



POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	4
3.	ALCANCE	5
4.	NORMATIVIDAD	5
5.	DEFINICIONES	7
6.	RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	9
7.	METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.	10
8.	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA	14
9.	MARCO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA	16
9.1	Competencias laborales en el marco de la administración pública 4.0	21
9.2	Perfil del servidor público 4.0 en Colombia	21
9.3	Elementos del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión	22
9.4	Elementos del modelo de gerencia pública	22
10.	AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS	23
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25

Índice de ilustraciones

Ilustración 1	Primera dimensión: Talento humano	10
Ilustración 2	Subcomponentes y categorías de la Política GETH	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 3	Pilares del empleo público	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 4	Elementos del modelo de gerencia pública	¡Error! Marcador no definido.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Distrital de Desarrollo **'Bogotá Camina Segura' 2024-2027** formalizado en el Acuerdo 927 del 2024, está integrado por cinco ejes que tienen como centro la construcción de confianza ciudadana; en el eje Bogotá confía en su gobierno, se encuentra el programa 34 **Talento Humano unido por la ciudadanía**; Este programa es una apuesta estratégica de la Administración Distrital que pretende centrar la gestión pública en las personas que están al servicio de la ciudad, y con la que se busca empoderar a servidoras, servidores, colaboradoras y colaboradores para que diseñen e implementen soluciones a los problemas públicos donde el eje fundamental sea la ciudadanía y, de esta manera, recobrar su confianza en las entidades públicas distritales.¹

El Modelo integrado de Planeación y Gestión-MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, desde la Dirección de Talento Humano con el fin de aportar los elementos que faciliten y ordenen el proceso de implementación del MIPG en su dimensión de Talento Humano, ha construido el presente documento, que pretende dar a conocer a todos y cada uno de sus servidores públicos y servidoras, colaboradores y colaboradoras y ciudadanos, los programas y planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, alineado a su Plataforma Estratégica y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la Plataforma Estratégica de la SDA bajo los lineamientos de la "guía Gestión Estratégica del Talento Humano en el sector público colombiano" del Departamento Administrativo de la Función Pública, como ente rector en la materia.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

2. OBJETIVO GENERAL

Gestionar de manera estratégica el talento humano de la Secretaría Distrital de Ambiente, en el marco de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y en coherencia con el Plan Distrital de Desarrollo vigente, mediante la planeación, desarrollo y evaluación del ciclo de vida de las y los servidores públicos, fundamentado en el mérito, la integridad, el bienestar, la capacitación y la gestión del desempeño, con el fin de fortalecer la capacidad institucional, promover la cultura organizacional y generar valor público para el cumplimiento de la misión ambiental del Distrito Capital.

2.1 Objetivos específicos

- Planeación del Talento Humano:** Planear de manera estratégica el talento humano de la Secretaría Distrital de Ambiente, articulando las necesidades institucionales, la estructura organizacional, los perfiles de empleo y los objetivos estratégicos, en coherencia con el MIPG y el Plan Distrital de Desarrollo.
- Ingreso y Desarrollo del Talento Humano:** Garantizar procesos de ingreso, inducción, reintroducción y desarrollo del talento humano basados en el mérito, la transparencia y la igualdad de oportunidades, fortaleciendo las competencias laborales y comportamentales de las y los servidores públicos para el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Gestión del Desempeño:** Gestionar el desempeño de las y los servidores públicos de manera sistemática y objetiva, mediante la definición, seguimiento y evaluación de metas individuales y colectivas alineadas con los objetivos institucionales y la generación de valor público.
- Capacitación y Formación:** Desarrollar programas de capacitación, formación y aprendizaje continuo orientados al fortalecimiento de competencias, la innovación, la mejora continua y el desempeño institucional, de conformidad con las necesidades identificadas en la planeación del talento humano.
- Bienestar e Incentivos:** Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias.
- Integridad:** Promover una cultura de integridad y ética pública mediante la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público, la gestión de riesgos de integridad y el fortalecimiento de comportamientos coherentes con los valores del servicio público.
- Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, mediante la identificación, preservación, transferencia y uso del conocimiento institucional, asegurando la continuidad de los procesos y el mejoramiento del desempeño organizacional.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

3. ALCANCE

Este documento es transversal a todos los procesos de la Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, inicia con la elaboración, aprobación y divulgación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, la cual está dirigida a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período de prueba, provisionales y, colaboradores, liderada por la Dirección de Talento Humano, con el fin de brindar un instrumento de referencia permanente para poder orientar a las dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de MIPG y la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, y termina con el seguimiento y evaluación a través de los mecanismos desarrollados para monitorear la Gestión Estratégica de Talento Humano.

