

	<b>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: xxxxxxxx</b>
	<b>SUBGERENCIA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>VERSIÓN:xxx</b> <b>FECHA: 31/01/2023</b>

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVO GENERAL.....	2
Objetivos Específicos.....	3
2. GLOSARIO Y SIGLAS .....	3
3. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	4
4. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	4
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO .....	4
5.1 DISPONER DE LA INFORMACIÓN .....	5
5.1.1. Marco normativo.....	5
5.1.2. Caracterización de los servidores.....	6
5.1.3. Caracterización de los empleos.....	6
5.1.4. Otra Información del Talento Humano.....	6
5.2 DIAGNOSTICAR LA GETH .....	6
5.3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH. ....	8
5.3.1 Plan Anual de Vacantes. ....	9
5.3.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos. ....	9
5.3.3. Plan Estratégico de Talento Humano. ....	9
5.3.4. Plan Institucional de Capacitación-PIC.....	9
5.3.5. Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.....	10
5.3.6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST.....	10
<u>5.3.7 Evaluación del Desempeño Laboral.....</u>	<u>10</u>
5.4. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GETH. ....	11
5.4.1. Ingreso .....	11
5.4.2. Desarrollo.....	11
5.4.3. Retiro .....	13
5.5. EVALUAR ACCIONES PARA LA GETH .....	13
6. NORMATIVIDAD APLICABLE.....	13

## INTRODUCCIÓN

La Subgerencia de Gestión Administrativa de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología ATENEA es la encargada de liderar el proceso de gestión del Talento Humano de acuerdo con el Acuerdo 003 de 2021.

En virtud de lo anterior, y a efectos de dar cumplimiento a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG dispuestos en el Decreto 1499 de 2017, para la vigencia 2023 se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia armonizado con la Dimensión del Talento Humano.

El Plan de Estratégico del Talento Humano tiene como fin integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización, constituyéndose en un instrumento básico, que soporta los cambios organizacionales y logra el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

Para el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, se hace necesario realizar planes y programas orientados a fortalecer y potencializar el bienestar y la productividad del talento humano como determinante estratégico de la gestión, alineando los aspectos de carrera administrativa, seguridad y salud en el trabajo, capacitación, bienestar social e incentivos.

Dicha gestión está orientada a la creación de condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal, esto implica que se aborde con responsabilidad los procesos de la entidad y se materialicen en buen desempeño de los funcionarios públicos.

Así, una de las responsabilidades que se generan de la alta dirección en el manejo del talento humano es dirigir gente en busca de los objetivos organizacionales, el equipo directivo es gestor de la calidad humana en las empresas mediante la creación de condiciones que permitan, a sus integrantes, adquirir altos niveles de motivación (querer actuar) y entrenamiento (poder actuar), en este entendido, la misión de la gestión de personal es lograr el desarrollo integral de las personas a través de su trabajo y consecuentemente de la productividad laboral.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano describirá elementos estratégicos dispuestos en el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Seguridad y Salud en el trabajo-SST, la Evaluación del Desempeño Laboral y el plan de previsión del Talento Humano, que reflejan la gestión más conveniente para la Agencia en materia de Talento Humano dirigida al logro de la misión y visión en términos de relaciones humanas al interior de la Entidad.

### 1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de Atenea a través de estrategias y actividades dirigidas a mejorar las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, el bienestar y calidad de vida de los funcionarios y sus familias, que favorezcan el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG.

## Objetivos Específicos

- Establecer condiciones laborales que favorezcan una mejor calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, a través de estrategias que permitan un balance entre la vida personal, familiar y laboral.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios de ATENEA, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un mejor rendimiento laboral a favor de la misionalidad de la Entidad.
- Efectuar las actividades necesarias para dar cumplimiento a las normas relacionadas con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que controle y reduzca los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismos.
- Establecer políticas y estrategias dirigidas a la buena administración del Talento Humano durante el ciclo de su vinculación, permanencia y retiro.

## 2. GLOSARIO Y SIGLAS

**Bienestar Laboral:** Proceso orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia e identificación con el servicio que ofrece.

