



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SDM 2018 - 2020



Contenido

Introducción	3
1. Marco conceptual	4
2. Marco Legal.....	4
3. Objetivo General.....	6
3.1. Objetivos Específicos	6
4. Fases de la Planeación estratégica del Talento Humano.....	6
4.1. Provisión de Empleo Público	6
4.1.1 Plan anual de vacantes.....	7
4.1.2 Plan de Provisión de Recursos Humanos de la SDM.....	8
4.2 Desarrollo Integral	8
4.2.2 Plan institucional de capacitación	8
4.2.2.1 Programa de inducción y reintegración	9
4.2.3 Programa de Bienestar Social.....	11
4.2.4 Plan de incentivos.....	12
4.3 . Novedades Administrativas	13
4.3.1. Gestión del rendimiento	13
4.3.2. Seguridad y Salud en el Trabajo	15
4.4 Retiro del servicio	16



Introducción

Teniendo en cuenta las recomendaciones de organismos internacionales como la OCDE y el BID, el país debe orientar su accionar a la creación de un servicio público eficiente y efectivo desde una perspectiva estratégica, consolidando una fuerza laboral capacitada y actualizada con las nuevas tecnológicas de la información, conformada de manera meritocrática, motivada en el desarrollo de sus funciones y evaluada en su desempeño laboral, con el objeto de ofrecer mejores resultados en el servicio prestado a los ciudadanos.¹

En ese sentido, la planeación estratégica del Talento Humano permite a la entidad la formulación y el desarrollo políticas de Talento Humano, contribuyendo a los objetivos institucionales al proporcionar el recurso humano necesario para el buen funcionamiento de los procesos institucionales.

En ese sentido, a nivel nacional, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, brindan los antecedentes normativos para la adopción de los Planes estratégicos del Talento Humano en las entidades públicas, estableciendo también los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública y los lineamientos en torno a la provisión de empleo público y su desarrollo administrativo.

A nivel distrital, la Alcaldía Mayor de Bogotá a través de la Secretaría General, ha impulsado la articulación de los diferentes planes de las entidades, para que los mismos guarden coherencia y se articulen a las políticas generales del Distrito Capital, contando para ello con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Secretaría Distrital de Movilidad se ha propuesto como objetivo estratégico: "Contar con un excelente equipo humano y condiciones laborales que hagan de la Secretaría Distrital de Movilidad un lugar atractivo para trabajar y desarrollarse profesionalmente".

En la línea de alcanzar este objetivo institucional, esta Secretaría está comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social.

De acuerdo con lo expuesto y teniendo como eje transversal el cumplimiento de los objetivos y retos institucionales a los servidores de la SDM, la entidad busca promover una visión estratégica basado en el ciclo de vida del servidor público, en donde se tenga en cuenta la provisión de empleo, el desarrollo integral de los servidores, la permanencia y el retiro del servicio.

De esta forma, contar con una visión que abarque todas las aristas del servicio prestado, permitiendo que la entidad cuente con un equipo humano con sentido de pertenencia,

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección de Empleo Público. (2017). Guía de gestión de la estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano (GETH).



que se sienta parte de un equipo de trabajo, y que su desarrollo laboral o profesional se desarrolle de manera íntegra, y alineada con los objetivos institucionales de la entidad.

Para ello, en este documento se presentarán las diferentes etapas del desarrollo del Talento Humano, y se asociarán los distintos planes con que cuenta la entidad para el desarrollo integral de sus servidores.

1. Marco conceptual

La planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad.

El cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad (misión, visión, objetivos institucionales) y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos de la entidad.²

El ciclo de vida del servidor público se entiende como la categorización de los diferentes tiempos de desarrollo del servidor dentro de la organización. En ese sentido, se compone de los siguientes momentos:

1. Ingreso
2. Desarrollo Integral, Permanencia y Situaciones Administrativas
3. Retiro

La caracterización de cada uno de estos momentos, permite la construcción de los programas, planes y proyectos referentes al desarrollo del Talento Humano dentro de la SDM.

2. Marco Legal

Las normas vigentes para la implementación del programa de Bienestar Social son:

- Ley 909 de 2004: *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

² ² Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección de Empleo Público. (2017). Guía de gestión de la estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano (GETH).



