

	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 1 de 15</b>

## Contenido

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES.....	3
4. NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	4
5. DESARROLLO.....	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 GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO-GETH.....	7
5.3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO-GETH.....	10
5.3.1 Plan Anual de Vacantes.....	10
5.3.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	10
5.3.3. Plan Estratégico de Talento Humano.....	11
5.3.4. Plan Institucional de Capacitación-PIC.....	11
5.3.5. Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.....	11
5.3.6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST.....	11
5.4. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRETÉGICA DEL TALENTO HUMANO-GETH.....	12
5.4.1. Ingreso.....	12
5.4.2. Desarrollo.....	13
5.4.3. Retiro.....	13
5.5. EVALUAR ACCIONES PARA LA GETH.....	13

	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 2 de 15</b>

## 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, expedido por el Consejo Directivo de la Agencia.

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, que modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, para la vigencia 2024 se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia armonizado con la Dimensión del Talento Humano.

El MIPG se encuentra integrado actualmente por siete (07) dimensiones y diecinueve (19) políticas de gestión y desempeño institucional, entre las cuales se encuentra la Política de Talento Humano. Está política busca de acuerdo con el citado manual que las Entidades y Organismos de carácter estatal *“cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado”*. (Lineamientos Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH-DAFP)

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.

En virtud de lo anterior, el presente Plan Estratégico de Talento Humano estará compuesto por los siguientes planes, establecidos en la normatividad vigente y relacionados con el proceso de gestión humana:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo-SST
- Plan de previsión del Talento Humano

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: F4_P1_DE
		VERSIÓN: 3
	Direccionamiento Estratégico	FECHA DE APROBACION: 30/05/2023
		Página: 3 de 15

### 1. OBJETIVO.

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

### 2. ALCANCE.

Inicia con el análisis de la identificación de la disposición de la información como la primera etapa 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 y finaliza con el planteamiento de la evaluación de las acciones como última etapa.

### 3. DEFINICIONES.

**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.

**Caracterización:** Identificación de las particularidades de los funcionarios de planta con el fin de segmentarlos en grupos que compartan atributos similares y a partir de allí gestionar acciones para los planes de talento humano.

**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).

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

**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.

**Inducción y reinducción:** procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: F4_P1_DE
		VERSIÓN: 3
	Direccionamiento Estratégico	FECHA DE APROBACION: 30/05/2023
		Página: 4 de 15

**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.

#### 4. **NORMATIVIDAD ASOCIADA.**

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

**Circular Externa No. 02 de 2024 DASCD:** Lineamientos para el acceso al Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales - SEVCOM y al Servicio de Publicación de Hojas de vida del DASCD

**Circular Externa No. 04 de 2024 DASCD:** Lineamientos para el acceso al Servicio de Evaluación de Competencias de los empleos de naturaleza gerencial de las entidades distritales — SEVCOM - DASCD.

**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 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide 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, que adiciona el Decreto Nacional 1083 de 2015.

#### 5. **DESARROLLO.**

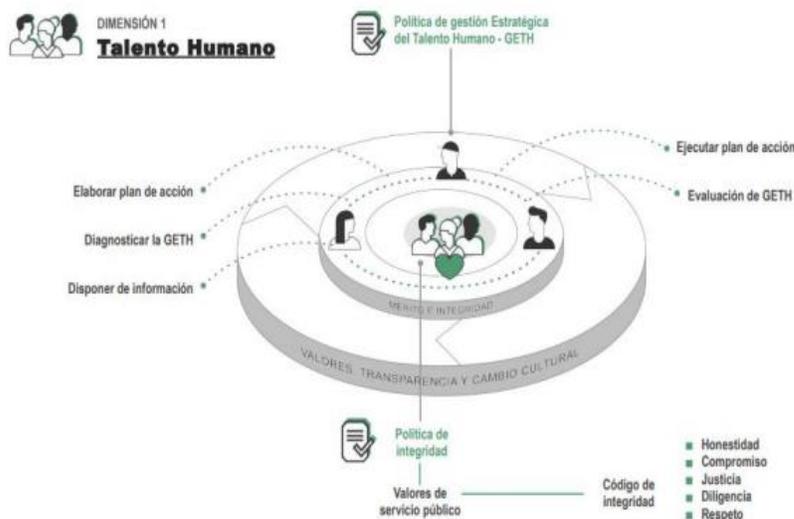
De acuerdo con el MIPG, los servidores públicos son el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados y en esa medida lo incluye dentro de la Dimensión No. 1.

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

	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 5 de 15</b>

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 Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH.
- 3) Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH.
- 4) Implementar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano-GETH.
- 5) Evaluar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano-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

	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 6 de 15</b>

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 2024 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 con el fin de continuar con herramientas de información del personal.