4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE GETH

El propósito de esta política es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el vinculación y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla a través de los Planes del Decreto 612 de 2018, entre ellos el Plan Estratégico de Talento Humano y todos los procedimientos de Talento Humano, que van alineados al logro de los objetivos institucionales.

5. NORMATIVIDAD

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
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.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1952 del 28 de enero de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2214 del 22 de junio de 2022	Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.
Decreto Nacional 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Nacional 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto Nacional 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto Nacional 2011 del 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.
Decreto 1498 del 3 de agosto de 2022	Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento.
Acuerdo Nacional 6176 del 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.
Resolución Nacional 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y capacitación para los servidores públicos.
Resolución Nacional 312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Acuerdo Distrital 927 del 7 de junio de 2024	Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
	Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 "Bogotá Camina Segura"
Directiva Distrital 005 del 1 de junio de 2021	Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el distrito capital.
Decreto 508 del 22 de octubre de 2025	"Por el cual se modifica la planta de personal de la Secretaría Distrital de Ambiente."
Decreto Distrital 646 del 22 de diciembre de 2025	Por medio del cual se expide el Decreto Único Distrital del Sector Ambiente.

6. DEFINICIONES

BIENESTAR LABORAL: Es el término con el que nos referimos a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo. A mayor sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO: MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

EMPLEO PÚBLICO: Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

GESTIÓN: Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos, con el adecuado uso de los recursos disponibles.

GESTIÓN PÚBLICA: Es el conjunto de operaciones y procesos dirigidos específicamente a

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

llevar a cabo la administración de los recursos de organizaciones o entidades públicas.

MERITOCRACIA: La meritocracia es un sistema basado en el mérito. Esto es, las posiciones jerarquizadas son conquistadas con base al merecimiento, en virtud, del talento, educación, competencia o aptitud específica para un determinado puesto de trabajo.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN-MIPG: Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

MOTIVACIÓN LABORAL: La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: En el sector público es una herramienta utilizada por las áreas de talento humano, o de quienes hagan sus veces, para establecer los canales a través de los cuales deben intervenir sobre la gestión del talento humano.

RETIRO: Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.

SIDEAP: Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública

SIGEP: El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Contiene información de todas las entidades del sector público nacionales y territoriales, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios y prestaciones, entre otros. Asimismo, sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, entre otros.

VINCULACIÓN: Es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente.

7. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Aprobación de las políticas de gestión y desempeño institucional
- Seguimiento a las políticas de gestión y desempeño institucional

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

Subsecretaría de Gestión Institucional

- Dirigir el desarrollo y la implementación de los lineamientos y metodologías para el seguimiento y evaluación del proceso de gestión del talento humano

Dirección de Talento humano

- Liderar la Política Gestión Estratégica de Talento Humano a través del proceso de Gestión de Talento Humano.
- Hacer seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

- Gestionar la infraestructura tecnológica de la Secretaría Distrital de Ambiente, garantizando el soporte, mantenimiento y actualización de los sistemas de información, software, hardware, redes de comunicación y equipos activos, en cumplimiento con los procedimientos establecidos por la entidad.

Todas las Dependencias

- Seguir los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

Comité de Convivencia Laboral

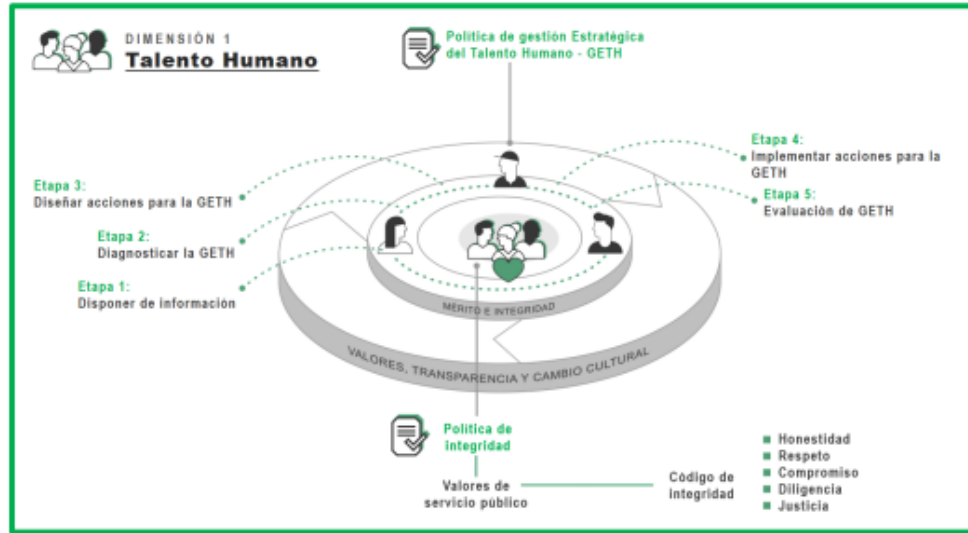
- Contribuir al logro de un ambiente laboral armonioso en donde las relaciones entre sus miembros se fundamenten en condiciones dignas y justas de trabajo, en el respeto y la dignidad de las personas.

8. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

Ilustración 1 Primera dimensión: Talento humano

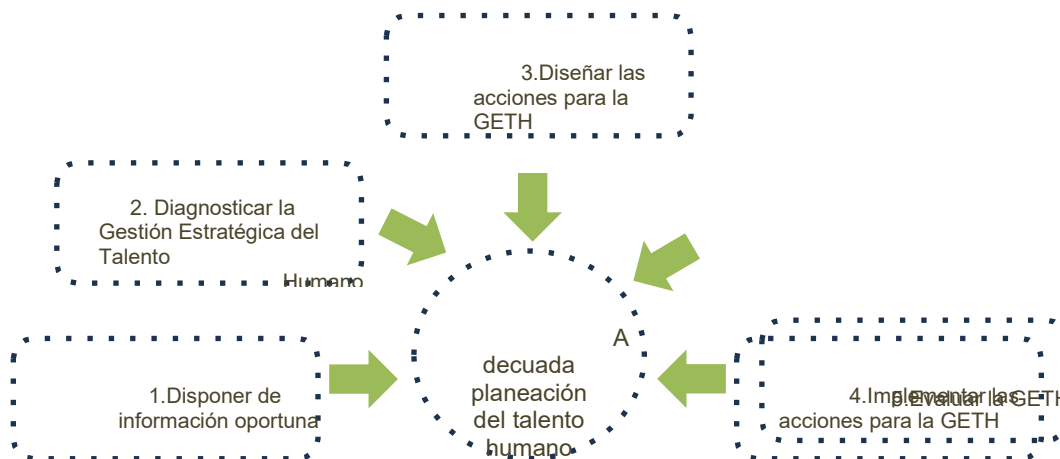


Fuente: Manual Operativo Versión 6 diciembre de 2024

La Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, desarrollará las etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

Implementación de la Gestión estratégica de talento humano



Fuente: Elaboración propia DTH 2026

Para ello, la entidad ha implementado cinco etapas que se describen a continuación y que aportarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

Etapa 1: Disponer de Información: La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano: Se realiza a través del levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utiliza una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí establecidas, la Secretaría Distrital de Ambiente identifica su nivel de madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión, y los resultados de la vigencia anterior del Formulario Único de Avances al Reporte de la Gestión-FURAG.

Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano. Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para esta etapa se ha diseñado un formato asociado a la matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

nivel de madurez. El formato es práctico y se relaciona directamente con el diagnóstico para que cada responsable de talento humano pueda determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir.

Así mismo, el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, las entidades contarán con las orientaciones que al respecto emitan Función Pública y el Ministerio del Trabajo, en lo de su competencia.

Etapa 4: Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH.

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas. El propósito es fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado.

Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Por otra parte, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH. Las rutas son las siguientes:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen.

Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIDEAP.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

Etapas 5: Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano. El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas. En el formato de plan de acción se incluye, como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación-PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, en el proceso gestión de talento humano se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas y el mapa de riesgos de gestión y de corrupción, lo que facilita a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

9. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica de Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del MIPG:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

Orientación a resultados: La estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público: mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan.

Articulación interinstitucional: La estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en las entidades públicas se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de talento humano y el liderazgo de la Dirección de Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.

Excelencia y calidad: Desde el accionar de cada servidor público es necesario apuntar a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.

Toma de decisiones basada en evidencia: Cualquier decisión tomada por el área de talento humano debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados a obtener, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

Aprendizaje e innovación: El propósito fundamental de la Gestión Estratégica del Talento Humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades.

