

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DADEP 2022-2024

Código SG/MIPG 127-PPPGT-04  
Vigencia desde 31/01/2022  
Versión 5

Proceso Gestión del Talento Humano





## Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS .....	4
2.1. Misión .....	4
2.2. Visión .....	4
2.3. Objetivos Estratégicos .....	4
2.4. Estrategias .....	5
2.5. Políticas del Sistema de Gestión .....	6
2.6. Estructura Funcional .....	6
2.7. Mapa de Procesos .....	7
2.8. Procesos y procedimientos .....	8
2.9. Plan de Desarrollo – DADEP .....	10
3. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	11
4. ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS .....	16
5. RIESGOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS .....	19
6. INDICADORES PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS .....	21
7. NORMATIVIDAD .....	22

## 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de talento humano como el “Conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de recurso humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa” (Longo, 2002).

La Planeación estratégica de talento humano es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. El Plan Estratégico de Recursos Humanos es el instrumento de gestión que permiten organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, fomentando el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, con base en los lineamientos direccionadores y la planeación estratégica Institucional, adopta el Plan Estratégico de gestión del Talento Humano como un instrumento orientador y facilitador de los diversos planes y programas que lo componen, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de sus servidores y servidoras públicos, que se ven reflejados en la mejora continua del servicio prestado.

Por otra parte, los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se articulan a los demás procesos de gestión de la Entidad, de manera sinérgica entre los procesos, las estrategias y el Plan de Desarrollo Distrital vigente.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión, los cuales son Ingreso que comprende los procesos de vinculación e inducción, la Permanencia en donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras, y el Retiro, el cual es generado por el retiro voluntario, por ingreso de personal en carrera, necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

El Plan Estratégico de Talento Humano, está conformado por seis (6) planes y un programa que tiene injerencia con la Administración de personal. Con el propósito armonizar, de manera integral la gestión del Talento Humano en el Departamento, en este documento se presenta la consolidación de los mismos; previsión de recursos humanos, anual de vacancia, bienestar e incentivos, institucional de capacitación, el plan de desvinculación asistida y el programa de inducción y reinducción.

## 2. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS

### 2.1. Misión

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida en Bogotá, por medio de una eficaz defensa del espacio público, de una óptima administración del patrimonio inmobiliario de la ciudad y de la construcción de una nueva cultura del espacio público, que garantice su uso y disfrute colectivo y estimule la participación comunitaria.

### 2.2. Visión

En 2024, el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público será una entidad reconocida a nivel distrital y nacional como líder en la protección integral del espacio público y del patrimonio inmobiliario distrital, la gestión del conocimiento urbanístico de los bienes de uso público y fiscales del nivel central de Bogotá, y por promover la participación ciudadana, la corresponsabilidad y la coordinación interinstitucional.

### 2.3. Objetivos Estratégicos

- ✓ Contribuir al incremento del uso, goce y disfrute del patrimonio inmobiliario distrital y el espacio público, con acceso universal a la ciudadanía.
- ✓ Aumentar la oferta cuantitativa, cualitativa y la equidad territorial del patrimonio inmobiliario distrital y el espacio público.
- ✓ Mejorar la coordinación interinstitucional con todas las entidades que tienen competencia en materia de espacio público, así como la comunicación con los grupos de interés y de valor.
- ✓ Fortalecer la capacidad institucional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, bajo los enfoques de una gestión orientada a resultados, la eficiencia en el manejo de recursos, la transparencia, el gobierno abierto y la participación de los grupos de interés.

El Plan Estratégico de Talento Humano aporta, específicamente al cumplimiento del último objetivo estratégico enunciado.

### 2.4. Estrategias

- ✓ Cultura Ciudadana: Promover la corresponsabilidad y los cambios de hábitos de convivencia de la ciudadanía, a partir del reconocimiento del valor de las normas y la autorregulación individual y colectiva para la defensa del espacio público.
- ✓ Alianza pública, privada y comunitaria: Implementar de forma eficaz instrumentos para la administración del patrimonio inmobiliario distrital y la sostenibilidad del espacio público, en cooperación con actores gubernamentales, privados y sociales.
- ✓ Gestión del conocimiento: Implementar un sistema de información interoperable para la planeación, diseño y generación de espacio público, el mejoramiento en la toma de decisiones y la generación de valor agregado en la información producida.
- ✓ Madurez tecnológica: Transformar a las TI en un aliado estratégico en el logro de los objetivos de la Entidad, a través de la implementación de esquemas de gobernabilidad.
- ✓ Fortalecimiento de la Gestión jurídica: Fortalecer la defensa jurídica del patrimonio inmobiliario del distrito, con eficacia en la prevención del daño antijurídico, eficiencia en los procesos y procedimientos y mejoramiento continuo en la gestión del conocimiento jurídico.
- ✓ Gestión social: Articular integralmente los mecanismos que promueven la participación, el control social, la inclusión y la vinculación efectiva de los diferentes actores para el mejoramiento de la gestión institucional y el logro de los objetivos misionales.
- ✓ Innovación administrativa: Promover el análisis de problemas administrativos, aprovechando la inteligencia colectiva para la generación de valor agregado y la mejora continua en el manejo de recursos institucionales.

Por otra parte, El Plan de Bienestar e Incentivos se fundamenta directrices de la alta dirección, las necesidades individuales y colectivas de los servidores(as) del DADEP sus familias, entre las cuales se encuentran:

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- ✓ Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.
- ✓ Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.

