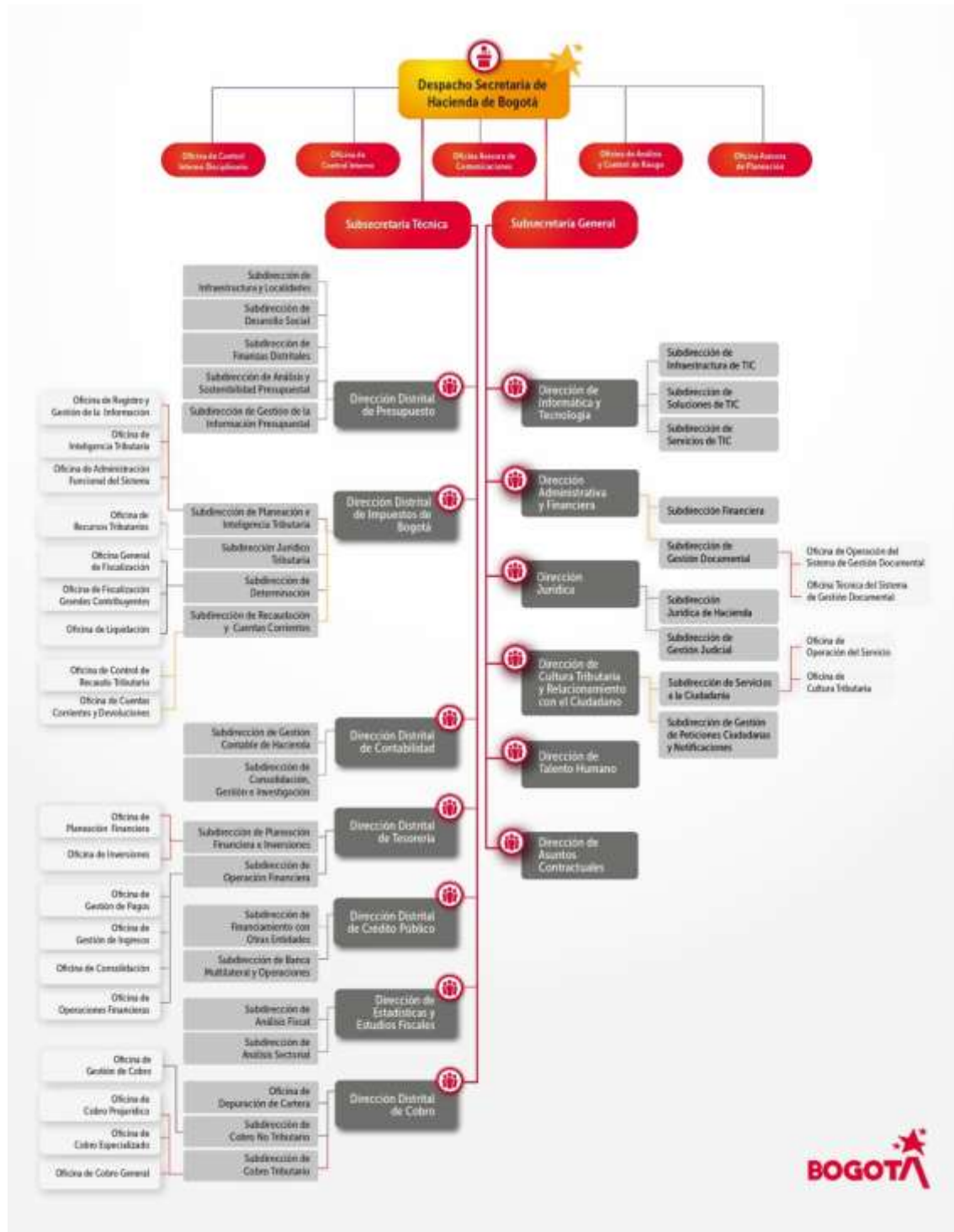
1. Apropiación de la cultura organizacional para la excelencia
2. Transferencia del conocimiento por movilidad interna
3. Toma de decisiones para gestionar el Talento Humano basado en la recopilación y análisis de datos

Ahora bien, es importante tener en cuenta que el Plan estratégico de Talento Humano se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enfatizando en dos políticas:

4. Política Estratégica de Talento Humano
5. Política de Integridad

Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Hacienda se encuentra establecida por el Decreto 645 de 2025.



