
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p> <p><small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small></p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-2
		Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de Emisión: 30/01/2026
		Página 1 de 33



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO


DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

ENERO DE 2026


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <hr/> <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 2 de 33

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. PLATAFORMA ESTRÁTEGICA DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	7
2.1. MISIÓN	7
2.2. VISIÓN.....	7
2.3. OBJETIVO GENERAL	7
2.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
2.5. PRINCIPIOS, VALORES Y DIRECTRICES ÉTICAS	8
2.6. ORGANIGRAMA.....	9
2.7. CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	10
2.8. MAPA DE PROCESOS	10
3. PLANTA PERMANENTE DE LA ENTIDAD	12
3.1. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO	13
3.2. DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN	13
4. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	13
4.1. GRUPO ETARIOS.....	13
4.2. GÉNERO.....	14
4.3. FORMACIÓN EDUCATIVA.....	14
4.4. ESTADO CIVIL.....	14
4.5. LOCALIDAD DONDE RESIDE.....	14
4.6. POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	15
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	16
5.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.....	16
5.2. MEDICIONES ADELANTADAS.....	16
5.2.1. RESULTADO BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024 – 2025	16
5.2.2. Resultado matriz estratégica del talento humano 2025.....	20
6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	20
6.1. Ingreso	21
6.1.1. Vinculación	21
6.1.2. Vinculación	21
6.1.3. Evaluación de desempeño - periodo de prueba	21
6.2. Permanencia.....	22

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 3 de 33

6.2.1.	Formación y capacitación.....	22
6.2.2.	Evaluación de desempeño – evaluación ordinaria.....	22
6.3.	Desvinculación	22
7.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	23
8.	PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	28
7.2.	PLAN ANUAL DE VACANTES	29
7.3.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	29
7.4.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	29
7.5.	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	29
7.6.	PLAN ANUAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ...	30
9.	PLAN DE ACCIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	30
10.	EVALUACIÓN	32
11.	ANEXOS.....	32

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 4 de 33

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano es una hoja de ruta que permite a las entidades organizar, suplir y racionalizar sus necesidades de personal en el tiempo, de tal forma que se encaminen en función de sus objetivos, planes, programas y proyectos, permitiendo establecer una serie de actividades y acciones medibles en el tiempo, que garanticen el logro de las metas y objetivos propuestos.


El artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015 modificado por el artículo 1° Decreto No. 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación:

1. Plan Estratégico de Talento Humano
2. Plan Anual de Vacantes
3. Plan de Previsión de Recursos Humanos
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

A su vez el artículo 2.2.22.3.2. del Decreto No. 1083 de 2015 modificado por el artículo 1° del Decreto No. 1499 de 2017, define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como el *“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”*, el cual busca dirigir la gestión pública hacia el mejor desempeño institucional y la satisfacción de los ciudadanos.

Bajo este marco normativo y teniendo en consideración, además el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027: *“Bogotá Camina Segura”*, objetivo número 2 *“Bogotá confía en su Bien-Estar”* y objetivo número 3 *“Bogotá confía en su potencial”*, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Política Pública Distrital de Gestión Estratégica del Talento Humano *“Talento que ama Bogotá”*, de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) a través de la Circular Externa No. 24 del 28 de noviembre de 2025, la Secretaría Distrital de la Mujer formula el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026.

Este plan tiene como objetivo la gestión integral de las y los servidores vinculados a la Secretaría, promoviendo las actividades de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo que impacten

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 5 de 33

de manera positiva, creando ambientes laborales enmarcados en el cuidado y la felicidad, afianzando y creando nuevos conocimientos que permitan una formación integral con el objetivo de potenciar el talento humano de la administración distrital y contribuir al desarrollo de la ciudad.

En cuanto a su estructura, este plan se compone de los diferentes planes establecidos en la normatividad vigente relacionados con la gestión humana, entre los que se encuentran el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Bienestar e Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.


Adicionalmente, el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer para la vigencia 2026 tiene en cuenta la política de integralidad y el fortalecimiento de las competencias humanas, comprendiendo que el saber, el hacer y el ser son dimensiones básicas que deben ser intervenidas para alcanzar satisfacción y buen rendimiento laboral, que busca en cada servidora y 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 y las colaboradoras, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en aspectos como la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional. Esto permitirá fortalecer mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollar 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.