- Decreto 1567 de 1998: *Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*
- Decreto 1227 de 2005: *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.*
- Decreto 1083 de 2015: *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
- Decreto 648 de 2017: *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.*
- Decreto Nacional 894 de 2017: *Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.*
- Decreto 545 de 2011: *Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C*
- Decreto 166 de 2010: *Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*
- Resolución No. 396 del 24 de agosto de 2007, *expedida por la Secretaría Distrital de Movilidad, crea el Comité de Capacitación y Estímulos.*
- Reglamento Interno de capacitación y estímulos aprobado el 2 de agosto de 2013, creado con miras a otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito.
- Resolución No. 381 del 11 de mayo de 2015 por la cual se modifica el nombre del Comité, la conformación y las funciones.
- Decreto 86 del 28 de febrero de 2014: *Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.*
- Directiva 002 de 8 de marzo de 2017: *Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.*
- Circular 014 de 2017, *de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.*
- Acuerdo negociación colectiva entre la Secretaría Distrital de Movilidad y las organizaciones sindicales 2016-2017.
- Decreto 062 del 7 de febrero de 2014: *Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.*
- Directiva 012 del 11 de septiembre de 2015: *Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos.*
- Ley 1361 de 2009: *Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.*
- Circular 008 del 14 de marzo de 2018: *Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales 2018, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.*



3. Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores públicos de la SDM, a través de la formulación, ejecución y evaluación de programas, planes y proyectos de Talento Humano, que posibiliten el fortalecimiento de la gestión y el cumplimiento de la plataforma estratégica de la entidad

3.1. Objetivos Específicos

1. Fortalecer la articulación de los distintos planes, programas y proyectos de Talento Humano con que cuenta la SDM.
2. Administrar de manera integral el ciclo de vida del servidor público dentro de la entidad.
3. Brindar mecanismos para el fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la SDM.

4. Fases de la Planeación estratégica del Talento Humano

A continuación, se presentan los diferentes planes que cubren las necesidades en materia de Talento Humano de los servidores de la SDM. En ese sentido, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano hacen parte de los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.

4.1. Provisión de Empleo Público

Dentro del ciclo de vida del servidor público en la entidad, la etapa de ingreso a través de la provisión de empleo, es fundamental al permitir a la entidad contar con el Talento Humano necesario para cumplir con sus objetivos institucionales.

Para ello existen mecanismos para la provisión de vacantes que se encuentren en la planta de personal de acuerdo a su naturaleza, y asegurar los mecanismos de inducción de los servidores públicos, afianzando el sentido de pertenencia de la entidad con los nuevos servidores.

Teniendo en cuenta el artículo 1° de la Ley 909 de 2004, hacen parte de la función pública, los siguientes empleos públicos:

- Empleos públicos de Carrera.



- Empleos Públicos de Libre Nombramiento y Remoción.
- Empleos Temporales

4.1.1 Plan anual de vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, “diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano en la Secretaría Distrital de Movilidad, cuya finalidad parte de la identificación de las necesidades de la planta de personal, estrategias a desarrollar durante la vigencia y finalmente la provisión de los empleos públicos vacantes.”³

De conformidad con el Plan Anual de Vacantes, durante la vigencia revisará la viabilidad de implementar acciones necesarias para la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la entidad a través de los diferentes procesos y áreas funcionales.

Teniendo en cuenta que la gestión de talento humano es dinámica, la información de las vacancias se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin.

Se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

La provisión de empleos correspondientes a la planta de personal de carácter permanente de la Secretaría Distrital de Movilidad, se hará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

³ Plan Anual de Vacantes de la Secretaría Distrital de Movilidad. 01 de abril de 2018 – marzo 31 de 2019.



El Plan Anual de Vacantes de la SDM se encuentra publicado dentro de la Intranet de la entidad siguiendo la siguiente ruta:

Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Control Interno / Ambiente de Control / Desarrollo del Talento Humano.

4.1.2 Plan de Provisión de Recursos Humanos de la SDM

El Plan Anual de Provisión de Recursos Humanos tiene por objeto, “diseñar estrategias de planeación anual de provisión del talento humano, con el fin de que la Secretaría Distrital de Movilidad tenga los criterios técnicos para la debida identificación de las necesidades de la planta de personal, teniendo como precedente que la gestión organizacional responde en gran medida con la adecuada gestión del talento humano.”⁴

El Plan Anual de Vacantes de la SDM se encuentra publicado dentro de la Intranet de la entidad siguiendo la siguiente ruta:

Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Control Interno / Ambiente de Control / Desarrollo del Talento Humano.