Igualmente, se plantean los siguientes principios que se relacionan a continuación:

Enaltecimiento del servidor público: El principio fundamental es que cualquier intervención que busque mejorar los resultados debe estar basada en el desarrollo y el bienestar del servidor público, pues sólo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento que el capital humano de las entidades es el factor principal de éxito de cualquier institución.

Compromiso: La Gestión Estratégica del Talento Humano depende del esfuerzo, la determinación y la medición que los responsables en cada entidad puedan desarrollar en las áreas de talento humano. El compromiso y la determinación de quienes intervienen en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.

Acompañamiento gradual: A partir de la determinación de una línea de base sobre la que se planteen los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr, paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Estandarización: La identificación de buenas prácticas, pero, sobre todo, de los niveles reales en los que se desarrolla la GETH, permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia y a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deben aplicar y de las metodologías que pueden incorporar para lograrlas.

Mejoramiento continuo: Poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos, y esto implica un proceso de mejoramiento continuo que no tiene final. Debe buscarse siempre la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar a su talento humano, orientando los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

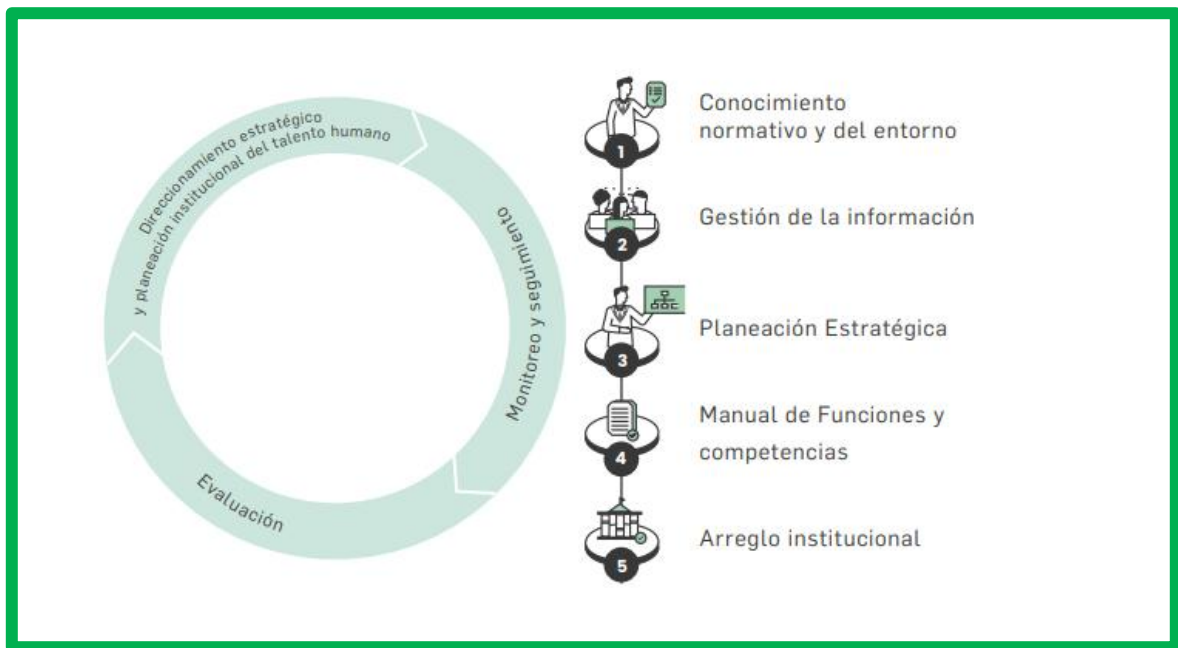
10. MARCO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para cumplir con los objetivos definidos en esta política, se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

- Direccionamiento estratégico y planeación institucional
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 2 Subcomponentes y categorías de la Política GETH



Fuente: Guía de la gestión estratégica de talento humano-GETH en el sector público colombiano-DAFP-2018, pág. 71

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- **Mérito:** como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
- **Competencias:** como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- **Desarrollo y el Crecimiento:** como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
- **Productividad:** como la orientación permanente hacia el resultado.
- **Gestión del Cambio:** como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
- **Integridad:** como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
- **Diálogo y la Concertación:** como condición fundamental para buscar mecanismos y

