

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: Versión: 2 Fecha: Página 1 de 28
---	---	--

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

DISTRISEGURIDAD

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: Versión: 2 Fecha: Página 2 de 28
---	---	--

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), constituye uno de los planes institucionales y estratégicos que deben integrarse al Plan de Acción de las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

El PETH es un instrumento, a través del cual se gestiona el talento humano de las entidades públicas, a fin de mejorar las relaciones humanas y potenciar el talento institucional.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, 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 institucionales.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de DISTRISSEGURIDAD, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo Distrital, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El Plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual Distrisseguridad fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e

informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

El Plan Estratégico de Gestión del Humano incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan de Previsión del Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes. Mediante el PETH, se posibilita que, los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se adelanten de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad; de tal forma que se viabilice la coherencia en las actividades desarrolladas en materia de Talento Humano de la entidad.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los distintos grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

1. CONTEXTO

1.1. Referentes Estratégicos Orientadores

1.1.1. Misión

DISTRISEGURIDAD es un establecimiento público vinculado al distrito de Cartagena cuya finalidad es obtener recursos, aplicarlos y controlarlos racional y transparentemente en el apoyo logístico y tecnológico a la alcaldía distrital, organismos de seguridad y comunidad de Cartagena de indias para el desarrollo e implementación de proyectos y programas cuyo fin sea contribuir con el mejoramiento de las condiciones de seguridad integral y convivencia en el distrito.

1.1.2. Visión

Para el año 2030, DISTRISEGURIDAD se consolidará como referente estratégico y tecnológico en el apoyo a la seguridad integral y fomento de la convivencia ciudadana en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias, mediante el uso eficiente de tecnologías innovadoras aplicadas, la gestión transparente de bienes y servicios y la participación ciudadana, articulando esfuerzos con la Alcaldía Distrital, los organismos de seguridad, justicia y socorro, la fuerza pública y la sociedad civil, con el fin de promover entornos seguros, confiables e inclusivos para todos

1.1.3. Valores

Honestidad: Nos comprometemos a hablar con la verdad y actuar con rectitud y transparencia en el cumplimiento de nuestros deberes, cumpliendo siempre con los preceptos de la ley.

Respeto: Aceptamos, valoramos, reconocemos y atendemos al otro de forma digna, promoviendo una interacción social armoniosa.

Compromiso: Adoptamos como propios los objetivos estratégicos y la misión de la entidad. Estamos comprometidos con el cumplimiento de los objetivos misionales, dedicando todas nuestras energías y capacidades como servidores públicos para contribuir al mejoramiento del bienestar de la comunidad.

Diligencia: Realizamos nuestras obligaciones y responsabilidades con interés, entusiasmo, prontitud y esfuerzo constante, asegurando al eficiencia y eficacia en nuestro trabajo.

Justicia: Actuamos con total imparcialidad, sin juicios de valor anticipados, prejuicios o desconfianza, garantizando siempre igualdad, rectitud, equidad y unidad.

Solidaridad: Nos apoyamos y coordinamos con otros actores sociales, públicos y privados, en la implementación de acciones, planes y programas que contribuyan a satisfacer las necesidades fundamentales de la población más vulnerable.

Lealtad: Somos fieles y nos apoyamos constante con nuestros colaboradores, incluso en situaciones difíciles. Este valor fortalece las relaciones interpersonales y genera confianza.