4.2 Desarrollo Integral

El desarrollo integral de los servidores públicos va dirigido a propiciar dentro de la entidad unas condiciones de trabajo optimo, que permitan al servidor su desarrollo laboral, profesional y humano.

A continuación, se presentan los planes con que cuenta la entidad para el desarrollo integral de sus servidores públicos:

4.2.2 Plan institucional de capacitación

El Plan Institucional de Capacitación de la SDM se establece a través de la Resolución SGC 048 del 31 de marzo del 2017, con una vigencia de 2 años.

El plan de capacitación de la SDM tiene como objeto “Promover y adelantar actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores de las diferentes dependencias de la SDM, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes laborales que

⁴ Plan de Provisión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Movilidad. 01 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2019.



potencien su desarrollo y se reflejen en la eficiente prestación de los servicios a la ciudadanía.”⁵

A continuación, se presentan sus objetivos específicos:

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad técnica y administrativa de los colaboradores de la Secretaría.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos estratégicos, los procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.
- Fortalecer la cultura del control, que afiance en los servidores de la Secretaría Distrital de Movilidad, la aplicación, revisión y seguimiento a los controles establecidos en el SIG, que contribuya con la mejora continua.

Para su construcción, se realizó un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en donde se utilizó una encuesta de necesidades dirigida a los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción de la Entidad, la Evaluación del Desempeño Laboral de la vigencia 2016, los hallazgos de las auditorías internas, las recomendaciones de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, las recomendaciones de la medición de clima organizacional del año 2016, y la participación de la Comisión de Personal y el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos.

Para priorizar los temas de capacitación tanto misional o técnico y de gestión o transversal para desarrollar en el presente plan, se determinó la pertinencia, la tendencia y la transversalidad teniendo en cuenta la planeación estratégica de la Secretaría y todas las variables mencionadas en este diagnóstico.

El Plan Institucional de Capacitación 2017 - 2018 de la SDM se encuentra publicado dentro de la Intranet de la entidad siguiendo la siguiente ruta:

Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Control Interno / Ambiente de Control / Desarrollo del Talento Humano.

4.2.2.1 Programa de inducción y reinducción

⁵ Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Movilidad 2017-2012 Versión 2. 01 de septiembre de 2017. Anexo de la Resolución SGC 048 del 31 de marzo de 2017.

El Programa de Inducción de la SDM se establece a través de la Resolución SGC 048 del 31 de marzo del 2017, con una vigencia de 2 años.

Dicho programa tiene por objetivo “Propiciar la integración del nuevo servidor a la cultura organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad mediante la presentación de ciertos conocimientos y valores necesarios para el logro de los objetivos institucionales.”⁶

A continuación, se presentan sus objetivos específicos del programa de inducción de la SDM:

- Familiarizar al servidor con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruir al servidor que ingresa a la Entidad en la plataforma estratégica de Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que en sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Dar a conocer el marco ético y de convivencia de la Secretaría de Movilidad, las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Dar a conocer al servidor que ingresa a la Entidad los canales de comunicación y atención a la ciudadanía y el Plan Anticorrupción y de Atención a la Ciudadanía
- Presentar los lineamientos generales sobre la gestión de talento humano en la Entidad y las situaciones administrativas en el empleo público.
- Iniciar la integración del servidor que ingresa a la SDM al Sistema Integrado de Gestión de esta Secretaría.
- Fomentar en los servidores que ingresan a la Entidad la creación de identidad y sentido de pertenencia respecto de ésta.

Por otra parte, el programa de reinducción de la SDM tiene como objeto “Reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional de la Secretaría de Movilidad y fortalecer el sentido de pertinencia e identidad frente a ésta, mediante la presentación de ciertos contenidos necesarios para el logro de los objetivos institucionales.

A continuación, se presentan sus objetivos específicos del programa de reinducción de la SDM:

- Enterar a los servidores acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- Informar a los servidores sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

⁶ Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Movilidad 2017-2012 Versión 2. 01 de septiembre de 2017. Anexo de la Resolución SGC 048 del 31 de marzo de 2017.



- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.
- Fortalecer las competencias del talento humano en lo relacionado con el Sistema Integrado de Gestión –SIG- y Modelo Estándar de Control Interno –MECI-.

El programa de Inducción y Reinducción 2017 - 2018 de la SDM se encuentra publicado dentro de la Intranet de la entidad siguiendo la siguiente ruta:

Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Control Interno / Ambiente de Control / Desarrollo del Talento Humano.

4.2.3 Programa de Bienestar Social

El programa de Bienestar Social para los servidores públicos de la SDM fue adoptado mediante la Resolución 050 del 31 de marzo de 2017, teniendo una vigencia de 2 años.

El programa de Bienestar Social de la SDM busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la entidad, entre sus compañeros de trabajo y entre su familia, para promover la satisfacción de necesidades recreativas, sociales, culturales y espirituales, que fortalezcan el clima organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo, así como actividades que permitan el proceso de preparación al retiro del servicio.

El programa de Bienestar Social de la SDM tiene por objeto “buscar el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Secretaría Distrital de Movilidad y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia entre el servidor público con la entidad.”⁷

A continuación, se presentan los objetivos específicos del Programa de Bienestar Social de la SDM:

- Generar estrategias, espacios y acciones que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la SDM y su grupo familiar.
- Crear condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, motivación e identidad con la entidad, así mismo la participación espontánea de los servidores públicos en las actividades creadas para tal fin.
- Generar espacios alternativos, deportivos, sociales y culturales que permitan la interacción del servidor público y su familia
- Buscar el reconocimiento de los valores organizaciones en función de una cultura de servidor público que responda a las necesidades de la entidad frente a la

⁷ Programa de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Movilidad. 01 de abril de 2018 – 31 de marzo de 2020.



ciudadanía de forma ética, logrando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Desarrollar actividades de Bienestar Social que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del usuario interno de la SDM, buscando cumplir la programación definida para la ejecución de las mismas.
- Implementar estrategias, espacios y acciones que respondan a las recomendaciones para mejorar y fortalecer el clima laboral de la entidad.

A continuación, se presentan los ejes de intervención del programa de Bienestar Social:

- Estados mentales positivos: Actividades familiares, actividades culturales
- Conocimiento de las fortalezas propias: Actividades de reconocimiento, curso de artes y oficios.
- Relaciones Interpersonales: Actividades deportivas, Actividades recreativas, actividades infantiles.
- Propósito de vida: Programa de pre pensionados

El Plan de Bienestar Social 2018-2020 de la SDM se encuentra publicado dentro de la Intranet de la entidad siguiendo la siguiente ruta:

Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Control Interno / Ambiente de Control / Desarrollo del Talento Humano.

4.2.4 Plan de incentivos

La SDM adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos para la vigencia 2018, a través de la Resolución 049 del 28 de marzo de 2018.

El Plan de Incentivos de la SDM tiene por objeto “Eleva los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de la Secretaría en el desempeño de su labor contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes.”⁸

A continuación, se presentan sus objetivos específicos:

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad técnica y administrativa de los colaboradores de la Secretaría.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las iniciativas y estrategias institucionales.

⁸ Plan de Incentivos de la Secretaría Distrital de Movilidad. Vigencia 2018.



- Generar espacios de reconocimiento para todos los servidores destacando los niveles sobresalientes y la participación activa en equipos de trabajo que redundan en la calidad de los servicios ofrecidos.

Para definir los incentivos a reconocer en la presente vigencia, el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, en sesión del 15 de marzo de 2018, definió los siguientes incentivos no pecuniarios, de acuerdo con lo que señala la norma y el Reglamento Interno de Capacitación y Estímulos:

- Mejores funcionarios
- Equipos de trabajo
- Encargos y Comisiones
- Apoyo financiero para la educación formal
- Otros reconocimientos

El Plan Anual de Incentivos para la vigencia 2018 de la SDM se encuentra publicado dentro de la Intranet de la entidad siguiendo la siguiente ruta:

Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Control Interno / Ambiente de Control / Desarrollo del Talento Humano.

4.3. Novedades Administrativas

Dentro del desarrollo del Talento Humano, es necesario contar con un ambiente de control que permita la medición del rendimiento del servidor público y posibilite las condiciones óptimas en su puesto de trabajo para el correcto desarrollo de sus funciones.