**Calidad de vida laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

**Capacitación:** Está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos (artículo 36 Ley 909 de 2004).

**Clima Laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales que influyen en el comportamiento de los funcionarios.

**CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil

**Cultura Organizacional:** Conjunto de normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior.

**DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.

**DASCD:** Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

**Gestión de Desarrollo:** Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores a través del Plan Institucional de Capacitación.

**GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.

**PIC:** Plan Institucional de Capacitación.

**Planeación Estratégica:** Sistema de gestión que tiene como objetivo planear actividades que permitan a los servidores cumplir y adaptarse a la estrategia institucional y comprende el plan de inducción, capacitación, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo.

**Plan Institucional de Capacitación:** 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.

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

**SGSST:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

**EDL:** Evaluación de desempeño laboral.

### 3. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, se entiende como el conjunto de buenas prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas institucionales a través del desarrollo del talento humano, liderado por el nivel estratégico de la entidad y articulado con la planeación institucional, lo cual implica la coherencia estratégica de las funciones relacionadas con talento humano y la alineación con los objetivos misionales.

### 4. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con el manual operativo del MIPG esta política se encuentra definida como:

“El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección”

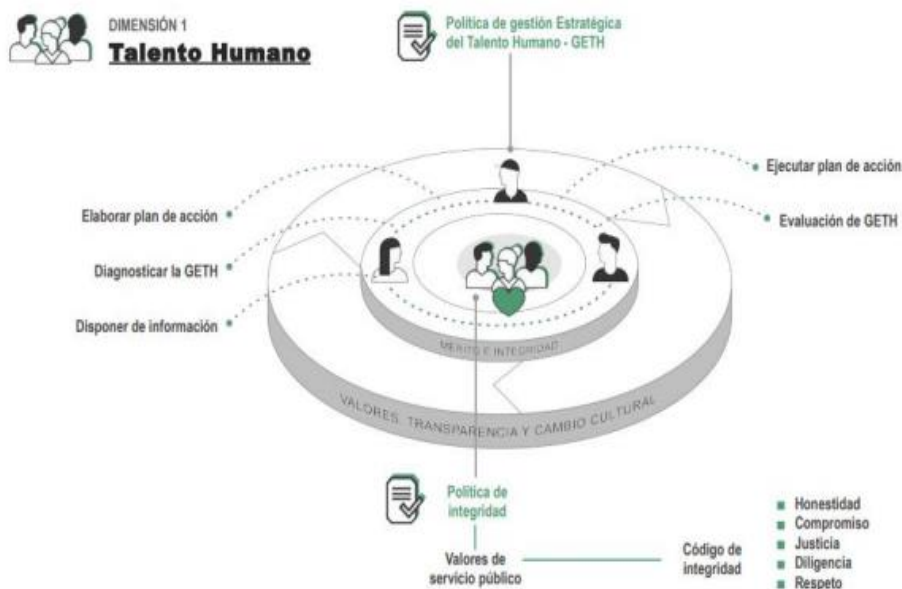
### 5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO

De acuerdo con el MIPG, los servidores públicos son el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados y en esa medida lo incluye dentro de la Dimensión No. 1.

Así entonces, en coordinación con lo dispuesto en la Dimensión No. 1 para la implementación de la Política Estratégica de Talento Humano de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología ATENEA, es necesario desarrollar las siguientes cinco etapas planteadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- para alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad:



- 1) Disponer información.
- 2) Diagnosticar la GETH.
- 3) Diseñar acciones para la GETH.
- 4) Implementar acciones para la GETH.
- 5) Evaluar acciones para la GETH



Gráfica 1. Fuente: Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público-DAFP.2022.

## 5.1 DISPONER DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con los lineamientos del MIPG la entidad debe contar con la información oportuna y actualizada que le permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible de la entidad y de su talento humano:

### 5.1.1. Marco normativo.

El proceso cuenta con un normograma donde relaciona toda la normativa interna y externa asociada a las actividades propias de la gestión del talento humano, como: estructura organizacional, planta de personal, manual específico de funciones y competencias laborales, escalas salariales, normas y lineamientos sobre empleo público emitidas por el Congreso, el Gobierno, el Distrito y demás organismos competentes. Además, las normas sobre esta materia de gestión del talento humano se encuentran publicadas en la página web de la entidad.