1.2. Normatividad Asociada

El marco legal asociado al Talento Humano de la entidad, es el que a continuación se relaciona:

Tabla 1. Marco Normativo Asociado al Talento Humano Institucional

TIPO DE NORMA	FECHA DE EXPEDICION	ASUNTO	ENTIDAD EMISORA
<u>Constitución Política de la República de Colombia</u>	Gaceta Constitucional número 114 de 4 de julio de 1991	Carta magna del Estado Colombiano	Asamblea Nacional Constituyente
<u>Ley 70 de 1988</u>	19 de diciembre de 1988	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 4 de 1992</u>	18 de mayo de 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.	Congreso de la República de Colombia

<u>Ley 776 de 2002</u>	17 de diciembre de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 100 de 1993</u>	23 de diciembre de 1993	Se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 797 de 2003</u>	29 de enero de 2003	Se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 909 de 2004</u>	23 septiembre de 2004	Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 244 de 2005</u>	28 diciembre de 2005	Se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 995 de 2005</u>	11 de noviembre de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1071 de 2006</u>	31 de julio de 2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1010 de 2006</u>	23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1093 de 2006</u>	18 de septiembre de 2006	Por la cual se crean los literales e) y f) y un párrafo del numeral 2 del artículo 5o de la Ley 909 de 2004.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1221 de 2008</u>	16 de julio de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República de Colombia

<u>Ley 1437 de 2011</u>	18 de enero de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1438 de 2011</u>	19 de enero de 2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1581 de 2012</u>	18 de octubre de 2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1575 de 2012</u>	22 de agosto de 2012	Se establece la Ley General de Bomberos de Colombia.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1562 de 2012</u>	11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1635 de 2013</u>	11 de junio de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1755 de 2015</u>	30 de junio de 2015	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1821 de 2016</u>	30 de diciembre de 2016	"Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas"	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1960 de 2019</u>	27 de junio 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 1952 de 2019</u>	28 de enero de 2019	Código General Disciplinario	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 2013 de 2019</u>	30 de diciembre 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 2039 de 2020</u>	27 de julio de 2020	Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia

<u>Ley 2016 de 2020</u>	27 de febrero 2020	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 2114 de 2021.</u>	29 de julio de 2021	Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones	Congreso de la República de Colombia
<u>Ley 2088 de 2021</u>	12 de mayo de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia
<u>Decreto Ley 1567 de 1998</u>	10 de agosto de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Departamento Administrativo de la Función Pública
<u>Decreto Ley 785 de 2005</u>	19 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Departamento Administrativo de la Función Pública
<u>Decreto 3135 de 1968</u>	26 de diciembre de 1968	"Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales."	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto Ley 1045 de 1978</u>	7 de junio de 1978	"Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional."	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 1295 de 1994</u>	24 de junio de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 691 de 1994</u>	29 de marzo de 1994	"Por el cual se incorporan los servidores públicos al sistema general de pensiones y se dictan otras disposiciones".	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 1919 de 2002</u>	27 de agosto de 2002	"Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial."	Presidente de la República de Colombia

<u>Decreto 404 de 2006</u>	8 de febrero de 2006	“Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.” Regula el reconocimiento proporcional de vacaciones, bonificación por recreación y primas de vacaciones.	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 019 de 2012</u>	10 de enero de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.	Departamento Administrativo de la Función Pública
<u>Decreto 2351 de 2014</u>	20 de noviembre de 2014	Por el cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial.	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 2418 de 2015</u>	11 de diciembre de 2015	Por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 1083 de 2015</u>	26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 1072 de 2015</u>	26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 2011 de 2017</u>	30 de noviembre 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	Congreso de la República de Colombia
<u>Decreto 815 de 2018</u>	8 de mayo 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	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 1562 de 2019</u>	30 de agosto de 2019	Por el cual se adicionan tres párrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías.	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 1800 de 2019</u>	7 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	Presidente de la República de Colombia

<u>Decreto 2365 de 2019</u>	26 de diciembre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 455 de 2020</u>	21 de marzo de 2020	"Por el cual se adiciona el Capítulo 3 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 la paridad en los empleos de nivel directivo"	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 498 de 2020</u>	30 de marzo de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 989 de 2020</u>	9 de julio de 2020	"Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 400 de 2021</u>	13 abril de 2021	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos.	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 952 de 2021</u>	19 de agosto de 2021	«Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público»	Presidente de la República de Colombia
<u>Decreto 1227 de 2022</u>	18 de julio de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo	Presidente de la República de Colombia