Por ello, a continuación, se presentan las metodologías de evaluación de la gestión adoptadas en la entidad, y los planes de seguridad y salud en el trabajo.

4.3.1. Gestión del rendimiento

Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004, la SDM cuenta con los mecanismo y metodologías para evaluar la gestión de los servidores públicos que componen la planta de personal de la entidad. Por ello, a continuación, se presentarán las metodologías adoptadas en la entidad para este propósito:

- Para los servidores de Libre Nombramiento y Remoción que son Gerentes Públicos, la SDM adoptó la metodología para la Gestión del Rendimiento desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP,



para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial a través de la Resolución 035 del 13 de febrero de 2017.⁹

La Resolución por la cual se adopta la metodología de Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos se encuentra publicada en la Intranet de la entidad a través de la siguiente ruta de acceso:

Intranet / Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Gestión de la Calidad / Gestión del Talento Humano / Procedimiento No. 21

- La SDM adoptó a través de la Resolución 018 el Sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y de Libre Nomenclatura y Remoción que no son Gerentes Públicos, siguiendo lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.¹⁰

La Resolución por la cual se adopta el Sistema tipo de evaluación del rendimiento se encuentra publicada en la Intranet de la entidad a través de la siguiente ruta de acceso:

Intranet / Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Control Interno / Talento Humano / Actos Administrativos 2017

- A través de la Resolución 030 del 13 de febrero de 2018, la SDM adoptó el Sistema de evaluación de la gestión para empleados provisionales siguiendo la metodología establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.¹¹

La Resolución por la cual se adopta el Sistema de evaluación de la gestión para empleados provisionales se encuentra publicada en la Intranet de la entidad a través de la siguiente ruta de acceso:

Intranet / Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Control Interno / Talento Humano / Actos Administrativos 2018

⁹ Resolución 035 del 13 de febrero de 2017 *“Por la cual se adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial de la Secretaría Distrital de Movilidad”*

¹⁰ Resolución 018 del 31 de enero de 2017 *“Por la cual se adopta en la Secretaría Distrital de Movilidad el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba establecido por la CNSC”.*

¹¹ Resolución 030 del 13 de febrero de 2018 *“Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales de la Secretaría Distrital de Movilidad y se Deroga la Resolución 022 del 16 de enero de 2014”.*



- A través de la Resolución 029 del 13 de febrero 2018, la SDM adoptó el Sistema de evaluación de la gestión para empleados de carácter temporal siguiendo la metodología establecida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.¹²

La Resolución por la cual se adopta el Sistema de evaluación de la gestión para empleados provisionales se encuentra publicada en la Intranet de la entidad a través de la siguiente ruta de acceso:

Intranet / Sistema Integrado de Gestión / Subsistema de Control Interno / Talento Humano / Actos Administrativos 2018

4.3.2. Seguridad y Salud en el Trabajo

Dentro del Sistema de Gestión de la SDM, se encuentra el Sub proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene como objeto “Establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de los servidores”.¹³

A continuación, se presentan los objetivos específicos del Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer una metodología para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Desarrollar actividades de prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
- Fomentar programas de promoción de estilos de vida y trabajo saludables en los servidores de la SDM.
- Elaborar, implementar, analizar y actualizar las estadísticas de la información recolectadas en los diferentes registros para la toma de decisión, los cuales permitan controlar el comportamiento de los peligros y riesgos existentes y detectar la presencia de nuevos agentes agresores.

¹² Resolución 029 del 13 de febrero de 2018 “Por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Temporales de la Secretaría Distrital de Movilidad y se Deroga la Resolución 022 del 16 de enero de 2014”.

¹³ Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Subsistema de Seguridad y Salud en Trabajo.



En el marco del Subsistema de Seguridad y salud en el trabajo, se circunscriben las siguientes políticas en la entidad:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política de Prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
- Política de Seguridad Vial.

4.4 Retiro del servicio

Dentro del Plan Institucional de Bienestar Social de la entidad, se encuentran establecidas acciones y actividades dirigidas a los servidores públicos de la entidad, que cuenta por su edad, con la condición de pre pensionados.

Las actividades que se planificaron van dirigidas a concientizar sobre un “propósito de vida” para las personas después del momento de la pensión, y así promover la creatividad para encontrar nuevos estilos de vida y actividades para este nuevo momento de la vida de los servidores de la entidad.