### 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.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: F4_P1_DE
		VERSIÓN: 3
	Direccionamiento Estratégico	FECHA DE APROBACION: 30/05/2023
		Página: 7 de 15

## 5.2 DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO-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:



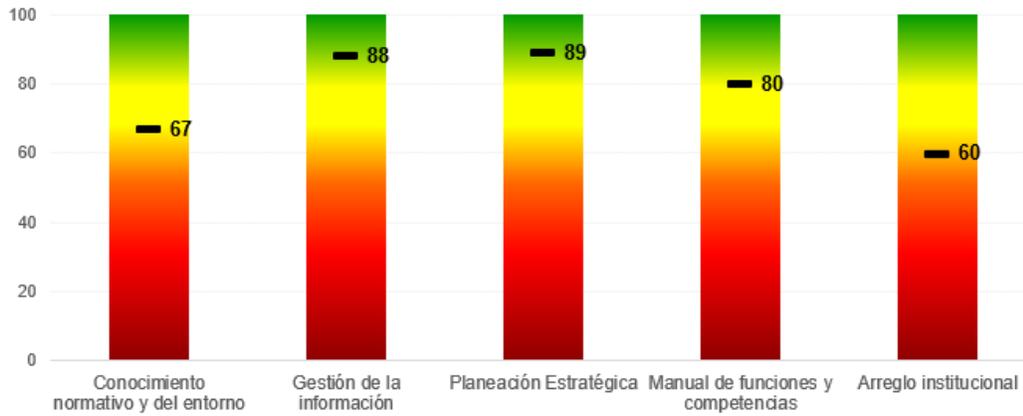
Gráfica 2. Fuente: Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público-DAFP.2022.

En la vigencia 2023, la aplicación del autodiagnóstico orientado a la identificación del estado de avance en la implementación de cada una de las dimensiones del MIPG, en lo referente a la política de gestión estratégica del talento humano, la Agencia obtuvo un resultado general del **82%**, es decir, un nivel de consolidación, sobrepasando el nivel básico operativo (32.8%) obtenido en la medición efectuada en el año 2022.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para cada uno de sus componentes:

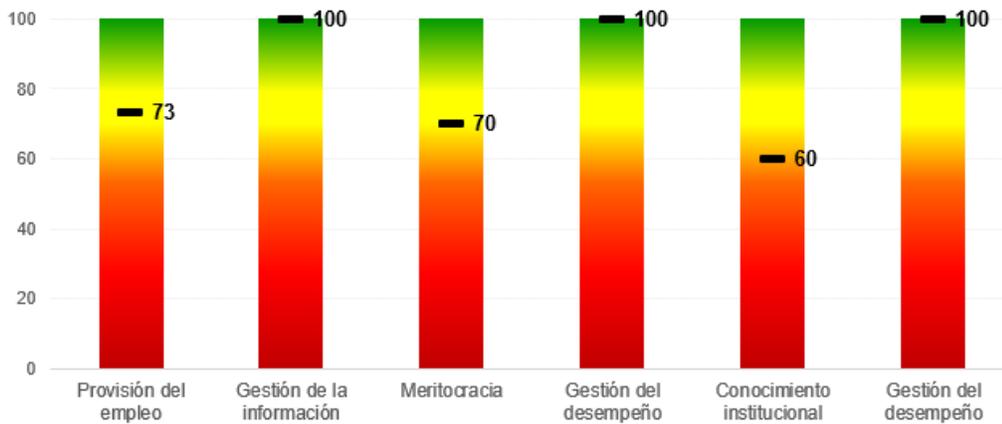
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 8 de 15</b>

### Componente 1 Planeación: 84.3%



Gráfica 3. Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Planeación. Septiembre 2023.