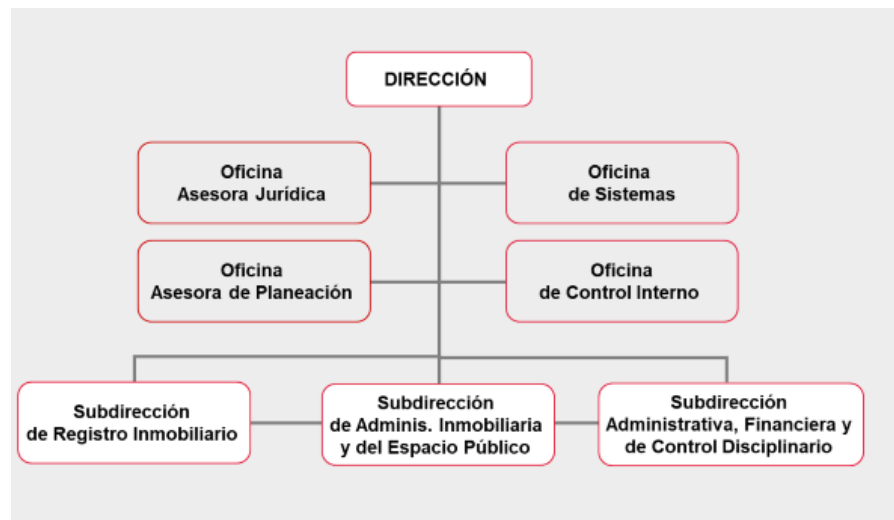
### 2.5. Políticas del Sistema de Gestión

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público trabajando por la satisfacción de sus usuarios y partes interesadas y cumpliendo los requisitos legales y organizacionales suscritos frente al Sistema de Gestión, se compromete a:

Incorporar y fomentar la cultura ambiental en su quehacer institucional, para minimizar el impacto ambiental de sus actividades y optimizar la utilización de los recursos naturales a su disposición.
Proteger la confidencialidad, integridad, disponibilidad y autenticidad de sus activos de información.
Promover una cultura de conciencia documental reflejada en el manejo
Responsable del documento físico o electrónico por parte de los usuarios internos y externos de la entidad, asegurando la conformación de registros íntegros, auténticos y fiables para preservar la memoria institucional.
Consolidar una cultura del autocontrol e identificar y administrar todos los factores que pongan en riesgo la continuidad o el cumplimiento de la tarea institucional.

### 2.6. Estructura Funcional

Ahora bien, para el desarrollo de la misionalidad de la Entidad y el cumplimiento de sus competencias, mediante Decreto Número 138 del 22 de abril de 2002 (modificado parcialmente por los Decretos 092 del 2006 y 342 de 2007), se estableció la estructura organizacional y funciones de las dependencias de la Defensoría del Espacio Público, fundamentada en criterios que persiguen la integridad de los procesos a cargo de la Entidad, a través de una estructura plana y flexible, con un enfoque gerencial y coordinado como se observa en el siguiente organigrama:





### 2.7. Mapa de Procesos

Por otra parte, el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, cuenta con 14 procesos para el logro de sus objetivos misionales, inventario que se presenta en la siguiente tabla:

Procesos institucionales			
Estratégicos	3	Direccionamiento Estratégico.	Procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisión por la Dirección.
		Atención a la Ciudadanía	
		Administración y Gestión del Observatorio y la Política de Espacio Público de Bogotá	
Misionales	3	Inventario General del Espacio Público y Bienes Fiscales.	Procesos que proporcionan el resultado previsto por la Entidad en cumplimiento de su objeto social.
		Administración del Patrimonio Inmobiliario Distrital.	
		Defensa del Patrimonio Inmobiliario Distrital.	
Soporte	5	Gestión de la Tecnología y la Información	Procesos para la provisión de los recursos necesarios en los procesos, estratégicos, misionales, de medición, análisis y mejora.
		Gestión Jurídica.	
		Gestión Documental.	
		Gestión de Recursos.	
		Gestión del Talento Humano.	
Verificación y Mejora	3	Control Interno Disciplinario	Procesos para la verificación y mejora continua de la organización.
		Verificación y Mejoramiento Continuo.	
		Evaluación y Control.	

El diagrama del mapa de procesos es el siguiente:



### 2.8. Procesos y procedimientos

Al interior de la Entidad, se desarrollan las actividades requeridas para el cumplimiento de sus objetivos, tomando como enfoque y prioridad fundamental, al ciudadano como el eje fundamental de la gestión, ejecutando los procedimientos que se indican a continuación:

Proceso	Procedimiento
Direccionamiento Estratégico	Procedimiento Planeación y Gestión Institucional
	Procedimiento Control de documentos
	Procedimiento Identificación y evaluación de requisitos legales
	Procedimiento Participación Ciudadana-Rendición de Cuentas
	Procedimiento Planificación Operativa
	Procedimiento Comunicaciones Internas
	Procedimiento Comunicaciones Externas
	Procedimiento participativo para la adopción del esquema de publicaciones
	Procedimiento Redes Sociales
	Procedimiento Diseño gráfico
Atención a la ciudadanía	Procedimiento atención a la ciudadanía
Administración y gestión observatorio y política del espacio público de Bogotá	Procedimiento Investigación, gestión, desarrollo tecnológico e innovación
	Procedimiento Divulgación e intercambio de información
	Procedimiento Gestión de la política distrital de espacio público
Inventario General del Espacio Público y Bienes Fiscales.	Procedimiento Consolidación del Inventario General de Espacio Público y Bienes Fiscales
	Procedimiento cambio de uso de las zonas o bienes de uso público
Administración del Patrimonio Inmobiliario Distrital.	Procedimiento Administración de Bienes Públicos y Fiscales del Nivel Central
	Procedimiento Control administrativo del inventario general de espacio público y bienes fiscales
	Procedimiento de conformación, funcionamiento y control de los distritos especiales de mejoramiento y organización sectorial - DEMOS
	Procedimiento de saneamiento de documentos de entrega
	Procedimiento Concepto previo de la conveniencia técnica y jurídica de la aceptación de bienes inmuebles ofrecidos a título de dación de pago
	Procedimiento Administración Directa
	Procedimiento Acciones administrativas de contribución por valorización
	Procedimiento Exención y/o exclusión del impuesto predial
	Procedimiento Trámite de asociaciones publico privadas - APP
Defensa del Patrimonio Inmobiliario Distrital.	Procedimiento Defensa Preventiva y Persuasiva
	Procedimiento Defensa Administrativa
Gestión de la Información y la Tecnología.	Procedimiento Mantenimiento y Soporte de la Infraestructura Tecnológica
	Procedimiento Seguridad de la Información
	Procedimiento Sistemas de Información
	Procedimiento Activos de información
	Procedimiento Creación de usuarios
	Procedimiento Gestionar proyectos
	Procedimiento Gestionar la identificación y construcción de soluciones
	Procedimiento Asegurar el establecimiento y mantenimiento del marco de referencia de





Proceso	Procedimiento
	gobierno
	Procedimiento Asegurar la entrega de beneficios
	Procedimiento Asegurar la optimización del riesgo
	Procedimiento Asegurar la optimización de recursos EDM04
	Procedimiento Asegurar la optimización de recursos EDM05
	Procedimiento Gestionar los acuerdos de servicio
	Procedimiento Gestionar la seguridad
	Procedimiento Asegurar el establecimiento y mantenimiento del marco de referencia de gobierno
	Procedimiento Gestionar la aceptación del cambio
	Procedimiento Gestionar los activos
	Procedimiento Gestionar Incidentes de Seguridad de la Información
Gestión Jurídica	Procedimiento Emisión de Conceptos
	Procedimiento Actos Administrativos
	Procedimiento Comité de Conciliación
	Procedimiento Defensa Judicial
Gestión de los Recursos.	Procedimiento Adquisición y Administración de Bienes y Servicios
	Procedimiento Reconocimiento Contable del PID
	Procedimiento Control Operacional, Seguimiento y Medición
	Procedimiento Identificación de aspectos y valoración de impactos ambientales
	Procedimiento Matriz identificación de aspectos y valoración de impactos ambientales - MIAVIA
	Procedimiento Reconocimiento contable de las cuentas por cobrar y deterioro de cartera
	Procedimiento Cobro Persuasivo
Gestión Documental	Procedimiento Archivo de Documentos
	Procedimiento Control de Registros
Gestión del Talento Humano	Procedimiento Vinculación y Administración del Servidor Público.
	Procedimiento Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.
	Procedimiento Inspecciones Planeadas
	Procedimiento Evaluaciones médicas ocupacionales
	Procedimiento Registros y estadísticas SST
	Procedimiento Gestión del cambio
	Procedimiento de Gestión de Actos y Condiciones Inseguras
	Procedimiento Teletrabajo
Verificación y Mejoramiento Continuo	Procedimiento Identificación y control de producto y/o servicio no conforme
	Procedimiento Auditorias Sistema de Gestión
	Procedimiento Planes de mejoramiento
	Procedimiento Administración de riesgos
Evaluación y Control	Procedimiento Auditoría Interna
	Procedimiento Planeación, elaboración y seguimiento del plan anual de auditoria
	Procedimiento Plan de mejora auditoria

### 2.9. Plan de Desarrollo – DADEP

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público aporta al cumplimiento del Plan de Desarrollo Distrital, a través de la ejecución de los siguientes proyectos de inversión:

Plan de Desarrollo Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI						
Propósito	Logro	Programa	Meta PDD	Estrategia	Producto PMR	Proyecto de Inversión
2. Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática	16. Aumentar la oferta de espacio público y áreas verdes de Bogotá promoviendo su uso, goce y disfrute con acceso universal para la ciudadanía	33. Más árboles y más y mejor espacio público	243 - Desarrollar una (1) estrategia de pedagogía para promover la cultura ciudadana en el espacio público	Cultura Ciudadana	5. Espacio público sostenido y defendido	7838 – Fortalecimiento de la sostenibilidad y defensa del patrimonio inmobiliario distrital y el espacio público a cargo del DADEP en Bogotá
			252 - Recuperar 1.000.000 de m2 de Espacio Público	Cultura Ciudadana Gestión social		
			246 - Gestionar el 100% de las iniciativas públicas y/o privadas para la administración del patrimonio inmobiliario distrital y el espacio público	Alianza pública, privada y comunitaria		
			252 - Recuperar 1.000.000 de m2 de Espacio Público	Cultura Ciudadana	4. Inventario general del espacio público y bienes fiscales del distrito consolidado y administrado	
			247 - Incorporar 3.500.000 m2 de espacio público al inventario general de espacio público y bienes fiscales	Gestión del conocimiento		
			253 - Sanear y/o titular 1.500.000 m2 de bienes públicos			
			245 - Fortalecer un (1) Observatorio del espacio público mediante la implementación de la política Distrital de Espacio Público			
					7861 – Implementación de la Política de Espacio Público para la generación de más y mejores áreas para encuentro, cuidado y disfrute en Bogotá	

