

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS**  
Versión 1.

**SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA**  
Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección del Talento Humano

Enero de 2020

## Tabla de Contenido

Introducción	3
1. Objetivo	3
2. Objetivos específicos	3
3. Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano	4
4. Metodología	6

## Introducción

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional, en el marco del modelo MIPG en el cual se encuentra la dimensión Talento Humano.

El Plan Estratégico de Recursos Humano se implementa, entre otros, a través del Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Incentivos y Mejoramiento de Clima Laboral, el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, el marco axiológico de la Secretaría Distrital de Hacienda y el Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Mejor para Todos”.

### 1. Objetivo

El Plan Estratégico de Recursos Humanos tiene por objetivo general desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, calidad de vida y promoción de la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

### 2. Objetivos específicos

- Desarrollar el Plan de Bienestar, Incentivos y Mejoramiento de Clima Laboral de los servidores de la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en relación con los cargos que desempeñan, mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar los diferentes tipos de evaluación del desempeño laboral, de acuerdo con la modalidad de vinculación.

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las personas que tuvieron vinculación con la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Desarrollar actividades que interioricen y hagan propio el comportamiento integral del Servidor Público Hacendario

### **3. Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano**

De acuerdo con el Manual Operativo de MIPG, este modelo concibe al talento humano como 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.

El talento humano en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El propósito de la primera dimensión de MIPG Talento Humano (ver figura de la estructura de la dimensión) es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano de la Secretaría Distrital de Hacienda, a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la entidad, que se describen a continuación:

#### **Misión**

La Secretaría Distrital de Hacienda tiene la misión de gestionar recursos y distribuirlos entre los sectores de la Administración Distrital, para cumplir con las metas establecidas en el Plan de Desarrollo, bajo el principio de sostenibilidad fiscal

#### **Visión**

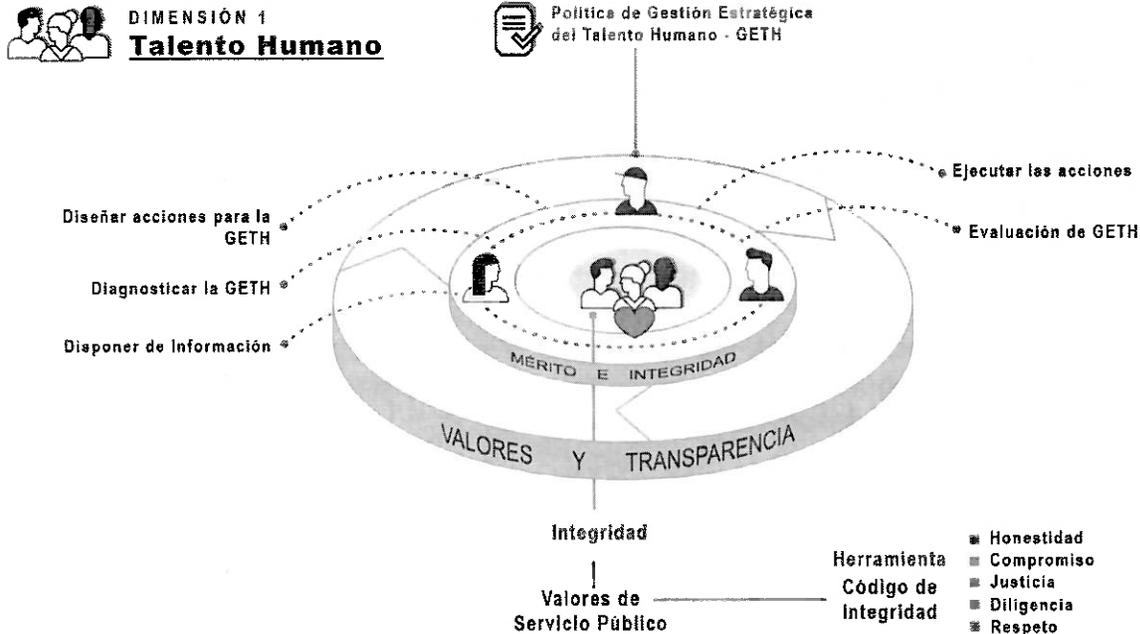
Para 2020 la Secretaría Distrital Hacienda facilitará el recaudo y administración de los recursos a través de la ampliación de canales de atención, el uso de tecnologías de la información y un talento humano comprometido con un servicio amable y eficiente de cara al ciudadano.