www.shd.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311

PBX: +57 (60 1) 338 50 00 - Información: Línea 195

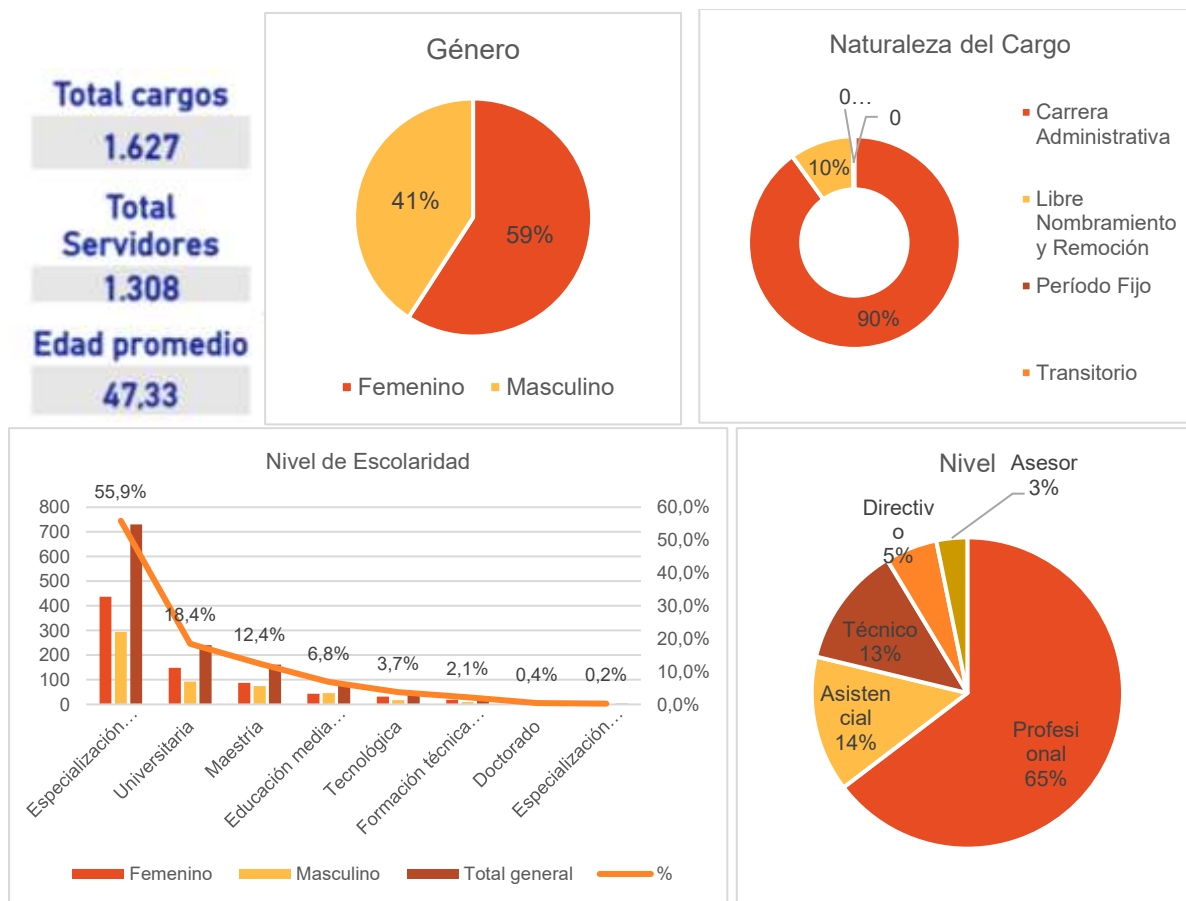
NIT 899.999.061-9



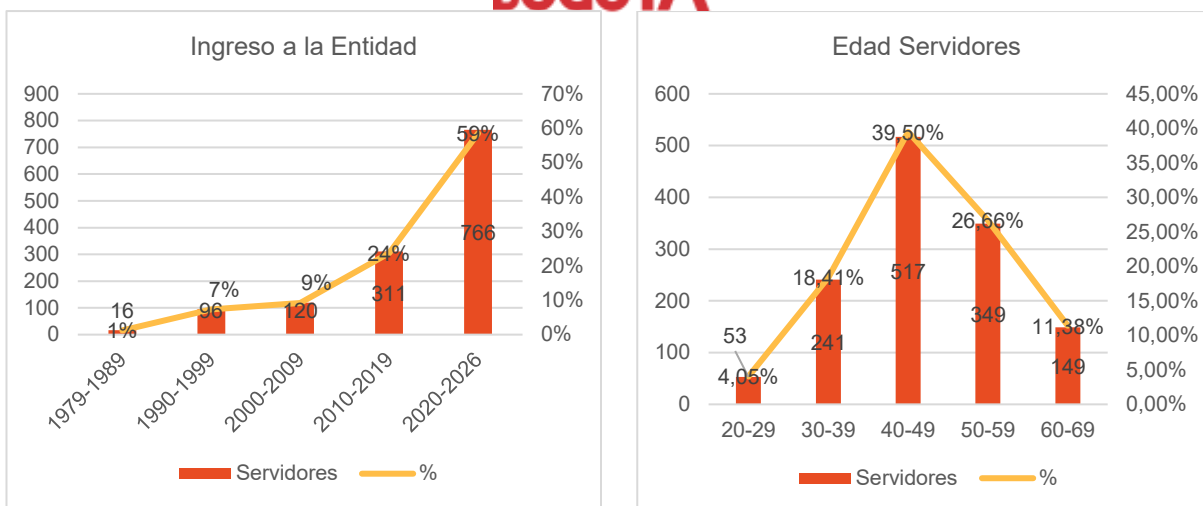
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