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

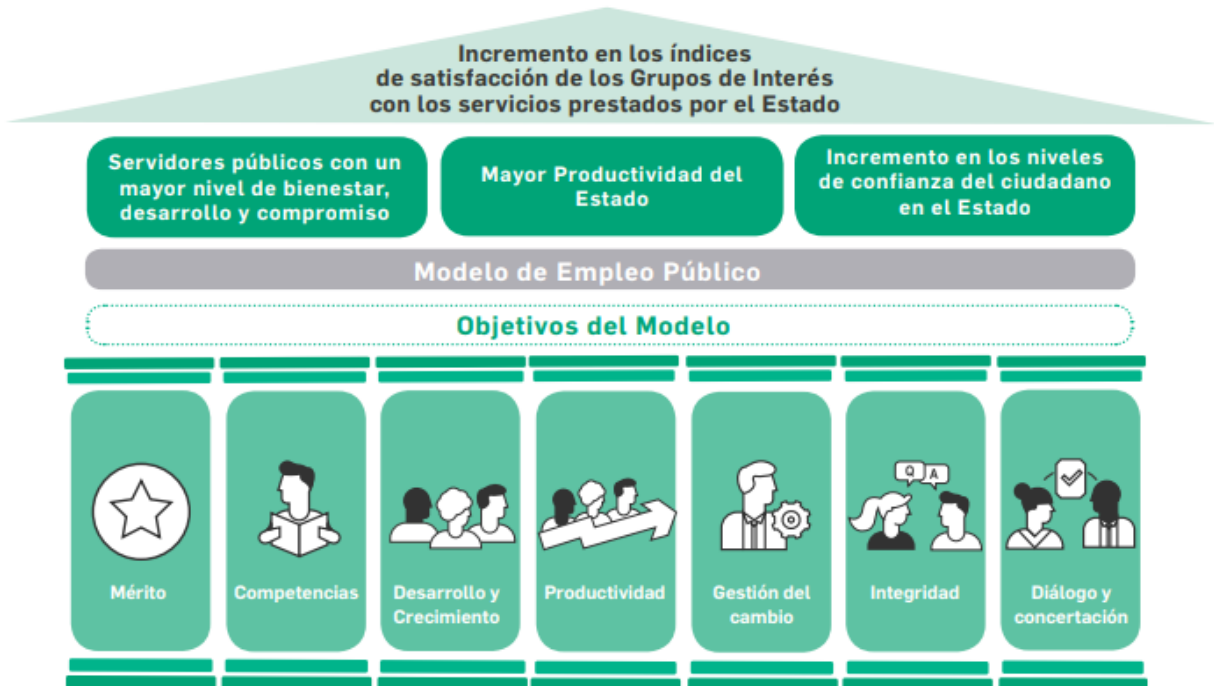
espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

- **Transformación Digital:** capacidad que tiene la tecnología para modificar el comportamiento de las personas.

Soportada en estos pilares, la política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

- 1) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
- 2) Mayor productividad del estado;
- 3) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente;
- 4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

*Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 3 Pilares del empleo público*



Fuente: Guía de la gestión estratégica de talento humano-GETH en el sector público colombiano-DAFP-2018, pág. 68

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

9.1 Competencias laborales en el marco de la administración pública 4.0

Las competencias laborales en el marco de la administración pública 4.0 deben ser entendidas desde los cambios derivados de la 4RI en el contexto de lo denominado industria 4.0, la cual, desde la óptica de la administración, implica conocer el contexto de la nueva Revolución Industrial marcada por la globalización, el intercambio constante de información, la digitalización y la hiperconectividad (CEPAL, 2020). Estas características plantean cambios en el entorno productivo, los cuales están caracterizados por la tendencia en incremento a la automatización casi total de los procesos a fin de optimizar y mejorar la competitividad de las empresas y de los sectores.¹

En razón a ello, la industria 4.0 hace un uso cada vez más extensivo de herramientas y tecnologías de aplicación (KETs) como el Internet de las Cosas (IoT) para la conectividad; la Inteligencia artificial (AI) para la gobernabilidad y la productividad; los macrodatos (Big Data) para la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos; y las herramientas de Análisis de Macrodatos (Big Data Analytics) (BID, 2018). Adicionalmente, Hecklau et al. (2016, citado por Ortega, 2020) menciona que la característica dinámica y cambiante del entorno laboral, como la rotación que se presenta a consecuencia de la creación de nuevos cargos, exige a los trabajadores de la industria 4.0 contar con:

- Habilidades técnicas que permitan el desarrollo de tareas de tipo estratégico.
- Capacidad de innovación que permita la mejora de los procesos.
- Aprendizaje continuo, a fin de estar a la vanguardia de avances tecnológicos y sus herramientas.
- Resolución de conflictos.
- Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.