Esta información asegura el cumplimiento del principio de legalidad que rige las actuaciones de la administración pública y que en esencia, en virtud de la competencia administrativa (art. 5, Ley 489 de 1998) impone a los organismos y entidades administrativas el deber de ejercer con exclusividad las potestades y atribuciones inherentes, de manera directa e inmediata,

respecto de los asuntos que les hayan sido asignados expresamente por la ley, la ordenanza, el acuerdo o el reglamento ejecutivo.

### **5.1.2. Caracterización de los servidores.**

La Agencia cuenta con toda la información asociada a la edad, género, antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral, tipo de vinculación y demás aspectos propios de la caracterización de los servidores públicos vinculados a ATENEA, con el apoyo del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP- 2.0 el cual se constituye como el instrumento de gestión de información oficial del Distrito Capital en materia de talento humano.

### **5.1.3. Caracterización de los empleos.**

Para la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, es fundamental que las entidades y organismos públicos cuenten con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente.

A través del SIDEAP 2.0, la Agencia ATENEA puede gestionar la información correspondiente a su planta de personal, controlando las siguientes variables: denominación, código, grado, número de empleos, naturaleza del empleo, titular del empleo, desempeñado por (titular, encargo, nombramiento provisional, vacancia definitiva, vacancia temporal, período de prueba, comisión), dependencia, período de vinculación (inicio vigencia y fin vigencia), que le permite contar con información en tiempo real sobre el estado de provisión de su planta de personal.

Por lo anterior, para el año 2023 se continuará registrando en el SIDEAP 2.0, las vinculaciones, encargos y demás situaciones administrativas dentro de los cinco (5) días hábiles de cada mes.

### **5.1.4. Otra Información del Talento Humano.**

Se aplican encuestas de diagnóstico para identificar las necesidades y aspectos de interés por partes de los servidores de la Agencia con el fin de obtener insumos para la formulación de los planes de bienestar e incentivos y capacitación de la Entidad.

## **5.2 DIAGNOSTICAR LA GETH**

Esta fase inicial es el punto de partida para iniciar una gestión estratégica que se fundamente en la situación particular de cada entidad, teniendo en cuenta los subcomponentes y las categorías de la política de GETH, así como la implementación y diligenciamiento de la matriz de la GETH, con el fin de identificar las brechas y oportunidades de mejora.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, como líder de la implementación de la política de GETH, diseñó un formato de autodiagnóstico a través del cual se mide el nivel de madurez de implementación de dicha política.

Los resultados generales, y los de cada variable, categoría y subcomponente, serán automáticamente clasificados en cinco niveles (el nivel básico operativo se divide en alto, medio y bajo) que representan el estado de evolución de la GETH, de la siguiente manera:

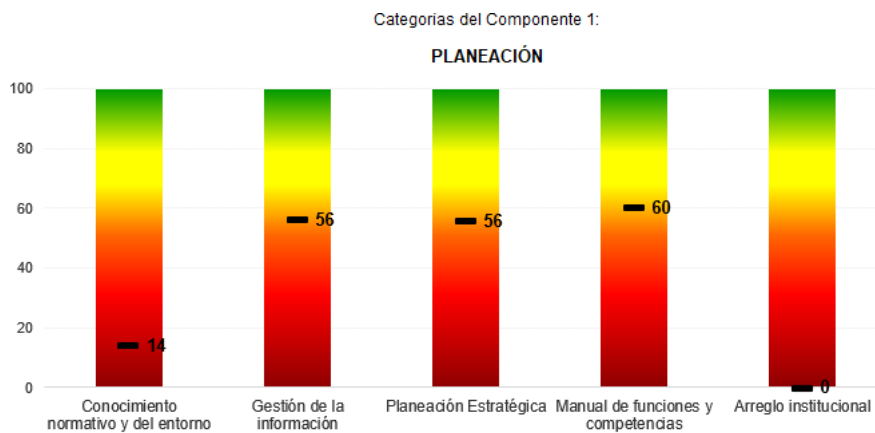




Gráfica 2. Fuente: Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público-DAFP.2022.