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Código:
Versión: 2
Fecha:
Página 11 de 28

<u>DECRETO 293 DE 2024</u>	5 de marzo de 2024	Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales, estableciendo límites máximos y condiciones específicas para la asignación de salarios, viáticos y bonificaciones.	Departamento Administrativo de la Función Pública
<u>DECRETO 303 DE 2024</u>	5 de marzo de 2024	Por el cual se fijan las escalas de viáticos.	Departamento Administrativo de la Función Pública
<u>ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DE 2018</u>	10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC
<u>MEDIDA CORRECTIVA 20 DE SEPTIEMBRE DE 2023</u>	20 de septiembre de 2023	Imposición de medida correctiva para garantizar la correcta aplicación de las normas de carrera administrativa	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
<u>CONCEPTO 20243000382391.pdf</u>	04 de junio de 2024	Concepto de función pública sobre incentivos a provisionales	Departamento Administrativo de la Función Pública
<u>Acuerdo No 166 de 2024</u>	11 de Diciembre de 2024	Por medio de la cual se establecen medidas para la contratación de jóvenes, se implementa la Ley 2214 de junio de 2022 y se crea el sistema público de prácticas en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias.	Concejo Distrital de Cartagena
<u>Resolución 044 de 2025</u>	14 de Mayo de 2025	Por la cual se implanta y conforma el Comité de Convivencia Laboral de Distriseguridad para el periodo 2025-2026	Distriseguridad
<u>Resolución No 087 de 2024</u>	12 de Julio de 20224	Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo - COPASST de Distriseguridad 2024.	Distriseguridad
<u>Acuerdo Distrital 050 de 2020</u>	30 de diciembre de 2020	Facultó al Alcalde Mayor de Cartagena para modificar la escala salarial contenida en el Acuerdo 009 de 2011, en lo que se refiere a los empleos que integran el nivel directivo de la Planta de Cargos de la entidad, en el sentido de suprimir los gastos de representación	Concejo Distrital de Cartagena

<u>Acuerdo Distrital No 79 de 2021</u>	2 diciembre de 2021	Deroga el Acuerdo 024 de 1994 y el artículo 11 del Acuerdo No 009 de julio 26 de 2011 que establecía la Bonificación por Servicios Prestados del orden territorial y permite el Pago de la Prima de Servicios.	Concejo Distrital de Cartagena
--	---------------------	--	--------------------------------

2. INFORMACIÓN DE BASE

El Proceso de Gestión del Talento Humano en Distriseguridad, tiene las características descritas en los siguientes acápite:

2.1. Planta de Personal Actual

La planta de personal de Distriseguridad está conformada por 14 empleos, los cuales se precisan en la siguiente tabla:

Tabla 2. Planta de Personal Actual

No de Cargos	Denominación	Código	Grado	Naturaleza	Nivel
1	Director General	050	01	Libre nombramiento y remoción	Directivo
1	Director Administrativo y Financiero	009	02	Libre nombramiento y remoción	Directivo
1	Director Operativo	009	02	Libre nombramiento y remoción	Directivo
1	Asesor de Control Interno	105	07	Período fijo	Asesor
1	Profesional Especializado Jurídico	222	01	Carrera Administrativa	Profesional
1	Profesional Especializado Contador	222	01	Carrera Administrativa	Profesional
1	Profesional Especializado Financiera	222	01	Carrera Administrativa	Profesional
1	Profesional Especializado Planeación	222	01	Carrera Administrativa	Profesional

1	Profesional Especializado Operativo	222	01	Carrera Administrativa	Profesional
1	Profesional Universitario Recursos Humanos y Físicos	219	03	Carrera Administrativa	Profesional
1	Técnico Administrativo Presupuesto	314	01	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Operativo Comunidades	314	01	Carrera Administrativa	Técnico
1	Auxiliar Administrativo	407	01	Carrera Administrativa	Asistencial
1	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Carrera Administrativa	Asistencial
Total Empleos de Planta Global 14					

2.2. Recursos Requeridos

Los Catorce (14) empleos de la Planta de Personal de Distriseguridad, es actualizado anualmente durante la aprobación del presupuesto de cada vigencia por parte de la Junta Directiva de la entidad.