Para su formulación, se tuvo en cuenta diversos insumos, tales como los resultados más relevantes derivados de la aplicación del instrumento de autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), de la Medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) y los diversos diagnósticos y encuestas relacionadas con la gestión del talento humano.


1. MARCO NORMATIVO

En el marco normativo del Plan Estratégico de Talento Humano, se establece la base legal y regulatoria que orienta las acciones y políticas relacionadas con la gestión del talento humano. Este se organiza en las cuatro etapas del ciclo de desarrollo de los servidores públicos: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

A continuación, se detalla la normativa relevante correspondiente a cada uno de estos componentes, proporcionando un marco sólido para la implementación de este Plan:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 6 de 33

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 100 de 1993: *“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Ley 1295 de 1994: *“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”*.
- Ley 489 de 1998, *“por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Ley 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- Ley 776 de 2002 *“por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”*.
- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1010 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”*.
- Ley 1064 de 2006 *“por la cual se dictan 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”*.
- Ley 1562 de 2012: *“por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”*.
- Ley 1712 de 2014 *“por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1857 de 2017 *“por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Nacional 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- Decreto Nacional 1072 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*, y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- Decreto Nacional 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*.
- Decreto Distrital 515 de 2006 *“Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*.
- Directiva 002 de 2017 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. *“Lineamientos de bienestar en las Entidades distritales”*.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 7 de 33

- Circular 100-10 de 2014 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”*.
- Circular Externa No. 002 de 2017 expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital *“Para nombramiento y contratación se debe registrar y actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP.”*
- Circular Externa No. 005 de 2017 expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital *“Evaluación de la gestión empleados provisionales”*.
- Circular 14 de 2017 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. *“Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante, Leyes 1822 y 1823 de 2017”*.

2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

2.1. MISIÓN

Liderar, orientar y coordinar la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, para la protección, garantía y materialización de los derechos humanos de las mujeres en las diferencias y diversidades que las constituyen, promoviendo su autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía en el Distrito Capital.


2.2. VISIÓN

La Secretaría Distrital de la Mujer en el año 2027 será reconocida distrital, nacional e internacionalmente por su contribución al reconocimiento, la garantía y el restablecimiento de los derechos humanos de las mujeres, al logro de la igualdad de género, incorporando efectivamente los enfoques de género y diferencial en las políticas públicas y el quehacer institucional de la Administración distrital.

2.3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la Secretaría Distrital de la Mujer, mediante la implementación de planes, políticas y programas, que contribuyan al desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio, con miras a cumplir las metas y objetivos institucionales.

2.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-2
		Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de Emisión: 30/01/2026
		Página 8 de 33


- Administrar de manera integral el ciclo de vida de las servidoras y los servidores públicos dentro de la Entidad en el marco del MIPG
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de las servidoras y servidores de la Entidad, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar.

2.5. PRINCIPIOS, VALORES Y DIRECTRICES ÉTICAS

De acuerdo con la Resolución No. 0527 de 28 de diciembre 2023, “*Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 318 de 2013, que adoptó los lineamientos para el funcionamiento de los Consejos Locales de Seguridad de Mujeres, en las localidades del Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.*”, se integran como elementos sustanciales de la actuación de servidoras y servidores en el marco del ideario institucional, los siguientes principios y valores de la entidad.

Principios:

- Igualdad de oportunidades.** Igual acceso y control por parte de mujeres y hombres sobre los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital, teniendo en cuenta las diferencias de género en cuanto a intereses, necesidades y demandas.
- Igualdad de trato.** Protección de la dignidad humana de las mujeres contra toda forma de discriminación, en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural.
- Equidad de género.** Ejercicio pleno de los derechos, y disfrute equitativo entre mujeres y hombres, de los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital.
- Justicia de género.** Las autoridades de la Administración Distrital emprenden las acciones necesarias para contribuir a la disminución y eliminación de las barreras que enfrentan las mujeres para denunciar los hechos de violencia y discriminación, garantizando una oportuna, eficaz e idónea atención y reparación.
- Diversidad.** Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad, de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.
- Autonomía.** Reconocimiento de las capacidades y libertades de las mujeres para definir y actuar en consonancia con sus proyectos individuales y colectivos de vida y de organización social.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 9 de 33


- g) **Solidaridad.** Compromiso del Estado y de la sociedad, de brindar atención prioritaria a las mujeres que se encuentran en desventaja frente al ejercicio de sus derechos.
- h) **Participación.** Reconocimiento de las mujeres como actrices políticas y sujetas de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía.
- i) **Sororidad.** Potenciación de las buenas prácticas relacionales de confluencia entre mujeres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.