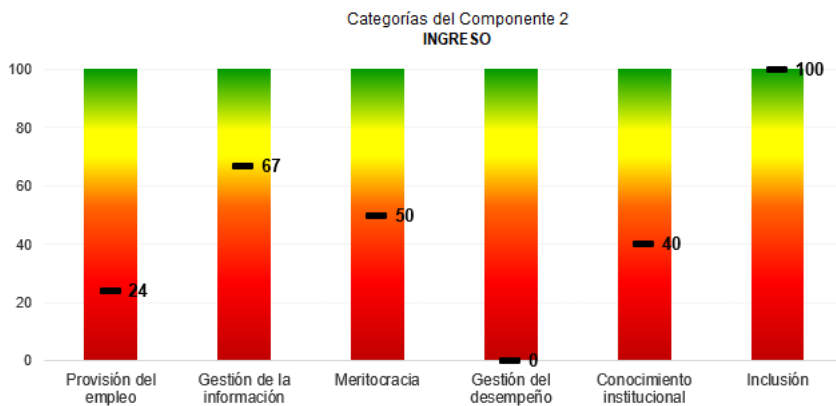
Para el año 2022, ATENEA aplicó el autodiagnóstico y obtuvo como resultado un nivel del 38.2% que la ubica en nivel básico operativo en lo relacionado a la implementación de la política de GETH, de acuerdo con los resultados que se presentan a continuación para cada uno de sus componentes:

### Componente 1 Planeación: Implementación del 48.5%



Gráfica 3. Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Planeación. Julio 2022.

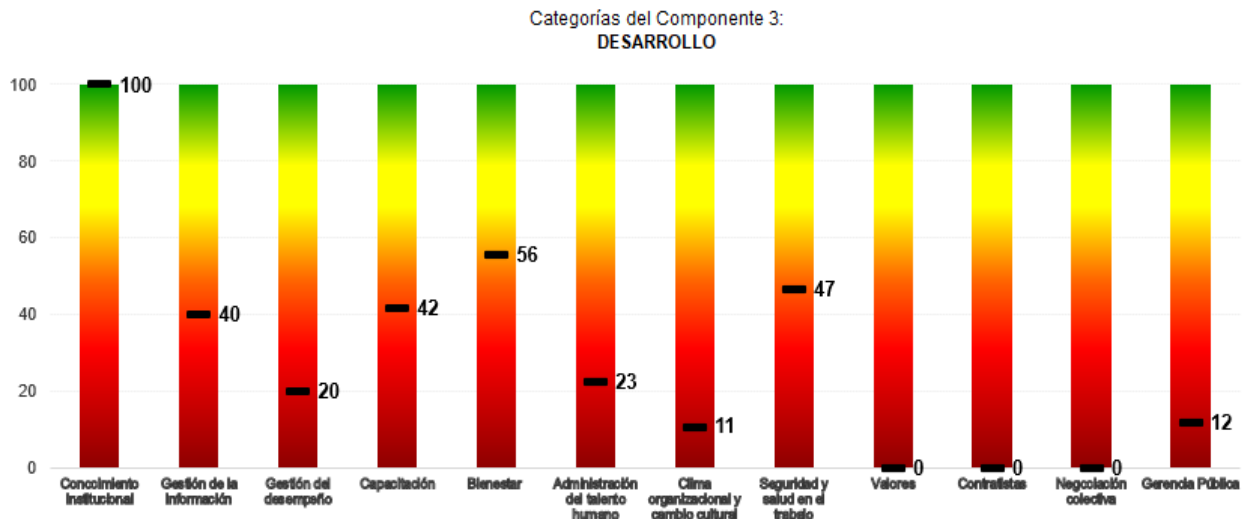
### Componente 2 Ingreso: Implementación del 43.1%



Gráfica 4. Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Ingreso. Julio 2022.