2.3. Características del Talento Humano

Según el nivel jerárquico de los empleos de Distriseguridad, la distribución de la planta de personal, es la siguiente:

Tabla 3. Distribución de la Planta de Personal por nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	No de Cargos	Representación
Director	3	22%
Asesor	1	7%
Profesional	6	43%
Técnico	2	14%
Asistencial	2	14%
Total	14	100%

Gráfica 1. Distribución porcentual de los niveles jerárquicos de empleos



2.4. Manual de Funciones y Competencias Laborales

Mediante el Manual de Funciones y de Competencias Laborales, se pretende que, el ejercicio de la función pública en Distriseguridad disponga de un instrumento compilado, actualizado, construido en lenguaje claro y accesible a los servidores públicos, autoridades públicas y ciudadanía en general, del que se garantice su integridad acorde con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y enmarcado en los lineamientos de la política de talento humano; en el que, las actualizaciones o ajustes que se le realicen, se integran en versiones que permitan la trazabilidad de las mismas.

El Manual de Funciones y de Competencias Laborales de Distriseguridad, fue formulado conforme a los lineamientos señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y está acorde con las normas legales que regulan la materia; en especial, al artículo 122 constitucional, a lo señalado en el Decreto 785 de 2005 y a lo contemplado en Título 2 del Decreto 1083 de 2015.

3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ - GETH

3.1. Autodiagnóstico de la GETH

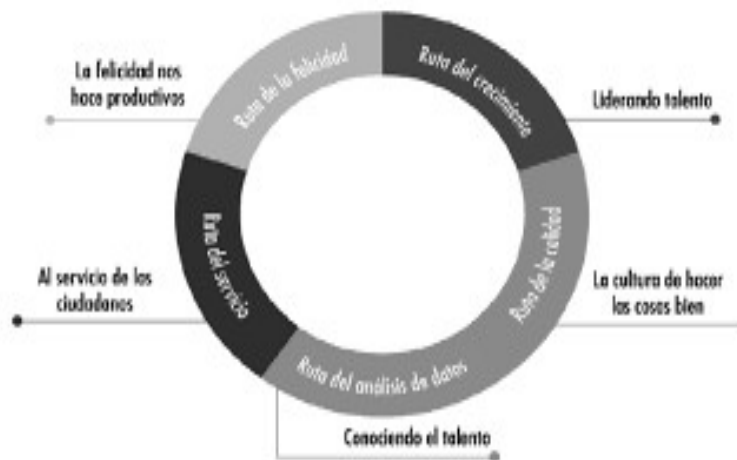
De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público. EL resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

Rutas de Creación de Valor	Puntaje de la Matriz 2020	Puntaje de la Matriz 2021	Puntaje de la Matriz 2022	Puntaje de la Matriz 2023	Puntaje de la Matriz 2024
Ruta de la Felicidad	88	93	93	99	97
La felicidad nos hace productivos					
Entornos físicos					
Equilibrio de vida					
Salario emocional					
Innovación con pasión					
Ruta del Crecimiento	89	90	90	98	98
Liderando Talento					
Cultura de liderazgo					
Liderazgo en valores					
Servidores que saben lo que hacen					
Ruta del Servicio	89	92	92	95	91
Al servicio de los ciudadanos					
Cultura que genera logro y bienestar					
Ruta de la Calidad	88	89	90	95	89
La cultura de hacer las cosas bien					
Hacer siempre las cosas bien					
Cultura de la calidad y la integridad					
Ruta de Análisis de Datos	84	88	90	90	93
Conociendo el talento					

Entendiendo personas a través del uso de los datos					
--	--	--	--	--	--

3.2. Rutas de Creación de Valor

Al respecto de la Rutas de Creación de Valor, el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, ha manifestado: “La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano”



3.3. Necesidades de Bienestar e Incentivos

Distriseguridad desarrollará diferentes estrategias para la vigencia 2025 que le permitan acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que componen la Entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, grupal o familiar.