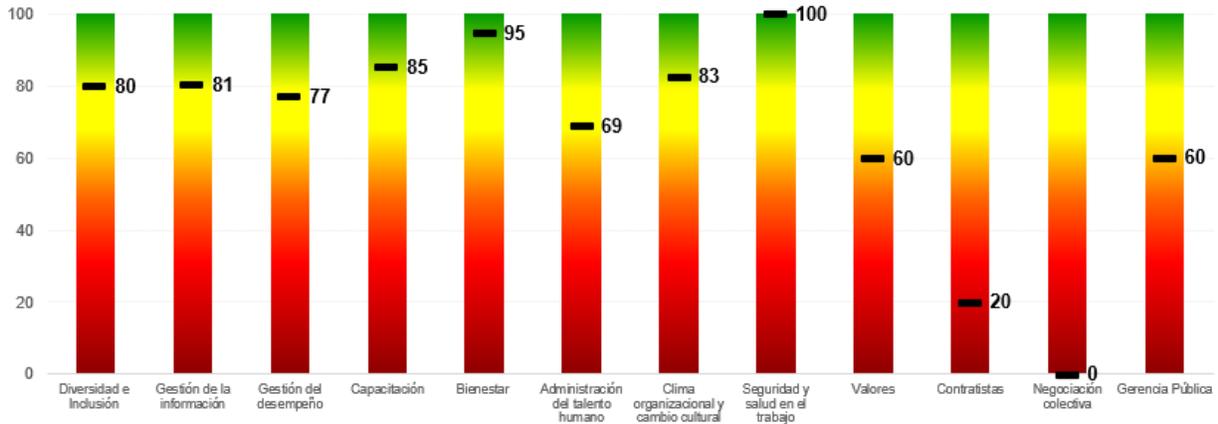
### Componente 2 Ingreso: 81.5%



Gráfica 4. Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Ingreso. Septiembre 2023.

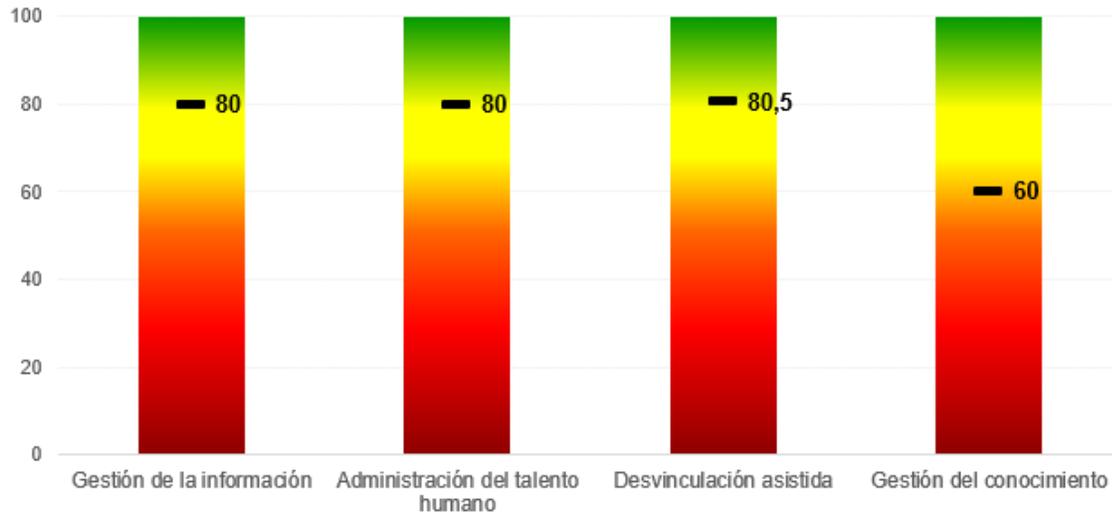
	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 9 de 15</b>

### Componente 3 Desarrollo: 81.7%



Gráfica 5. Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Desarrollo. Septiembre 2023.

### Componente 4 Retiro: 76,8%



Gráfica 6. Fuente: Resultados Autodiagnóstico GETH Atenea. Componente Retiro. Septiembre 2023

Pese al corto tiempo que la Agencia ha venido operando, dado que inició su funcionamiento en noviembre de 2021, en comparación con los resultados de la medición del auto diagnóstico efectuado en la vigencia 2022 se encontró un progreso del 50% adicional en la gestión estratégica del Talento Humano, resultado obtenido de las acciones adelantadas para mejorar el nivel de implementación de la política.

	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 10 de 15</b>

### 5.3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO-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 DAFP, el plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024 estará compuesto por los siguientes instrumentos de planeación del talento humano de Atenea, los cuales estarán documentados por aparte con el fin de establecer sus objetivos y actividades:

#### 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).

	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 11 de 15</b>

### 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 laboral (Artículo 36, párrafo, 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.

	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 12 de 15</b>

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.

#### **5.4. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO-GETH.**

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública que estará conformado por los planes de talento humano señalados en el numeral 5.3 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**

Durante el año 2023 se actualizó el procedimiento de vinculación de los servidores a la planta de personal y los formatos asociados dentro de las actividades. En esa medida, y teniendo en cuenta que mediante Decreto 009 del 11 de enero de 2024, el alcalde de Bogotá D.C. nombró nuevo director de ATENEA al Dr. Víctor Saavedra, para la vigencia 2024 se tiene previsto adelantar acciones oportunas para la vinculación del equipo directivo para lo cual se deberá: 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, en cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 02 de 2024 y realizar la inducción a los funcionarios que ingresan a la Entidad, entre los demás trámites.