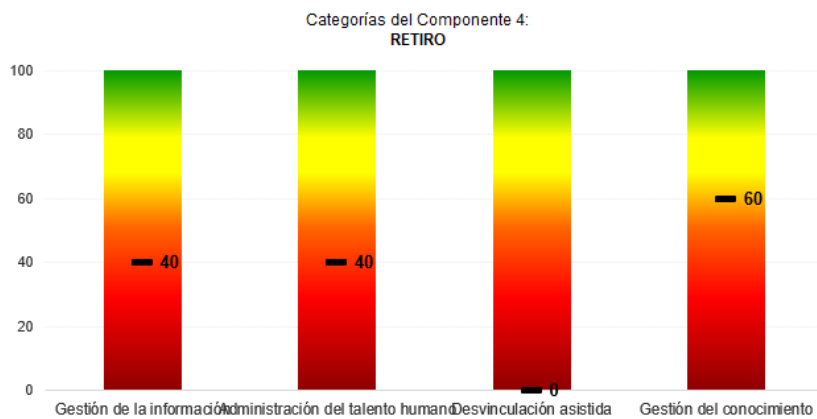


### Componente 3 Desarrollo: Implementación del 34.9%



Gráfica 5. Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Desarrollo. Julio 2022.

### Componente 4 Retiro: Implementación del 65,8%



Gráfica 6. Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Retiro. Julio 2022.

Si bien la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología ATENEA inició su funcionamiento en noviembre del año 2021, lo cierto es que, con base en los resultados obtenidos, la Entidad se ha propuesto formular planes y acciones para mejorar el nivel de implementación de la política.

### 5.3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH.

La Planeación Estratégica es el proceso mediante el cual una organización define su visión a largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Es el análisis racional de las oportunidades de la empresa y de la selección de un compromiso para establecer estrategias que contribuyan a la solución de problemas o la búsqueda de mejoras.

En tal sentido, la planeación estratégica del talento humano necesariamente hace parte fundamental del proceso de planeación organizacional, por ello los Planes deben reflejar el aporte que realiza el factor humano al logro de los cometidos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la organización (DAFP, 2005).



En virtud de esto, de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil- DASC, las entidades y organismos distritales en la formulación, implementación y evaluación de sus Planes Estratégicos de Talento Humano, deben tener en cuenta, la alineación entre la planeación estratégica de la entidad y la planeación de su talento, logrando la armonización y concurrencia para el logro de los objetivos institucionales.

Así las cosas, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, artículo 15, así como con las directrices del DAFFP, para la vigencia 2023 se adoptarán los siguientes instrumentos de planeación del talento humano de ATENEA:

### **5.3.1 Plan Anual de Vacantes.**

Es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta.

Permite identificar los empleos que deben ser provistos mediante concurso público abierto de méritos desarrollo por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como las vacantes definitivas de empleos de libre nombramiento y remoción que deben proveerse para garantizar el cumplimiento de los planes y programas institucionales.  
(Artículo 15, literal b, Ley 909 de 2004).

### **5.3.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.**

Es 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.

A través del Plan de Previsión de Recursos Humanos se define la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad para desarrollar sus planes, programas y proyectos y se establecen medidas internas (capacitación, reubicación, encargos, comisiones) o externas como la creación de empleos temporales o en su defecto, la contratación  
(Artículo 17, Ley 909 de 2004).

### **5.3.3. Plan Estratégico de Talento Humano.**

Instrumento de Gestión del Talento Humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano permite definir las acciones a desarrollar en relación con la gestión estratégica del talento humano, a partir de las tres etapas: ingreso, desarrollo y retiro. Los planes estratégicos de talento humano deben tener como marco de referencia la Planeación institucional de manera que los objetivos institucionales estén alineados con los objetivos de desempeño individual, las necesidades de capacitación obedezcan a las carencias de los servidores para desarrollar los proyectos o funciones asignados, las acciones encaminadas a propiciar el desarrollo integral del talento humano vinculado con la entidad, el mejoramiento de la cultura organizacional, etc.  
(Artículo 15, literal a, Ley 909 de 2004).