Para el diseño del programa se han tenido en cuenta los ejes fundamentales definidos por Función Pública dentro de la guía Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de Función Pública:

- Equilibrio Psicosocial

- Salud Mental
- Diversidad e inclusión
- Identidad y vocación por el servicio público
- Convivencia social
- Alianzas interinstitucionales
- Transformación digital

Estas actividades, además buscan desarrollar entre los Servidores Públicos competencias comportamentales que impulsen el trabajo en equipo, los programas de transparencia e integridad y el desarrollo de las políticas de Talento Humano.

3.4. Clima Organizacional

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tiene como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo, el cual es determinante de su comportamiento al interior de la Entidad. Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral.

Con los resultados de dicha encuesta, se procedió a incluir las acciones de mejoramiento, a fin de fortalecer o reforzar los resultados obtenidos, los cuales se detallan de la siguiente manera:

ITEM	VARIABLE	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	Orientación organizacional	0	0	4	7
2	Administración del Talento Humano	0	2	4	5
3	Estilo de dirección	0	1	2	8

4	Comunicación e integración	0	2	4	5
5	Trabajo en equipo	0	1	4	6
6	Capacidad profesional	0	0	1	10
7	Medio ambiente físico	0	3	3	5

Conforme a dicho cuadro, se evidencian los resultados positivos, en las 7 variables, donde la que requiere mayor atención es “Medio Ambiente Físico”.

4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en DISTRISSEGURIDAD, 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. La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en DISTRISSEGURIDAD, se enmarca en las agrupaciones temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla de Dimensiones – MIPG	
1	Talento humano
2	Direccionamiento y planeación
3	Gestión con valores para resultados
4	Evaluación de resultados
5	Información y comunicación
6	Gestión del conocimiento
7	Control interno

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código: Versión: 2 Fecha: Página 19 de 28
---	---	---

4.1. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de Distriseguridad, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la entidad; servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique, de acuerdo con la normatividad establecida.

4.2. Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de DISTRISSEGURIDAD, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en concordancia con la estrategia institucional.

4.3. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, implementando herramientas tecnológicas y actividades de esparcimiento, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos y contratistas.
- Contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de DISTRISSEGURIDAD.
- Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República.

4.4. Política de Integridad

Con miras a lograr la implantación efectiva de la política de integridad, se formulará un Plan de Trabajo, tendiente a afianzar el conocimiento y practica de los valores de código de integridad, así como los conflictos de intereses; al interior de la entidad, para la vigencia 2025; para lo cual, se contemplarán actividades lúdicas, recreativas e innovadoras que permitan una mayor apropiación de los valores adoptados por Distriseguridad, por parte de todas las personas vinculadas con la entidad. Por otro lado, este componente se incluirá dentro de las capacitaciones de inducción y reinducción a los servidores.

4.5. Estrategias a Implementar

Dentro de las estrategias a implementar, se han contemplado las acciones resultantes del autodiagnóstico de la GETH con las rutas de creación de valor.

Además de lo anterior, tendrá lugar la implementación del Plan de Trabajo 2025, correspondiente al Plan Estratégico del Talento Humano de Distriseguridad, a través de la Dirección Administrativa y Financiera/Oficina de Recursos Humanos y Físicos, el cual se anexa al presente plan, como parte constitutiva del mismo.

5. PLANES Y PROGRAMAS TALENTO HUMANO 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano-PETH, lo conforman los siguientes planes institucionales: Plan de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Institucional de Capacitación – PIC.

5.1. Plan Anual de Vacantes

El Plan de Vacantes como instrumento de gestión del talento humano que permite la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; así mismo permite dar cuenta de la información de la oferta real de empleos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio en Distriseguridad, lo cual se pretende ejecutar en la vigencia 2026.