Valores:

- a. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- b. **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- c. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- d. **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- e. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- f. **Sororidad:** Potenciación de las buenas prácticas relacionales de confluencia entre mujeres, basadas en la confianza y en la valoración mutua, que fortalezcan los procesos de reconocimiento, garantía y restablecimiento de sus derechos.
- g. **Igualdad:** Protección de la dignidad humana de las mujeres contra toda forma de discriminación, en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural.

2.6. ORGANIGRAMA

Imagen 1. Organigrama.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 10 de 33



Elaboración SDMujer, 2025.

2.7. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Secretaría Distrital de la Mujer adoptó el Código de Integridad mediante Resolución No. 0549 del 9 de noviembre de 2018 con el objetivo de *“trazar pautas generales de relacionamiento interno y con la ciudadanía; pautas con las cuales se comprometen todas las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría, de manera que sus actuaciones reflejen los valores y principios de la entidad, las obligaciones asumidas en virtud del servicio público, y los principios éticos indispensables para las buenas relaciones internas, externas y en general con la sociedad”*.

2.8. MAPA DE PROCESOS

Los procesos de la entidad se encuentran distribuidos como procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación de la Secretaría Distrital de la Mujer, así:



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 11 de 33

Imagen 2. Mapa de procesos



Elaboración SDMujer, 2025.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-2
		Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de Emisión: 30/01/2026
		Página 12 de 33

3. PLANTA PERMANENTE DE LA ENTIDAD

Tabla 1. Planta permanente

DESPACHO			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	SECRETARIO DE DESPACHO	020	009
3	ASESOR	105	06
4	TOTAL PLANTA DESPACHO SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
3	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08
9	DIRECTOR TÉCNICO	009	06
2	JEFE DE OFICINA	006	06
1	JEFE DE OFICINA	006	05
15	TOTAL NIVEL DIRECTIVO		
NIVEL ASESOR			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06
1	TOTAL NIVEL ASESOR		
NIVEL PROFESIONAL			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30
18	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	22
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	17
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15
64	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
118	TOTAL NIVEL PROFESIONAL		
NIVEL TÉCNICO			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
6	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	17
6	TOTAL NIVEL TÉCNICO		
NIVEL ASISTENCIAL			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	19
22	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	18
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
4	CONDUCTOR	480	15
40	TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
180	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL		
184	TOTAL CARGOS SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		

Fuente: Base de datos planta de personal Decreto Distrital 538 de 2024.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 13 de 33

3.1. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO

Tabla 2. *Distribución por nivel jerárquico*

NIVEL	TOTAL	%
Directivo	15	8,15
Asesor	5	2,72
Profesional	118	64,13
Técnico	6	3,26
Asistencial	40	21,74
Total	184	100

Fuente: Base de datos planta de personal 31 de diciembre de 2025

3.2. DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN

Tabla 3. *Distribución por tipo de vinculación*

CARRERA ADMINISTRATIVA	164
LNYR	19
PERÍODO	1
Total	184

Fuente: Base de datos planta de personal 31 de diciembre de 2025


4. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

4.1. GRUPO ETARIOS

Tabla 3. *Grupo etario*

Rango de edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total
Número de servidores	5	46	65	35	5	156

Fuente: Base de datos planta de personal 31 de diciembre de 2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 14 de 33

4.2. GÉNERO

Tabla 4. Género

Género	No.	Porcentaje
Femenino	137	87,8
Masculino	19	12,2
Total general	156	100,0