Caracterización Sociodemográfica de los Servidores

La recolección y análisis de toda la información sociodemográfica de las personas que componen la planta de personal de la entidad es un insumo fundamental para la orientación de acciones efectivas, incorporadas en los planes de Talento Humano, por tal motivo se presenta a continuación las gráficas de la caracterización de la planta de personal de la SDH.



Como se observa en la anterior gráfica, el 59% de la planta de personal es ocupada por el género femenino. De acuerdo con el grado de escolaridad se identifica que el 55.9% de la planta de personal cuenta con educación de postgrado en categoría de especialización universitaria y el 12.4% en categoría de Maestría. Respecto al Nivel jerárquico, se identifica que el porcentaje más alto de servidores y servidoras por nivel jerárquico está en el nivel Profesional, le sigue Asistencial, Técnico, Directivo en su orden, y por último el nivel Asesor. En la Entidad el 90% de los servidores son de Carrera administrativa.



De la anterior gráfica se observa que el 59% de los servidores llevan menos de 6 años en la entidad, lo que indica que los servidores son relativamente nuevos, así mismo, se tiene que la proyección para la vigencia 2026 es que 126 mujeres y 70 hombres cumplen con la edad de pensión esto es el 15% de la planta provista, y que 5 servidores de carrera cumplen con la edad de retiro forzoso.

Frente a la edad de los servidores de la SDH, se identifica que la planta de personal cuenta con personas de los diferentes grupos etarios siendo el grupo etario de 40-49 años el de mayor participación en la entidad con el 39.50% aproximadamente. Sin embargo, es importante resaltar que en la entidad se tiene vinculado personal del grupo etario: Joven y Adulto Mayor, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2365 de 2019 y Ley 2214 de 2022.

La elaboración de la caracterización de los servidores se trabaja desde dos frentes, la planta de personal la cual es administrada por el equipo de la Dirección del Talento Humano y los reportes de personal que emite el DASCĐ a través de SIDEAP, plataforma con la que se administra la planta de personal de las entidades del Distrito. Es por esto que los lineamientos del DASCĐ, quien tiene un convenio con el DAFP para asegurar la migración de la información de los servidores públicos a la a la plataforma de SIGEP, se encarga de actualizar la información que las diferentes entidades del Distrito reportan en SIDEAP, siendo este la principal fuente de información.

COMPONENTES:

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

1. Plan Anual de Vacantes: Es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos: Es el instrumento de planeación mediante el cual se define la disponibilidad de personal en capacidad de cumplir exitosamente con los objetivos de la entidad. La previsión de recursos humanos es una actividad consistente en determinar la cantidad y calidad de funcionarios que la entidad requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales, fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.
3. 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 una entidad pública (Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP).

4. Plan de Bienestar e Incentivos: El Plan de Bienestar, Incentivos y Clima Laboral busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores(as) y familias; así como generar un ambiente laboral satisfactorio donde la productividad, el sentido de pertenencia, y el trabajo en equipo hagan parte del día a día.

5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: Consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral y Brigada de Emergencias tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores públicos y contratistas de la Entidad en el desarrollo de sus ocupaciones en los diferentes puestos de trabajo, en forma integral e interdisciplinaria.

Estos planes son revisados, evaluados y actualizados anualmente y se publican en el Link de Transparencia de la SDH, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018. Para consultar el detalle de cada plan ingresar al siguiente Link: Planes institucionales | Secretaría Distrital de Hacienda.