5.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Distriseguridad a través de la Dirección Administrativa y Financiera – Oficina de Recursos Humanos y Físicos, con base en los Lineamientos para la Planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, ha previsto para la vigencia 2026 implementar, a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, las siguientes acciones:

Tabla. Estrategias de Provisión

Naturaleza del Empleo	Estrategia de Provisión	Tiempo de Provisión
Empleos de libre nombramiento y remoción	Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencias laborales vigente.	De acuerdo a criterio de Dirección General.
Carrera administrativa	Estos empleos serán provistos en periodo de prueba o en ascenso dando cumplimiento a las listas de elegibles vigentes y que sean autorizadas por la CNSC.	Dentro de los 10 siguientes a la firmeza de la lista de elegibles se deberá proveer en periodo de prueba. El elegible nombrado tiene la oportunidad de solicitar prorroga la cual podrá ser de un término de hasta 90 días. Este será el tiempo

		previsto para proveer en periodo de prueba. – 3 meses
Encargo	Mientras se surte el proceso de selección y/o se define su provisión posterior a la oferta pública del empleo mediante la OPEC, a través de los procesos de Encargo.	3 meses y prorrogable por 3 meses más.
Provisionalidad	En caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.	Hasta que se provea la vacante mediante concurso o por acto motivado.

5.3. Plan de Bienestar e Incentivos

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de DISTRISSEGURIDAD y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

5.3.1. No Pecuniarios (salario emocional)

- COMISION PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION. Se otorgarán autorización de comisión a empleados de carrera para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de periodo cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.
- Día libre por cumpleaños del funcionario, hijo o cónyuge, siempre y cuando se encuentre laborando, en el evento que sea día inhábil se disfrutara el día hábil siguiente Acuerdo Laboral 2019. Artículo 15.
- Jornada laboral continua.

- Tres (3) días de permiso hábiles por calamidad doméstica. Cuando la circunstancia se dé por fuera de la ciudad, por el tiempo que se requiera debidamente certificado. Acuerdo Laboral 2013. Artículo 21.
- Jornada de trabajo flexible (turno) para las madres/padres cabezas de familia con hijos menores de 18 años y para atender el acompañamiento de cónyuge compañero permanente, hijos menores de edad y padres en estado grave de salud. Acuerdo Laboral 2013. Artículo 30 – Acuerdo Laboral 2020. Artículo 27.
- Tres (3) días de descanso continuo remunerados entre los días 24 de diciembre al 6 de enero. Acuerdo Laboral 2017-2018. Artículo 28
- Permiso remunerado para los empleados públicos que integren selecciones nacionales, departamentales, distritales como deportistas, personal técnico, auxiliar, científico, de juzgamiento y dirigentes con ocasión de certámenes de competencias o entrenamiento. Acuerdo Laboral 2016. Artículo 12
- Horario de EMPRESA AMIGABLE. Concertación de la jornada laboral diaria de acuerdo a la necesidad del servicio. Acuerdo Laboral 2017-2018. Artículo 27
- Un (1) día de descanso remunerado en el mes de junio, en la semana de receso escolar de octubre o en semana santa. Acuerdo Laboral 2019. Artículo 12.
- Día de la familia, otorgar un día de descanso renumerado en cada semestre para el disfrute familiar.
- Otorgamiento de una (1) hora diaria como horario flexible durante el embarazo, como medida de protección a la mujer embarazada. Acuerdo Laboral 2019. Artículo 21.
- Estímulos no pecuniarios (especie) a los servidores públicos por permanencia laboral.
- Un (1) día de permiso remunerado por cada 30 días de asistencia certificada al sitio de trabajo en bicicleta. Acuerdo Laboral 2019. Artículo 39
- Licencia menstrual: 3 días de trabajo en casa al mes si presenta fuertes síntomas asociados al ciclo menstrual. Circular 100-002-2025.
- Dos o tres (2 o 3) días de permiso remunerado a los padres de recién nacido o adoptado. Acuerdo Laboral 2020. Artículo 11 y su parágrafo.