### **5.3.4. Plan Institucional de Capacitación-PIC.**

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período 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 establecidos en una entidad pública

La estructuración del Plan Institucional de Capacitación PIC, debe orientarse a la promoción de un servidor público competente, innovador, dinamizador del cambio, dispuesto a hacerse partícipe activo de la construcción y transferencia del conocimiento y del crecimiento personal e institucional, que con sus actuaciones reflejen los valores distritales, la ética de lo público y suministren a la ciudadanía la calidad de los productos y servicios que ella requiere.  
(Artículo 15, literal e, Ley 909 de 2004)

### **5.3.5. Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.**

Es el instrumento a través del cual se definen acciones encaminadas a favorecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y, a otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el ejercicio de funciones públicas

Los Planes de Bienestar Social e Incentivos Institucional se estructuran en doble vía: por un lado, orientarse a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y, por el otro, elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.  
(Artículo 36, parágrafo, Ley 909 de 2004).

### **5.3.6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST.**

Es un instrumento a través del cual se garantiza la implementación de la política de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, basado en un enfoque de prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de promoción de la salud de los trabajadores, con el fin de promover el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Debe diseñarse y desarrollarse un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales

Los seis (6) instrumentos de planificación de Talento Humano anteriormente reseñados responden a la existencia de obligaciones legales en cabeza de las áreas de talento humano que para el caso de ATENEA se encuentra en la Subgerencia de Gestión Administrativa.

### **5.3.7 Evaluación del Desempeño Laboral:**

El art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 la define como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

El artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales.

## 5.4. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GETH.

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de la siguiente manera:

### 5.4.1. Ingreso

Se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

- Adoptar el Plan Anual de Vacantes 2023
- Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes
- Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes
- Programar con el DASCD la aplicación de pruebas psicométricas a los aspirantes a ocupar empleos de Gerentes Públicos para la Evaluación de Competencias –SEVCOM-DASCD
- Adelantar la evaluación médica pre - ocupacional o de preingreso
- Reportar en el SIMO las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa.
- Adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Adelantar la etapa 2 de creación de empleos en la planta de personal de ATENEA
- Realizar la inducción a los funcionarios que ingresan a la Entidad
- Promover la suscripción de los instrumentos de evaluación de gestión

### 5.4.2. Desarrollo

Se ejecutarán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

- Adoptar el **Plan de Bienestar Social e Incentivos** de ATENEA para el año 2023 “*CONECTÁNDONOS CON EQUILIBRIO*”, conformado por cinco (5) ejes: (i) equilibrio psicosocial, (ii) salud mental, (iii) convivencia social, (iv) alianzas interinstitucionales y (iv) transformación digital, que incluya actividades encaminadas a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias tales como:
  - Eventos o actividades deportivos, recreativos y vacacionales
  - Promoción y prevención de la salud física y mental
  - Ferias de servicios financieros, de vivienda, turismo.
  - Intervenciones en Clima laboral
  - Adaptación laboral
  - Equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
  - Programa de Teletrabajo
  - Horario Flexible
  - Movilidad segura
  - Talleres de Liderazgo
  - Salario emocional
  - Programas de incentivos
  - Política del buen trato



- Equidad de género
- Trabajo en equipo

- Adoptar el **Plan Institucional de Capacitación-PIC** de ATENEA para el año 2023 **“DESARROLLÁNDONOS INTEGRALMENTE”** que incluirá el diagnóstico de necesidades de capacitación en las dimensiones del ser, del saber y del hacer que respondan a los siguientes ejes temáticos:

Dimensión del ser	Dimensión del Saber	Dimensión del Hacer
-Creación del valor público -Probidad y ética de lo público -Trabajo en equipo -Inteligencia Emocional -Comunicación Asertiva -Equidad de Género y Enfoque diferencial -Resolución de conflictos -Manejo del estrés y hábitos saludables -Adaptación al cambio -Gestión del tiempo	- Contratación pública y distrital -Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- -Gestión del conocimiento e innovación -Gestión Financiera -Gestión Documental -Transformación digital -Servicio al ciudadano	- Redacción y ortografía - Excel -Presentaciones efectivas - Uso de las tecnologías de la información - Elaboración de planes de mejoramiento -Aplicación en el ámbito laboral de las herramientas de office 365. -Manejo de la herramienta Access.

En el desarrollo del PIC y con el fin de optimizar los recursos, la Agencia ATENEA tendrá en cuenta la oferta y disponibilidad de la capacitación desarrollada desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital–DASCD-, con el fin de evitar la duplicidad de programas.

