



# PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

Versión 1.

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

Enero de 2021

## 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, el Plan Anual de Vacantes. y Plan de Previsión, guardando coherencia en el marco del Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”.

### 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

- Administrar el proceso de vinculación de los servidores de la Entidad.
- 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.
- 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 contribuye 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 Secretaria Distrital de Hacienda tiene la misión de contribuir al desarrollo sostenible de Bogotá y la calidad de vida de sus habitantes mediante una recaudación eficiente y distribución efectiva de recursos para la implementación de políticas y proyectos de alto impacto.

#### Visión

Para el 2030, la Secretaria Distrital de Hacienda fortalecerá la confianza de los ciudadanos y contribuyentes a través de la visibilización de un gasto público efectivo, de calidad y transparente para la construcción colectiva de una ciudad desarrollada y sostenible.

#### Objetivos estratégicos de la SDH

##### Perspectiva Cliente

- Servir e informar al ciudadano promoviendo confianza y credibilidad en el buen uso de los recursos públicos.
- Proveer un marco institucional que promueva mayor eficiencia, calidad y efectividad en la ejecución del presupuesto por parte de las entidades del Distrito.

### Perspectiva Gestión Financiera de Bogotá

- Mejorar la progresividad en las cargas tributarias
- Promover la reactivación económica de la ciudad.
- Introducir criterios de desempeño, calidad y efectividad en la distribución de recursos del presupuesto distrital
- Identificar y promover eficiencias en la distribución del gasto social.
- Desarrollar mecanismos para el financiamiento y priorización de inversiones en el área metropolitana de Bogotá.
- Promover la formalización de la actividad económica

### Perspectiva de Procesos

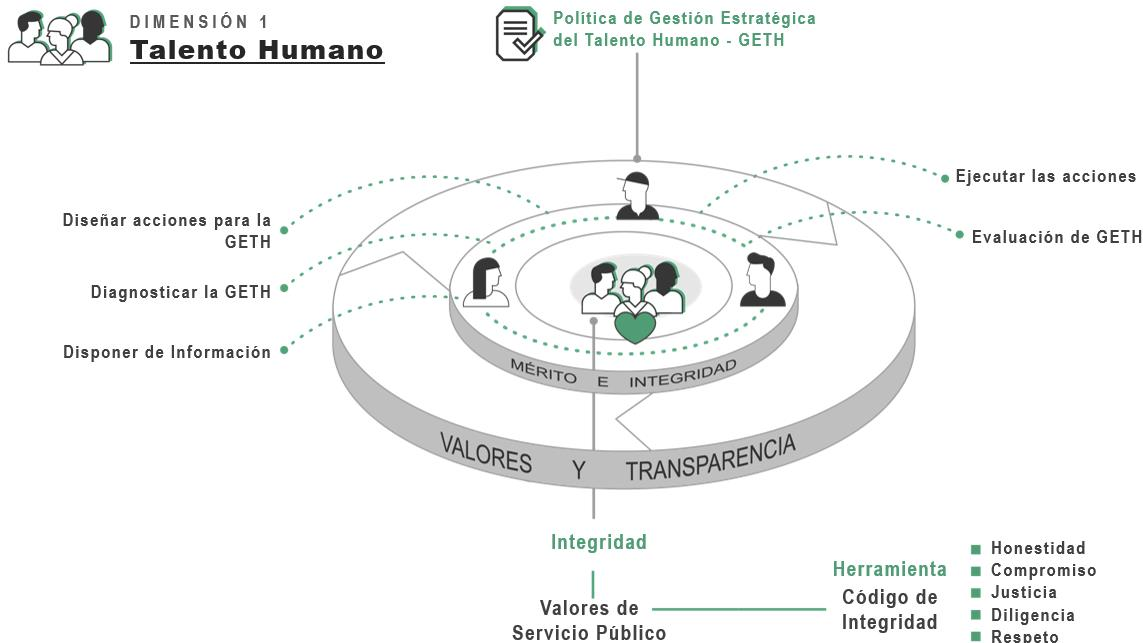
- Expandir y mejorar la comunicación con el ciudadano.
- Consolidar un modelo de evaluación de servicio al ciudadano
- Desarrollar prácticas de alto estándar en seguridad de la información de la SDH
- Avanzar en el uso, acceso y análisis de datos (BogData, SDH y Distrito).
- Diseñar procesos transversales centrados en los clientes y usuarios de los servicios