Plan de Desarrollo Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI						
Propósito	Logro	Programa	Meta PDD	Estrategia	Producto PMR	Proyecto de Inversión
5. Construir Bogotá - Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente	30. Incrementar la efectividad de la gestión pública distrital y local	56. Gestión Pública Efectiva	528 - Implementar una (1) estrategia para la sostenibilidad y mejora de las dimensiones y políticas del MIPG en el Sector Gobierno	Innovación administrativa Gestión social	4. Inventario general del espacio público y bienes fiscales del distrito consolidado y administrado	7862 – Fortalecimiento de la gestión y desempeño institucional del DADEP, para un mejor servicio a la ciudadanía en Bogotá
			526 - Implementar una (1) estrategia para fortalecer la capacidad operativa y de gestión administrativa del Sector Gobierno	Innovación administrativa		

Plan de Desarrollo Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI						
Propósito	Logro	Programa	Meta PDD	Estrategia	Producto PMR	Proyecto de Inversión
			527 - Implementar una (1) estrategia para fortalecer y modernizar la capacidad tecnológica del Sector Gobierno.	Madurez tecnológica		7876 – Fortalecimiento de las TIC como componente estratégico institucional del DADEP en Bogotá D.C.
			526 - Implementar una (1) estrategia para fortalecer la capacidad operativa y de gestión administrativa del Sector Gobierno	Fortalecimiento de la Gestión jurídica	5. Espacio público sostenido y defendido	7877 – Fortalecimiento de la gestión y el conocimiento jurídico en el DADEP, para la defensa del espacio público y el patrimonio inmobiliario de Bogotá D.C.

### 3. GENERALIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

#### 3.1. OBJETIVO:

Planificar el desarrollo estratégico de las actividades que permitan evaluar y optimizar la gestión del talento humano para cada una de las etapas laborales de los servidores del DADEP, fortaleciendo el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la entidad de acuerdo con el modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

A continuación, se describen los objetivos generales y específicos de cada uno de los planes y programa que lo integran:

Planes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
Previsión de Recursos Humanos	Tener el lineamiento para la previsión de los empleos vacantes, para cubrir las necesidades del personal y garantizar la prestación del servicio en la Entidad	Realizar la distribución correcta de los recursos humanos disponibles. Contribuir para que haya una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
Anual de Vacancia	El Plan Anual de Vacantes del DADEP, tiene como objetivo identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano en cada una de las áreas y dependencias que la conforman, con el fin de suplir las necesidades, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.	Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes
Bienestar e Incentivos	Desarrollar estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos vinculados a la entidad, a su desempeño laboral, y al fortalecimiento de la cultura organizacional, a través de espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar con el fin de lograr un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad que coadyuve al cumplimiento de los	Calidad de vida laboral. Generar actividades de bienestar que propicien el desarrollo integral en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción, a través de actividades diversas. (Reconocimiento de las fortalezas propias).  Actividades deportivas, recreativas. Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al cambio y promover la expresión y el contagio de emociones positivas para el desarrollo de las

Planes	Objetivos Generales	Objetivos específicos
	objetivos misionales trazados por la entidad.	<p>capacidades de imaginación, creatividad, memoria, pensamiento, percepción, habilidades, liderazgo, valores y sentimientos como estrategia para la felicidad en el ámbito laboral. (Estados mentales positivos).</p> <p>Actividades para el núcleo familiar. Contribuir a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar a través de actividades participativas basadas en la promoción y prevención, fomentando el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su desarrollo personal. (Propósito de vida y Relaciones interpersonales).</p> <p>Actividades culturales. Generar sentido de pertenencia en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, mediante el reconocimiento de logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad, elevando el nivel de compromiso del servidor con respecto de la misionalidad y las estrategias del Departamento. (Relaciones interpersonales).</p>
Capacitación	Promover y adelantar actividades de capacitación y formación dirigidas a los servidores de las diferentes dependencias del DADEP para la vigencia 2021, con el fin de fortalecer sus competencias laborales y habilidades en aras de potencializar y elevar sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia que se vea reflejado en el logro de las metas y objetivos estratégicos, apuntando al cumplimiento de la misión y de la visión Institucional.	<p>Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los servidores del DADEP, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en temas de relevantes para la entidad</p> <p>Promover el desarrollo integral del recurso humano e integrar a todos los servidores a la cultura organizacional, por medio de los procesos de Inducción y reinducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional</p> <p>Fortalecer como mecanismo de mejora del desempeño laboral, el compromiso de los servidores públicos en el cumplimiento de las políticas, planes y programas generando una cultura de capacitación que conlleve a la transferencia de conocimientos al interior del DADEP para el logro de los objetivos institucionales</p>
Desvinculación asistida	Diseñar un plan de retiro para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP, como estrategia organizacional de responsabilidad social, dirigido a minimizar del impacto que ocasiona en el servidor la desvinculación laboral ocasionada por distintas situaciones administrativas.	<p>Preparar a los servidores publicos en proceso de desvinculación, reconociendo de manera positiva su aporte durante el tiempo de servicio a la Entidad</p> <p>Orientar a en la identificación de objetivos personales, y laborales en torno al nuevo proyecto de vida.</p> <p>Brindar acompañamiento y apoyo psicosocial en busca que la desvinculación de los servidores sea tranquila y digna.</p> <p>Proyectar actividades para el desarrollo de la integridad y que brinden acompañamiento a los funcionarios que se encuentran en status de prepensionados.</p>
Programa de Inducción y Reinducción	Establecer las directrices para realizar las actividades de inducción a todo el personal que ingresa a la entidad y los lineamientos para lograr la reinducción del personal antiguo, hacia la apropiación de los cambios organizacionales y la orientación estratégica establecida por la dirección y los procesos.	<p>Familiarizar al servidor público y contratista con la plataforma estratégica de la Entidad</p> <p>Iniciar la integración del servidor público y contratista a los valores y propósitos institucionales</p> <p>Instruir a los servidores públicos y contratistas sobre los asuntos relacionados con el Sistema Integrado de Gestión- SIG</p> <p>Reforzar conocimientos al servidor público o contratista en sus actividades diarias</p> <p>Iniciar el acercamiento al servidor público y contratista para su integración en los equipos de trabajo</p>