- Adoptar el **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo** de ATENEA para el año 2023, a través del cual se desarrollarán acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y la de sus entornos, para la cual se compromete a:
  - Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
  - Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
  - Desarrollar los subprogramas del SST: ergonomía, vigilancia epidemiológica, emergencias, higiene y seguridad, riesgo psicosocial, entre otros.
  - Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
  - Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
  - Establecer y fomentar la cultura del autocuidado
  - Promover hábitos de vida saludable como alimentación, actividad física, fomentar el ocio y el entretenimiento esto con el fin de promover la salud física, mental y emocional al igual que la prevención de la enfermedad laboral y la disminución de los accidentes de trabajo.
- Adelantar **actividades relacionadas con la administración del talento humano**, en tanto se trata de actividades transversales para soportar la permanencia de las personas vinculadas al servicio público es parte fundamental del proceso de talento humano y asegura que todas las demás actividades logren el objetivo propuesto, por esto la Agencia ATENEA deberá:



- Sistematizar la nómina y sus novedades
- Crear la comisión de personal conformada por 2 representantes de los empleados con sus respectivos suplentes que serán elegidos mediante votación popular y 2 representantes con sus respectivos suplentes nombrados por la administración
- Adoptar la metodología y el sistema tipo diseñado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- para la Evaluación **del Desempeño Laboral** en ATENEA para el año 2023, acorde con los objetivos institucionales y mediante la implementación de los formatos según el empleo así:
  - Formato de Acuerdo de Gestión para servidores de libre nombramiento y remoción (Gerentes).
  - Formato de concertación de objetivos para servidores de libre nombramiento y remoción (asesores).
  - Formato de concertación de objetivos y portafolio de evidencias para servidores provisionales.

Las fechas de concertación y evaluación serán las definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-.

### 5.4.3. Retiro

La Agencia ATENEA adelantará acciones encaminadas a documentar los procesos de desvinculación laboral de personal para lo cual deberá tener en cuenta:

- Entrevista de retiro.
- Análisis de datos para identificar las causas de retiro que el servidor/a manifestó y aquellas que no son implícitas con la medición de aquellas otras variables del instrumento como liderazgo, trabajo en equipo, ambiente laboral, clima laboral y que sirva para el insumo no solo para la previsión del talento humano si no para los planes de bienestar, capacitación y SST.
- Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan de la Entidad.

## 5.5. EVALUAR ACCIONES PARA LA GETH

La Subgerencia de gestión Administrativa- Talento Humano será responsable de establecer mecanismos para hacer el seguimiento a las acciones implementadas, y en esa medida el Plan Estratégico de la Gestión del Talento humano será medido a través del cumplimiento al 100 % de las actividades establecidas en los planes de talento humano (PIC, plan de bienestar social e incentivos, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos y plan de seguridad y salud en el trabajo)

## 6. NORMATIVIDAD APLICABLE

El artículo 14 de la Ley 909 de 2004 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.



Constitución política de Colombia, en sus artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del estado.

Decreto Nacional 682 de 2000: Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del plan Anual de Capacitación en los organismos estatales.

Decreto 1227 y 2539 de 2005: Concernientes a la estructura del empleo temporal, medio tiempo y parcial, provisión de empleo, empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Resolución 415 del 21 de julio de 2003: Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.

Ley 909 de 2004: Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.  
Decreto 1227 del 21 de abril de 2005: Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Decreto 2539 del 22 de julio de 2005: Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Directiva 001 de 2015: Expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD. Se dan los lineamientos para establecer los programas de Bienestar e Incentivos.

Acuerdo 565 de 2016: Mediante el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en periodo de prueba.

Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

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.

Firma de autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Zulayd Johanna Mateus Salinas Profesional Especializado Código 222 04 – Subgerencia Gestión Administrativa Talento Humano	Andri Marcell Osorio Betancourt Abogado Asesor – Subgerencia de Gestión Administrativa  Mónica María Cabra Bautista - Subgerente de Gestión Administrativa	Angélica María Acuña Porras Gerente de Gestión Corporativa  Comité de Gestión y Desempeño 27 enero 2023
Control de cambios		
Fecha	Descripción	