### Perspectiva de Desarrollo humano y Organizacional

- Consolidar un Modelo de Gestión Humana y una Cultura Organizacional basada en el servicio al ciudadano.
- Diseñar una estructura y gestión de cambio organizacional que responda a los cambios tecnológicos y los retos futuros.
- Afianzar el uso de las tecnologías de información para el mejoramiento de las actividades y servicios (gobierno electrónico).

De acuerdo con estos objetivos, la Gestión estratégica del talento Humano aporta a la perspectiva de Desarrollo humano y organizacional, igualmente contribuye a la perspectiva de procesos con el objetivo de diseñar procesos transversales centrados en los clientes y usuarios de los servicios, para alcanzar la perspectiva del cliente, Servir e informar al ciudadano promoviendo confianza y credibilidad en el buen uso de los recursos públicos.

De otro parte la gestión humana también se fundamenta en las normas que rigen en materia de personal, y con las directrices del modelo MIPG



#### 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

Permite establecer los lineamientos y formas de provisión para la vigencia a fin de cumplir con los objetivos de la Entidad y garantizar la prestación del servicio de manera continua. Este plan presenta las estrategias a implementar en desarrollo de las convocatorias públicas para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos, así como de las vacantes de carácter temporal de las plantas temporales de la entidad, las vacantes temporales de carrera administrativa y demás situaciones administrativas, derivadas de la movilidad en las plantas de personal de la entidad.

### Plan Anual de Vacantes

Es la herramienta para la planificación y administración de la información de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y de las vacantes de las plantas temporales de la entidad. Busca identificar los requerimientos de personal existentes en la planta permanente de la Secretaría Distrital de Hacienda, para realizar la planeación y coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, con el fin lograr la provisión de las vacantes definitivas de carrera administrativa, así como la provisión de las vacantes de carácter temporal de las plantas temporales de la entidad y de las vacantes temporales de los empleos de carrera administrativa, a través de encargo y de provisión de empleos mediante procesos de selección realizados por la entidad.

### Plan Institucional de Capacitación

Este plan busca fortalecer y desarrollar las competencias comportamentales y funcionales de los servidores y servidoras de la entidad, mediante el diagnóstico de las necesidades, la formulación, ejecución y evaluación del Programa Institucional de Capacitación – PIC. Involucra la gestión del conocimiento y los programas de inducción y reinducción.

Busca la integridad entre las dimensiones del saber, el hacer, y el ser de la persona, para lograr responder de manera adecuada y exitosa a 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, tiene como objetivo propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores(as) y sus familias, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, y programas que fomenten el desarrollo integral de cada servidor, su sentido de pertenencia a la entidad y promuevan la felicidad laboral y familiar.

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

Tiene por objetivo mantener y mejorar el Subsistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST evaluando sus resultados, con el fin de reconocer,

prevenir y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los servidores de la Secretaría Distrital de Hacienda en su ambiente de trabajo.

### Plan de integridad

Su propósito es desarrollar actividades que interioricen y hagan propio el comportamiento integral del Servidor Público Hacendario a través de la interiorización de los valores, por lo cual hace parte del plan anticorrupción y de atención al ciudadano ya que 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 Humano, cuenta con indicadores que permiten evaluar el desarrollo de estos.

**GINA PAOLA SOTO CHINCHILLA**  
Directora de Gestión Corporativa

**KATY MINERVA TOLEDO MENA**  
Subdirector del Talento Humano