Adicionalmente, se plantea adelantar las siguientes actividades para la vigencia 2024 que deberán desarrollarse estratégicamente durante el ingreso de los funcionarios:

- Adoptar el Plan Anual de Vacantes 2024.
- Contar con la trazabilidad física y electrónica de las historias laborales de funcionarios y exfuncionarios.
- Reglamentar la vinculación formativa de prácticas laborales, pasantías y judicaturas.
- Coordinar lo pertinente para que los servidores(as) públicos(as) de la Agencia presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de 2024 y hacer la revisión aleatoria de la información semestralmente.
- Remitir al DASCD la propuesta de actualización del manual de funciones y competencias laborales con el fin de contar con un documento ajustado.
- Continuar con las gestiones ante las autoridades distritales competentes para lograr concepto técnico favorable y viabilidad financiera para la creación de empleos en la planta de personal de Atenea.

	<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	<b>CÓDIGO: F4_P1_DE</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>
	<b>Direccionamiento Estratégico</b>	<b>FECHA DE APROBACION:</b> <b>30/05/2023</b>
		<b>Página: 13 de 15</b>

#### 5.4.2. Desarrollo

Se ejecutarán acciones relacionadas con la capacitación, evaluación de la gestión, 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, por lo que se plantea adelantar las siguientes actividades para la vigencia 2024:

- Elaborar y publicar el plan de Bienestar e incentivos
- Elaborar y publicar el plan institucional de capacitación
- Elaborar y publicar el Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Desarrollar el programa de teletrabajo en la Entidad
- Promover los horarios flexibles y horario escalonado
- Socializar la Política de desconexión laboral
- Gestionar las situaciones y administrativas y el pago de la nómina
- Verificar que se realice la evaluación de la gestión de todos los servidores(as), de acuerdo con la reglamentación interna.
- Coordinar la realización de las reuniones mensuales ordinarias de la Comisión de Personal.

#### 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 la importancia de realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores(as) se retiran de la Entidad, contar con cifras de retiro de servidores(as) y su correspondiente análisis por modalidad de retiro y realizar un 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 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 de las actividades establecidas en los planes de talento humano (Plan Institucional de Capacitación, 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)

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: F4_P1_DE
		VERSIÓN: 3
	Direccionamiento Estratégico	FECHA DE APROBACION: 30/05/2023
		Página: 14 de 15

Nombre del indicador	Descripción general	Meta	Fórmula
Porcentaje cumplido de las metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan Institucional de Capacitación,</li> <li>Plan Anual de Vacantes;</li> <li>Plan de Previsión de Recursos Humanos,</li> <li>Plan de Bienestar Social e Incentivos</li> <li>Plan de SST.</li> </ul>	Seguimiento al cumplimiento de las metas definidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan Institucional de Capacitación,</li> <li>Plan Anual de Vacantes;</li> <li>Plan de Previsión de Recursos Humanos,</li> <li>Plan de Bienestar Social e Incentivos</li> <li>Plan de SST.</li> </ul>	Cumplir el 100% por ciento de las metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano: <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan Institucional de Capacitación,</li> <li>Plan Anual de Vacantes;</li> <li>Plan de Previsión de Recursos Humanos,</li> <li>Plan de Bienestar Social e Incentivos</li> <li>Plan de SST</li> </ul>	(No. total, de metas cumplidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano/ No. total, de metas establecidas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano) * 100

## 6. ANEXOS:

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

## 7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

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

## 8. RELACIÓN DE FORMATOS: N/A

## 9. CONTROL DE CAMBIOS (obligatorio):

Registrar brevemente los cambios que se presenten en el cuerpo del documento según la versión que se modifica, de la más reciente a la más antigua.

Fecha (De la Versión del documento que se está actualizando)	Versión (Relacionar la última versión y código del documento que se está actualizando)	Descripción del Cambio
30/01/2023	Plan Estratégico de Talento Humano 2023	Resultados del diagnóstico de Talento Humano.

	Plan Estratégico de Talento Humano	CÓDIGO: F4_P1_DE
		VERSIÓN: 3
	Direccionamiento Estratégico	FECHA DE APROBACION: 30/05/2023
		Página: 15 de 15

		Descripción de la implementación de acciones.
--	--	---

**Nota:** Una vez se diligencie el presente formato, recuerde borrar las instrucciones de diligenciamiento.

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Andri Osorio Betancourt	Contratista	22/01/2024
Revisó	Andrés Mauricio Benavides	Subgerente de Gestión Administrativa	22/01/2024
Aprobó	Comité de Gestión y Desempeño ATENEA		