### 3.2. Alcance

A continuación, se describen los alcances de cada uno de los planes y programa que lo integran:

Planes	Alcance planes que integran el plan estratégico de Talento Humano
Previsión de Recursos Humanos	Aplica a todos los procesos de la entidad y aplica al personal de planta, ya sea personal en carrera, provisionalidad o libre nombramiento y remoción, como a el personal que llegue en comisión.
Anual de Vacancia	
Bienestar e Incentivos	<p>Todos los funcionarios del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normatividad de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. El plan propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.</p> <p>Por lo planteado en el párrafo anterior, los beneficiarios de este Plan Institucional de Bienestar e Incentivos son todos los servidores que hacen parte del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público y su núcleo familiar, (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado e hijos).</p> <p>Este documento aplica a toda la entidad, funcionarios de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionales.</p>
Institucional de Capacitación	Aplica a todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal, y es de obligatorio cumplimiento la participación en las capacitaciones establecidas desde el Proceso de Talento Humano.
Desvinculación Asistida	Aplica para todos los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción del DADEP que por cualquier circunstancia administrativa sean desvinculados de la Entidad, así como los que se encuentran en calidad de prepensionados, con el objeto de minimizar los efectos que se generan por esta situación, como aspecto fundamental en el bienestar psicosocial de los servidores a fin de dar cumplimiento a la normatividad en la materia.
Programa de Inducción y Reinducción	Aplica a todos los servidores públicos y contratistas del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, y es de obligatorio cumplimiento la participación en este programa.

### 3.3. Formulación

A continuación, se indica la metodología utilizada para el diseño de los planes que integran el plan estratégico de talento humano:

Planes	Formulaciones
Previsión de Recursos Humanos	Se formularon teniendo en cuenta el análisis de las prioridades institucionales en cuestión de recurso humano; estableciendo las acciones a seguir para contar con el personal requerido en los diferentes procesos con base en la planta global.
Anual de Vacancia	
Bienestar e Incentivos	Se realizó de forma participativa, los servidores públicos de la Entidad a través de la aplicación de una encuesta manifestaron sus preferencias y requerimientos en temas de bienestar e incentivos, insumo que fue tenido en cuenta para la formulación del plan.
Institucional de Capacitación	<p>Siguiendo la normatividad vigente se formula el plan recopilando insumos por medio de una encuesta dirigida a todo el personal, que permitió identificar las necesidades más prioritarias para capacitar a los servidores del DADEP tomando como fuente:</p> <p>Consulta de necesidades de aprendizaje institucional: Información brindada por los grupos de trabajo transversales del DADEP a través de correo electrónico</p> <p>Consulta de necesidades de capacitación de las dependencias: Información brindada por los procesos y dependencias del DADEP, a través de correo electrónico.</p> <p>Consulta a la Comisión de Personal sobre las necesidades de capacitación de los servidores.</p> <p>Los Resultados congregados en el Cronograma de autodiagnóstico de capacitación realizado por talento humano.</p>
Desvinculación Asistida	Para la construcción de estos planes se toman los insumos de acuerdo con la normatividad vigente.
Programa de Inducción y Reinducción	

### 3.4. Diagnóstico

A continuación, se describen los datos basé para la construcción de los planes y programa que lo integran:

Planes	Diagnostico
Previsión de Recursos Humanos	La línea base para la construcción del plan de recursos humano y el plan de vacancia fue el estado de la planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2021, donde se contaba con 84 cargos de carrera en la planta global del departamento de los cuales se encuentran provistos en carrera 58, en provisionalidad 7, libre nombramiento 12, Periodo fijo 1 y vacantes 6
Anual de Vacancia	
Bienestar e Incentivos	Se aplicó una encuesta, cuyo propósito fue conocer las actividades con mayor participación que permitan identificar las necesidades fundamentales de carácter colectivo e individual. Con base en ello se evidencio que las actividades con mayor aceptación fueron las establecidas dentro de las actividades del plan para ejecutarlas en la presente vigencia (ver cuadro de actividades a ejecutar)
Institucional de Capacitación	En la vigencia 2021 se capacitaron el 100% de los servidores en los diferentes temas misionales y de gestión, específicamente en los temas sugeridos y las necesidades institucionales, para la presente vigencia se pretende continuar con el mismo esquema de formación o capacitación para aportar al cumplimiento de los logros y metas establecidos en el plan de acción del departamento.
Desvinculación Asistida	Se parte de la línea base del personal prepensionado y específicamente de aquellos que han manifestado la intención de retiro en la presente vigencia, para los cuales se establecen las actividades y programas con el fin de aportar a su bienestar como exfuncionario de la entidad.
Programa de Inducción y Reinducción	Para este plan se tiene en cuenta los lineamientos normativos relacionados con los temas misionales y administrativos que se deben plantear en las jornadas de inducción y reinducción, igualmente se establece el numero de servidores y contratistas con nombramientos recientes para establecer con los jefes directos la respectiva inducción o reinducción en los puestos de trabajo.

### 3.5. Recursos

A continuación, se indican los recursos con los que cuenta la entidad para la ejecución de los planes y programa que lo integran:

Planes	Recursos
Previsión de Recursos Humanos	De conformidad con el Certificado de Disponibilidad, expedido por el responsable de Presupuesto del DADEP, el Departamento cuenta con las apropiaciones presupuestales disponibles para la vigencia fiscal 2022, suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal
Anual de Vacancia	
Bienestar e Incentivos	Recursos asignados por el rubro de funcionamiento, se revisan las ofertas gratuitas que sean realizadas tanto por entidades públicas como las privadas y que estén relacionadas con los contenidos del programa de Bienestar Laboral y que impacten a los servidores públicos y a los contratistas. Igualmente se cuenta con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

Planes	Recursos
Institucional de Capacitación	Recursos asignados para el rubro de funcionamiento - Capacitación. Capacitaciones ofrecidas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Veeduría Distrital de Bogotá, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, ESAP, entre otras entidades distritales y nacionales
Desvinculación Asistida	Capacitaciones ofrecidas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, <b>Programa de Desvinculación Responsable y agencia de Empleo</b> de la caja de compensación familiar, <b>Ruta de Emprendimiento en Bogotá D.C.</b> La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico programa de emprendimiento <b>Cámara de Comercio de Bogotá</b> , fondo EMPRENDER del SENA
Programa de Inducción y Reinducción	Proceso realizado por el proceso de Talento Humano y los jefes de cada dependencia o las personas que estos designen.

### 3.6. Responsabilidades del cumplimiento y seguimiento

A continuación, se indican los responsables del cumplimiento y seguimiento de los planes y programa que lo integran:

Planes	Responsables de cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano
Previsión de Recursos Humanos	Los responsables son el ordenador del gasto, la Subdirectora Administrativa Financiera y de Control Disciplinario y el proceso de Talento Humano.
Anual de Vacancia	
Bienestar e Incentivos	
Institucional de Capacitación	
Desvinculación Asistida	
Programa de Inducción y Reinducción	La Inducción en el puesto de trabajo es responsabilidad de los subdirectores, Jefes de Oficina, supervisores de contrato o los delegados en cada dependencia.  La Subdirección Administrativa Financiera y de Control Disciplinario- Grupo de Talento Humano son responsables de la inducción general anual.

### 3.7. Metodología de seguimiento y publicación

La metodología que se utiliza para el seguimiento de los planes que hacen parte de las actividades establecidas en el plan de acción de cada uno de los planes, está basada en el monitoreo y seguimiento permanente de cada una de las actividades programadas, dejando la respectiva trazabilidad de acuerdo a las tablas de retención documental establecidas en el proceso, estableciendo alarmas para la implementación de acciones de mejora de ser necesario.

A continuación, se indican los cortes de seguimientos y publicación de los seguimientos a los planes y programas que integran el plan estratégico de Talento Humano.



Planes	Corte del seguimiento	Fechas de publicación
Previsión de Recursos Humanos	30 de junio del 2022 30 de diciembre de 2022	Dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente
Anual de Vacancia	30 de junio del 2022 30 de diciembre de 2022	Dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente
Bienestar e Incentivos	30 de marzo de 2022 30 de junio del 2022 30 de septiembre de 2022 30 de diciembre de 2022	Dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente
Institucional de Capacitación	30 de marzo de 2022 30 de junio del 2022 30 de septiembre de 2022 30 de diciembre de 2022	Dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente
Desvinculación Asistida	30 de junio del 2022 30 de diciembre de 2022	Dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente
Programa de Inducción y Reinducción	30 de marzo de 2022 30 de junio del 2022 30 de septiembre de 2022 30 de diciembre de 2022	Dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente

## 4. ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

A continuación, se presenta las actividades a desarrollar durante la vigencia 2022 de cada uno de los planes identificado los productos definitivos