5.3.2. Pecuniarios

- Auxilio para lentes y monturas hasta por un valor equivalente a un salario mínimo legal vigente por funcionario. Beneficio extensible a hijos estudiantes.
- Bono anual escolar para cada hijo de empleado en condición de escolaridad. No constitutivos de factor salarial ni prestacional. Acuerdo Laboral 2014. Artículo 17. Acuerdo 2017 - 2018 art 26.
- Bono navideño a cada hijo de funcionario con edad máxima de 18 años menos un día. Acuerdo Laboral 2017-2018. Artículo 15. No constitutivos de factor salarial ni prestacional.

5.4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos y contratistas, a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores y contratistas de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

5.5. Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación -PIC de Distriseguridad, se implementará a través de los siguientes programas:

5.5.1. Programa de Inducción

Dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Objetivos:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

5.5.2. Programa de Reinducción

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los procesos que se manejan al interior de la entidad.

Objetivos:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional sobre los cambios en las funciones de las dependencias y su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseados por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados.
5. Poner en conocimiento de los empleados las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los empleados acerca de las nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

5.5.3. Entrenamiento en Puestos de Trabajo

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimile en la práctica los oficios propios a las funciones esenciales de los empleos que conforman la planta de Distriseguridad; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de estas funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Este ejercicio se realizará con los empleados con derechos de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción, en el entendido que el alcance de sus empleos está definido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad.

5.5.4. Cronograma del Plan de Capacitación

Ver plan de Capacitación 2026 y programa de capacitaciones de la vigencia.

Igualmente se llevarán a cabo las siguientes capacitaciones orientadas a fortalecer las competencias funcionales detectadas en el diagnóstico de necesidades y las comportamentales solicitadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para todos los servidores públicos:

FUNICIONALES:

- Gestión de proyectos
- Herramientas Office
- Herramientas de Innovación – Inteligencia Artificial
- Conflicto de Interés
- Integridad – Código de Valores
- Anticorrupción
- Seguridad de la Información
- Gestión del Cambio
- Diversidad e inclusión

COMPORTAMENTALES:

- Orientación a Resultados
- Aprendizaje Continuo
- Orientación al Usuario y al Ciudadano
- Compromiso con la Organización
- Trabajo en Equipo

- Adaptación al Cambio

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la evaluación del presente Plan, se atenderá a los siguientes procedimientos:

6.1. Matriz de Seguimiento

El mecanismo implementado, permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos en el marco de la planeación del Talento Humano.

6.2. Medición del Desempeño Institucional (FURAG)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

6.3. Reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

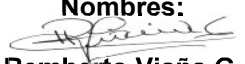
Las reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, también, constituirán escenarios en los cuales, Distriseguridad podrá evaluar la implementación del presente Plan.

6.4. Reuniones del Comité de Bienestar

Las reuniones del Comité de Bienestar, también podrá evaluar la implementación del presente Plan, sobre todo en lo relacionado con las actividades del Programa de Bienestar y el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y desempeño conforme al acta 01 de 29 mes de enero 2026. Los cambios o actualizaciones que se realicen en estos documentos no requieren aprobación adicional del Comité Institucional de Gestión y desempeño.

ELABORADO	REVISADO Y VALIDADO	APROBADO
Nombre: Sandra Orozco Correa Cargo: Asesora Externa Recursos Humanos y Físicos Fecha: 30/01/2026	Nombres:  Remberto Viaña G. Director Administrativo y Financiero  Jennifer Acevedo Lafaurie Cargo: PU Recursos Humanos y Físicos	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 30/01/2026

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCION DE CAMBIOS	VERSIÓN
	Documento inicial	1
30/01/2026	Se realiza la actualización de la versión anterior	2