De acuerdo con lo mencionado, las profundas transformaciones que se han dado en el desarrollo de las tecnologías y de las comunicaciones como principal característica de la cuarta revolución industrial se deben integrar con las organizaciones y las personas, y es evidente que el sector público debe también responder a esa dinámica. Así se da paso a la configuración de la administración pública 4.0 y de allí, a establecer un perfil del servidor público 4.0 que cuente con las capacidades para atender los nuevos retos del país y su transformación económica, social y tecnológica, y en consecuencia de todos los entornos que debe gestionar en su desempeño laboral y aplicar las metodologías que se han planteado desde el Gobierno para tal fin (DAFP, 2020).

9.2 Perfil del servidor público 4.0 en Colombia

En respuesta a las competencias laborales requeridas para la administración pública 4.0, es necesario definir el perfil del servidor público 4.0, para lo cual es importante dar una mirada al contexto en el que este se desempeña. Al respecto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2017) afirma que el sector público se enfrenta a sociedades cada vez más diversas y demandantes, por lo que debe ser planificado, atractivo para quienes buscan trabajo

¹ Competencias laborales para el servicio público 4.0 en Colombia, Bogotá junio 2022, CNSC - DAFP – ESAP, Pág. 10

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

y gestionado de tal forma que los servidores públicos sean ubicados de acuerdo con sus habilidades y competencias en las áreas que se requieren y sean capaces de administrar la velocidad del cambio (Mazo-Mejía, 2014).²

En conclusión, se define al servidor público 4.0 como aquel cuyas capacidades y habilidades sociales, actitudinales, cognitivas y digitales, le permiten adaptarse exitosamente a entornos laborales cambiantes para realizar sus funciones, con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio.

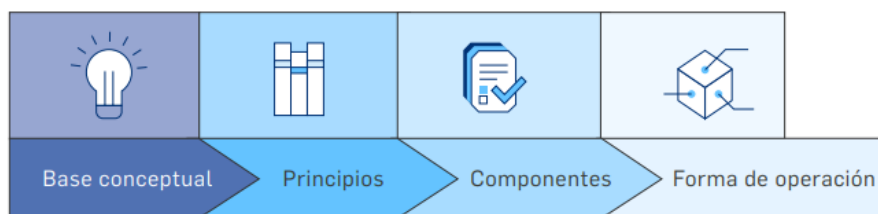
El servidor público que requiere hoy el país es aquel que se adapta rápidamente a los cambios y que comprende la importancia de una gobernanza ágil. Y aunque está enfocado en la orientación a resultados, tiene una visión sistémica, que le permite transformarse de manera integral y que posibilita mejorar o cambiar las formas de hacer las cosas con nuevas maneras de pensar, hacer e innovar hacia la trascendencia en el conocimiento.

9.3 Elementos del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión

El modelo de gerencia pública se plantea como una secuencia de cuatro elementos: base conceptual, principios, componentes, forma de operación. En la Figura 6 se ilustra la secuencia:³

10.4 Elementos del modelo de gerencia pública

*Ilustración SEQ Ilustración * ARABIC 4 Elementos del modelo de gerencia pública*



Fuente: Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública, Dirección de empleo público, 2024

La **base conceptual** se compone de la fundamentación teórica, de las principales funciones del gerente público, del enfoque institucional y del esquema de operación de los empleos de naturaleza gerencial: planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

Por su parte, **los principios** de la gerencia pública son los que se establecen en el capítulo VIII de la Ley 909 de 2004 y de las demás normas concordantes que hacen referencia a las funciones gerenciales.

² Competencias laborales para el servicio público 4.0 en Colombia, Bogotá junio 2022, CNSC - DAFP – ESAP, Pág. 12

³ Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 Versión 2, Dirección de Empleo Público, enero de 2024, Pág 26

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

Los **componentes** hacen referencia a las funciones gerenciales detectadas en la normatividad: análisis, planeación, organización, dirección y control, adicional a estas, se suma la de comunicación.

La **forma de operación** incluye las herramientas necesarias para facilitar la gestión del gerente público en la entidad.

11. AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS

La Secretaría Distrital de Planeación de Bogotá, a través de la Dirección de Diversidad, lidera la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) para el Distrito, enfocada en la población LGBTI, implementando **instrumentos de identificación de discriminación, estrategias de reducción de sesgos** (orientación sexual/identidad de género) y **programas de sensibilización**, buscando un trato digno, equitativo y libre de discriminación en todas las entidades públicas, alineado con la Política Pública LGBTI y normativas de derechos humanos, promoviendo la inclusión mediante la formación, comunicación y procesos de selección inclusivos.

La Directiva 005 de 2021 establece “Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital”, constituye para el Distrito Capital un esfuerzo por garantizar los derechos de las personas trans en ámbito del mundo del trabajo, ya que invita a las entidades distritales a vincular a personas trans a

las dependencias con condiciones dignas, ya sea laboralmente o por contratos de prestación de servicios.

La Secretaría Distrital de Ambiente acoge e implementa los lineamientos definidos por la Secretaría Distrital de Planeación como líder de la estrategia ALI y la normativa concordante.

Lineamientos Clave:

1. **Marco Normativo:** Se basa en la Política Pública LGBTI del Distrito y las obligaciones de derechos humanos, buscando eliminar barreras y promover la igualdad.
2. **Enfoque de Género y Diversidad:** Desarrolla instrumentos y acciones específicas para la población LGBTI, incluyendo la protección de personas transgénero en la gestión del talento humano.
3. **Líneas de Trabajo (SDP):**
 - a. Diseño y aplicación de herramientas para identificar discriminación por orientación sexual e identidad de género.
 - b. Estrategias para reducir dicha discriminación en el ámbito laboral del Distrito.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

4. Estrategias de Implementación:

- a. **Sensibilización y Formación:** Programas para promover el respeto por la diversidad.
 - b. **Comunicación Inclusiva:** Cuidar el lenguaje y mensajes internos/externos.
 - c. **Procesos Selectivos Inclusivos:** Garantizar la no discriminación en la vinculación.
 - d. **Clima Laboral Seguro:** Crear espacios respetuosos y que valoren las diferencias.
1. **Coordinación Interinstitucional:** Trabaja con Oficinas de Talento Humano de las entidades distritales.

Objetivos Finales:

- Mejorar la calidad de vida y el bienestar de los servidores públicos.
- Fomentar una cultura organizacional de inclusión y respeto.
- Asegurar el ejercicio pleno de los derechos de todas las personas en el Distrito.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo del proceso de Gestión de Talento Humano de la Dirección de Talento Humano que para todos sus efectos será la encargada de garantizar el cumplimiento al Plan de Adecuación y Sostenibilidad-PAYS definido.

Los mecanismos desarrollados para monitorear la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

- a) **Matriz de seguimiento.** Se implementará anualmente la matriz de autodiagnóstico proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para medir el nivel de avance del nivel de madurez en cada una de las rutas de creación de valor.
- b) **Formato Plan de adecuación y sostenibilidad-MIPG.** La Dirección de talento humano, establecerá mecanismos para hacer seguimiento de las actividades implementadas para la vigencia y verificará que se cumplan con calidad y oportunidad las actividades programadas.
- c) **FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

De esta manera, se articulan los instrumentos de la política: la Matriz GETH como instrumento de diagnóstico, el formato Plan de Adecuación y sostenibilidad MIPG como herramienta para priorizar y enfocar la gestión; y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Política Gestión Estratégica de Talento Humano	
	Código: PA01-PO4	Versión: 3

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción de la modificación	Acto Administrativo
2	Se actualiza la introducción, el objetivo general, la normativa, se incluye un numeral de ambientes laborales inclusivos, se actualizan ilustraciones.	Aprobada en la sesión número 1 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, del 28 de enero de 2025. Aprobación documental mediante Radicado 2025IE28473 del 4 de febrero de 2025.
3	Se actualiza la introducción, objetivos, normativa, se incluye información relacionada con la administración pública 4.0, se actualizan ilustraciones.	Aprobada en la sesión # 1 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, del 29 de enero de 2026.

RESPONSABLES DE ELABORAR O ACTUALIZAR

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Deisy Soler Durán Cargo: Profesional Universitaria Fecha: 7 de enero de 2026	Nombre: Andrés Elías Jaramillo Rivera Cargo: Director de Talento Humano Fecha: 7 de enero de 2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sesión #1 Fecha: 29 de enero de 2026