#### **Objetivos estratégicos de la SDH**

1. Implementar nuevos estándares de gestión financiera y fiscal orientados a la eficiencia del ingreso, el gasto y que promuevan la diversificación de fuentes en la financiación del Plan de Desarrollo, bajo parámetros de evaluación y seguimiento de riesgos en un ambiente de control.
2. Implementar nuevos mecanismos de recaudo que faciliten el pago de las obligaciones.
3. Establecer un modelo de atención que facilite la interacción con los grupos de interés, y brinde soluciones oportunas, claras y eficientes.
4. Optimizar los procesos de la entidad y adoptar sistemas de información modernos, seguros, ágiles y bajo estándares internacionales que contribuyan a la efectividad del servicio.
5. Orientar el talento humano al logro de los objetivos institucionales, fortaleciendo las competencias, la calidad de vida laboral y afianzando el sentido de pertenencia para mejorar el servicio.

Dentro de estos últimos, claramente se aprecia el compromiso de la Secretaría Distrital de Hacienda con el reconocimiento del desarrollo del talento humano como factor decisivo en el cumplimiento del marco axiológico institucional.

Así mismo, la gestión humana también se fundamenta en las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.



#### 4. Metodología

La implementación del Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Hacienda se realizará a través del desarrollo de los siguientes planes:

##### Plan de Previsión de Recursos Humanos

Instrumento mediante el cual la Secretaría Distrital de Hacienda define la disponibilidad de personal en capacidad de cumplir exitosamente con los objetivos de la Entidad. La previsión del recurso humano es una actividad consistente en determinar la cantidad y calidad de personas que la entidad requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales, fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

##### Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes de la Secretaría Distrital de Hacienda se determina como la herramienta gerencial que facilita la planificación y actualización de la información

relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia para su posterior provisión.

### Plan Institucional de Capacitación

El proceso de capacitación de la Secretaría Distrital de Hacienda, no solamente contribuye al cumplimiento de la misión institucional, si no al cumplimiento de los planes y programas de gobierno; por eso los planes institucionales de capacitación buscan fortalecer y desarrollar de las competencias comportamentales y funcionales de los servidores y servidoras, mediante la formulación, ejecución y evaluación del Programa Institucional de Capacitación - PIC, la gestión del conocimiento y los programas de inducción y re inducción.

Se centra en el saber, el hacer, y el ser de la persona, existiendo integridad y equilibrio entre estas dimensiones para lograr responder de manera adecuada y exitosa los logros de los objetivos institucionales, fortaleciendo las competencias y la calidad de vida laboral, y afianzando el sentido de pertenencia para mejorar el servicio, al considerar de vital importancia para la entidad el mejoramiento de las habilidades, conocimientos y valores de sus servidores.

### Plan de Bienestar, Incentivos y Mejoramiento de Clima Laboral

El Plan de Bienestar Incentivos y Mejoramiento de Clima Laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda, cumpliendo con la normatividad establecida para las empresas del Sector Público, busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores(as) y familias. Igualmente tiene por objetivo generar un ambiente laboral satisfactorio donde la productividad, el sentido de pertenencia, y el trabajo en equipo hagan parte del día a día.

### Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

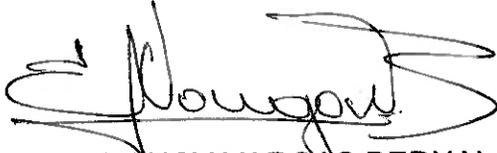
Tiene por objetivo mejorar las condiciones de seguridad y salud de los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Hacienda con el propósito de reducir la accidentalidad y las posibles enfermedades que puedan estar asociadas con las funciones que desempeñan los servidores públicos en la entidad.

### Plan de integridad

Su propósito es desarrollar actividades que interioricen y hagan propio el comportamiento integral del Servidor Público Hacendario, hace parte del plan

anticorrupción y de atención al ciudadano su enfoque es la prevención de la corrupción, la promoción de la transparencia y la ética pública.

Cada uno de los planes que conforman la implementación del Plan Estratégico de Recursos Humanos, cuenta con indicadores que permiten evaluar el desarrollo de estos.



**ELDA FRANCY VARGAS BERNAL**  
Directora de Gestión Corporativa



**OSCAR JAVIER CRUZ MARTÍNEZ**  
Subdirector del Talento Humano