6. Evaluación de desempeño - EDL: Si bien es cierto no se establece explícitamente un plan para la Evaluación del Desempeño Laboral sí se considera como una fuente de información para la planeación estratégica, la cual contempla 5 fases de conformidad con la Resolución SDH-013 de 2018, así:

1. Fase: Preparación del proceso de evaluación de desempeño laboral para periodo anual u ordinario.
2. Fase: Concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales en periodo anual u ordinario.
3. Fase: Seguimiento al desempeño laboral y el desarrollo de competencias comportamentales.
4. Fase: Evaluaciones parciales.
5. Fase: Calificación definitiva en periodo anual u ordinario.

OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer la gestión del Talento Humano mediante la consolidación de una cultura organizacional orientada a la excelencia, la transferencia del conocimiento y la toma de decisiones basada en el análisis de datos.

Objetivos Específicos

- Fortalecer la cultura organizacional para la excelencia institucional a través del diseño y la ejecución del Plan de Trabajo para la Apropiación de la Cultura

www.shd.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311

PBX: +57 (60 1) 338 50 00 - Información: Línea 195

NIT 899.999.061-9





Organizacional, promoviendo valores, comportamientos y prácticas orientadas al logro de resultados, el compromiso institucional y la mejora continua.

- Promover la conservación y sostenibilidad del conocimiento institucional mediante la Implementación del plan anual de transferencia del conocimiento que permita capturar, documentar y transmitir saberes críticos asociados a diferentes situaciones entre ellas el retiro definitivo de servidores, los encargos y movimientos internos, con el fin de dar continuidad a los procesos de la entidad.
- Integrar herramientas que faciliten la gestión del talento Humano por medio del desarrollo del Plan de Trabajo orientado a mejorar la toma de decisiones mediante la recopilación, de datos confiables y así mismo fortaleciendo la capacidad de respuesta hacia las necesidades de los usuarios de la Dirección del Talento Humano

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano parte de la identificación de las acciones específicas estratégicas que aportan al ciclo laboral del servidor y que se encuentran alineadas con los objetivos estratégicos institucionales. Se desarrollan desde los planes institucionales que lo integran y finaliza con el seguimiento de las específicas estratégicas.

Este plan se proyecta a todos los servidores de la entidad.

ACCIONES ESPECÍFICAS

Se abordan las siguientes acciones que se describen a continuación:

- Desarrollar el Plan de Trabajo para la Apropiación de la Cultura Organizacional para la Excelencia. Esta acción esta contemplada para ejecutarse entre 2025-2027
- Desarrollar el plan anual de transferencia del conocimiento en tres frentes de trabajo: las personas por retiro definitivo, por encargos y por la producción de las áreas. Su periodo de ejecución comprende entre 2025-2027
- Desarrollar el Plan de Trabajo para Fortalecer la toma de decisiones para gestionar el Talento Humano basado en la recopilación y análisis de datos. Dado que las acciones realizadas en 2025 se han visto reflejadas en una mejor asignación de recursos y con el ánimo de seguir optimizando de respuesta hacia las necesidades de los usuarios de la Dirección del Talento Humano se ha optado por extender este plan para la vigencia 2026.

CALENDARIO O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se adjunta como anexo los cronogramas correspondientes a las acciones específicas estratégicas enunciadas en el numeral anterior

INDICADORES DE EVALUACIÓN / SEGUIMIENTO

Se relacionan en la siguiente tabla los indicadores para el seguimiento a las acciones estratégicas programadas

www.shd.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311

PBX: +57 (60 1) 338 50 00 - Información: Línea 195

NIT 899.999.061-9



ACCIÓN	INDICADOR	FORMULA	META
Desarrollar el Plan de Trabajo para la Apropiación de la Cultura Organizacional para la Excelencia	Nivel de Cumplimiento del Plan de Trabajo para la Apropiación de la Cultura Organizacional para la Excelencia	Actividades ejecutadas/Actividades programadas *100	30%
Desarrollar el plan anual de transferencia del conocimiento en tres frentes de trabajo: las personas por retiro definitivo, por encargos y por la producción de las áreas	Nivel de Cumplimiento del plan anual de transferencia del conocimiento en tres frentes de trabajo: las personas por retiro definitivo, por encargos y por la producción de las áreas	Actividades ejecutadas/Actividades programadas *100	40%
Fortalecer la toma de decisiones para gestionar el Talento Humano basado en la recopilación y análisis de datos	Nivel de Cumplimiento del Plan para Fortalecer la toma de decisiones para gestionar el Talento Humano basado en la recopilación y análisis de datos	Actividades ejecutadas/Actividades programadas *100	80%

SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, se realizará conforme con las instrucciones impartidas por la Oficina Asesora de Planeación y con base en el indicador establecido.

MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ MORENO

Directora del Talento Humano