De previsión de recursos humanos

Planes que conforman el Plan Estratégico	Ponderación horizontal %	Recursos	Proyecto de Inversión	Actividades	Productos		Fecha de entrega
					Nombre	Ponderación %	
Plan de previsión de recursos humanos	10%	Funcionamiento e inversión	EBI - D 7876 Fortalecimiento de las TIC como componente estratégico institucional del DADEP en Bogotá	Estudio de reestructuración planta de personal	Documento estudio reestructuración planta	20%	noviembre
				Seguimiento vinculación de contratistas Provisión de Vacantes Definitivas o temporales de Empleos de Carrera mediante Encargo o provisionalidad	Planta de personal con una vinculación del 90%	80%	De acuerdo a requerimiento de la entidad
Plan anual de vacancia	10%	Funcionamiento e inversión	EBI - D 7876 Fortalecimiento de las TIC como componente estratégico institucional del DADEP en Bogotá	Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción			
Bienestar e Incentivos	25%	Funcionamiento e inversión	EBI - D 7876 Fortalecimiento de las TIC como componente estratégico	Celebración y reconocimiento de días especiales (mujer, hombre, secretarios, madre padre, etc)	Cuatro actividades para incentivar a los servidores públicos	30%	marzo - junio



			institucional del DADEP en Bogotá	Reconocimiento Día del servidor público a los servidores públicos por la labor realizada (antigüedad)			octubre
				Rendición de Cuentas Institucional			noviembre-diciembre
				Reconocimiento y entrega de Incentivos institucionales los mejores servidores, atención al ciudadano, participación ciudadana y grupos transversales del DADEP			noviembre-diciembre
				Participación Juegos Deportivos Distritales	Cuatro actividades recreativas y culturales para los servidores	20%	febrero-noviembre
				Participación Juegos y torneos deportivos institucionales			febrero-noviembre
				Actividades recreativas y culturales			febrero-noviembre
				Actividades de fortalecimiento emocional (duelo, estrés, emprendimiento etc)			febrero-noviembre
				Celebración día de cumpleaños de los servidores públicos	Cinco actividades de esparcimiento y / o estímulo para los servidores públicos del DADEP y sus familias	30%	febrero-diciembre
				Reconocimiento Día de la familia primer y segundo semestre			febrero-diciembre
				Actividades recreativas para los hijos de los servidores entre 0 y 18 años, vacaciones recreativas, talleres y actividades lúdicas			febrero - diciembre
				Actividades y reconocimiento a los hijos de los servidores en fechas especiales como el día del niño, día de los dulces etc			febrero - diciembre
				Entrega de bonos navideños para los hijos de los servidores			noviembre-diciembre
				Celebración de días especiales y fechas conmemorativas como día del amor y amistad, día del espacio público, día de la no violencia contra la mujer, día internacional de acción para la salud de las mujeres etc	Cuatro actividades de relacionamiento interpersonal	20%	mayo-noviembre
				Espacios para el reconocimiento de la			mayo-noviembre



				diversidad y espacios incluyentes			
				Celebración de novenas navideñas			diciembre
Institucional de Capacitación	25%	Funcionamiento e inversión	EBI - D 7876 Fortalecimiento de las TIC como componente estratégico institucional del DADEP en Bogotá	Capacitaciones sobre herramientas para el conocimiento (innovación /teletrabajo)	Seis capacitaciones para el desarrollo del eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación	25%	marzo - noviembre
				Capacitación - Actualización en normatividad o temas en general (financiero /presupuestal)			marzo - noviembre
				Capacitación - Competencias en el ámbito Disciplinario			marzo - noviembre
				Capacitación - MIPG ( Temas ambientales, temas de Gestión documental )			marzo - noviembre
				Capacitación - Fortalecimiento de competencias misionales			marzo - noviembre
				Capacitación - Evaluación del desempeño			marzo - noviembre
				Capacitación - Atención a la ciudadanía	Cuatro capacitaciones para el desarrollo para el eje de Creación del Valor Público	25%	marzo - noviembre
				Capacitación - Fortalecimiento grupos transversales			marzo - noviembre
				Capacitación - Supervisión /contratación estatal /SECOP II			marzo - noviembre
				Capacitación - Desarrollo del cronograma de capacitaciones del SG-SST			marzo - noviembre
				Capacitación - Aplicativos utilizados en la Entidad	Tres capacitaciones para el desarrollo para el eje de Transformación Digital	20%	marzo - noviembre
				Capacitación - Herramientas ofimáticas			marzo - noviembre
				Capacitación - Seguridad de la información			marzo - noviembre
				Capacitación - Habilidades blandas o gerenciales	Dos capacitaciones para el desarrollo para el eje de Probidad y Ética de lo Público	30%	marzo - noviembre
				Capacitación - Grupos poblacionales ( discapacidad /genero / transversalización )			marzo - noviembre
Desvinculación Asistida	10%	Funcionamiento e inversión	EBI - D 7876 Fortalecimiento de las TIC como componente	Realizar la identificación del personal objeto del plan de desvinculación asistida.	Siete actividades para posibilitar al personal desvinculado	100%	marzo - noviembre



			estratégico institucional del DADEP en Bogotá	<p>Brindar información para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.</p> <p>Generar espacios donde se desarrollen las actividades de acuerdo con las necesidades identificadas.</p> <p>Realizar identificación de la población que se retira de la Entidad sin una nueva vinculación laboral y brindar la información de posible de empleabilidad.</p> <p>Brindar conocimientos para motivar al servidor a crear un negocio propio o proyecto productivo.</p> <p>Brindar información respecto de estrategias para enfrentar la gestión del cambio en cualquier ámbito.</p> <p>Brindar información de educación financiera y practica a los servidores próximos al retiro.</p>	alternativas desarrollo personal.		
Programa de Inducción y Reinducción	20%	Funcionamiento e inversión	EBI - D 7876 Fortalecimiento de las TIC como componente estratégico institucional del DADEP en Bogotá	<p>Inducción en puesto de trabajo</p> <p>Inducción general de conocimiento de la entidad</p>	Dos actividades para fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos	30%	enero - diciembre
Total	100%					70%	

## 5. RIESGOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

A continuación, se presentan los riesgos asociados al proceso de talento humano, los cuales se encuentran inmersos en el mapa de riesgos institucionales para la vigencia 2022.



Proceso	Objetivo del Proceso	Objetivo Estratégico	Dependencia	Nombre del Riesgo	Descripción del Riesgo
Gestión del Talento Humano	Propiciar el fortalecimiento de las competencias del talento humano, a través de programas, que propendan por el mejoramiento del desempeño laboral y el desarrollo institucional contando con personal idóneo y calificado que conlleven al cumplimiento de los objetivos institucionales	- Fortalecer la capacidad institucional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, bajo los enfoques de una gestión orientada a resultados, la eficiencia en el manejo de recursos, la transparencia, el gobierno abierto y la participación de los grupos de interés.	Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario	Incumplimiento de las funciones propias de la entidad.	Incumplimiento de las funciones propias de la entidad, por falta de personal de Planta que garantice la continuidad de las labores
				Baja participación del personal de la entidad en las actividades de bienestar y capacitación de gestión.	Participación baja del personal de la entidad en las actividades de bienestar y capacitación de gestión.
				Ocurrencia de accidentes, incidentes de trabajo y posibles enfermedades laborales	Generación de accidentes, incidentes de trabajo y posibles enfermedades laborales.
				Posibilidad de recibir o solicitar beneficio por el nombramiento de una persona que no cumpla con los requisitos funcionales -comportamentales buscando beneficio propio o de un tercero.	La vinculación del personal a la entidad debe ser transparente y conforme a las directrices y condiciones establecidas por la Entidad, no obstante, por favorecer a un particular, vincular a alguien sin el perfil requerido hace que se presenten acuerdos entre funcionarios públicos para beneficiar a personas en particular a través de su nombramiento de manera directa para beneficio propio o de un tercero.
				Liquidación y pago en la nómina de factores salariales sin el respectivo control dentro del proceso en beneficio propio o de un tercero.	La deficiencia en los controles que maneja la entidad en el proceso para presentar novedades desde el inicio hasta su revisión puede generar que se presenten fallas en la liquidación de nómina como factores salariales sin el respectivo control dentro del proceso en beneficio propio y de un tercero.
				Daño, pérdida o alteración de la información del aplicativo de nómina.	Factores internos o externos como falencias en la aplicación de las políticas de gestión de la información, pueden

Proceso	Objetivo del Proceso	Objetivo Estratégico	Dependencia	Nombre del Riesgo	Descripción del Riesgo
					ocasionar el daño, pérdida y manipulación de la información en el aplicativo de nómina.

## 6. INDICADORES PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

A continuación, relacionamos los indicadores para la medición de la gestión de los planes que hacen parte del plan estratégico de Talento Humano

Planes	Indicadores	
	Mide	Formula
De previsión de recursos humanos	Provisión de personal	Vacantes definitivas o temporales no provistas / Total planta *100
Anual de vacancia		
De bienestar e incentivos	Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el período *100
	Nivel de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2022 (%)	(Número de acciones programadas a 31/01/2022 / Número de acciones ejecutadas a 31/12/2022).
	Cumplimiento de los objetivos	No. De personas que consideran que el objetivo de la actividad se cumplió totalmente / Total de funcionarios encuestados (por cada actividad) * 100
Institucional de capacitación	Cumplimiento de actividades propuestas	Actividades de capacitación ejecutadas/ actividades de capacitación propuestas*100.
	Calificación de la capacitación	Calificaciones entre (3 y 5) / el No. Total de participantes en la capacitación*100
plan de desvinculación asistida	Implementación del plan	Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas * 100
Programa de inducción y reinducción	Porcentaje de Participación.	Número de evaluaciones realizadas / Número de servidores y contratistas invitados en el semestre * 100

## 7. NORMATIVIDAD

A continuación se identifica la normatividad que rige la administración de personal y los diferentes planes desarrollados en el plan estratégico del Talento Humano, la Ley 909 de 2004 en su artículo 14 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 una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Norma	Contenido específico
Constitución política de Colombia	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 2001	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	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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, 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, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Acuerdo No. 137 del 14 de enero de 2010	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
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 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el <b>Plan Institucional de Capacitación</b> – PIC, Programa de Bienestar y <b>Plan de Incentivos</b> )


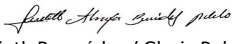





Norma	Contenido específico
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
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.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral Propios.
Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000-2005	Se establecen los elementos que le permiten a la entidad crear una conciencia de control y un adecuado control a los lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, influyendo de manera profunda en su planificación, gestión de operaciones y en los procesos de mejoramiento institucional, con base en el marco legal que le es aplicable a la entidad.
Directiva 001 de 2015 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	Lineamientos para establecer los programas de bienestar e incentivos.

Nota: además de las normas antes descritas, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.



Elaboró: Julio Acosta Monroy  / Julieth Bermúdez  / Gloria Pulgar   
Revisó y aprobó: Mariela Pardo Corredor –Subdirectora Administrativa Financiera y de Control Disciplinario   
Código de archivo: 40013515

#### CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE MODIFICACIÓN
5	31/01/2022	Actualización vigencia 2022