Fuente: Base de datos planta de personal 31 de diciembre de 2025

4.3. FORMACIÓN EDUCATIVA

Tabla 4. Formación educativa

NIVEL ACADEMI CO	BACHILLER	TECNICO/TE CNÓLOGO	PROFESION AL	ESPECIALIZACI ÓN	MAESTRIA	DOCTORADO	TOTAL
Número de servidores*	14	11	35	64	31	1	156

Fuente: Base de datos planta de personal 31 de diciembre de 2025

* Formación más alta reportada

4.4. ESTADO CIVIL

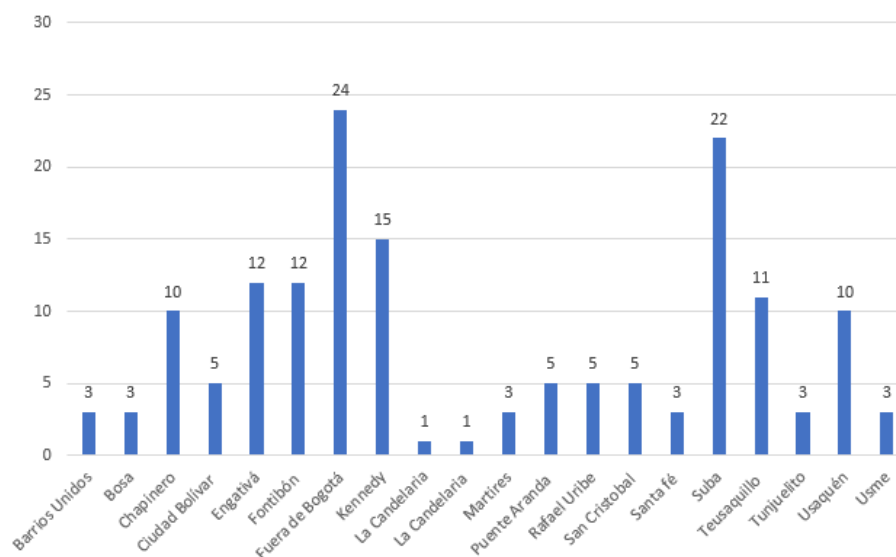
Tabla 5. Estado Civil

CASADO	UNIÓN LIBRE	SOLTERO	DIVORCIADO	TOTAL
40	33	76	7	156

Fuente: Base de datos planta de personal 31 de diciembre de 2025

4.5. LOCALIDAD DONDE RESIDE

Imagen 3. Localidad donde reside



Fuente: Base de datos planta de personal 31 de diciembre de 2025

4.6. POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

Tabla 6. Población con discapacidad

DISCAPACIDAD	Número de funcionarios
CERTIFICADA	2
NO CERTIFICADA	3


Fuente: Base de datos planta de personal 31 de diciembre de 2025

4.7. SINDICATOS

Tabla 7. Sindicatos

ORGANIZACIÓN SINDICAL	Número de Afiliados
Sintradistritales	6
Sintramunicipales	25
Sunet	8
Más de una organización	3

Fuente: Base de datos planta de personal 31 de diciembre de 2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 16 de 33

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN


De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en el bienestar y la productividad de los servidores y, por ende, en la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de las servidoras y de los empleos.


5.2. MEDICIONES ADELANTADAS

5.2.1. RESULTADO BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024 – 2025


Tabla 8. *Resultado batería de riesgo psicosocial*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-2
		Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de Emisión: 30/01/2026
		Página 17 de 33

DIMENSIÓN	Grupo Ocupacional	DOMINIO: Liderazgo y Relaciones Sociales					PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO	Criterios de Priorización para la Intervención
		Sin Riesgo O Riesgo Depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto			
<i>Características del Liderazgo</i>	Grupo Ocupacional A	37%	22%	18%	11%	12%	19,18	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	25%	19%	20%	14%	22%	23,21	Riesgo medio	
<i>Relaciones Sociales en el Trabajo</i>	Grupo Ocupacional A	28%	23%	16%	18%	15%	19,36	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	32%	15%	29%	14%	10%	18,72	Riesgo medio	
<i>Retroalimentación del Desempeño</i>	Grupo Ocupacional A	32%	23%	15%	16%	14%	29,09	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	22%	29%	10%	25%	14%	28,14	Riesgo medio	
<i>Relación con los Colaboradores</i>	Grupo Ocupacional A	25%	12%	18%	29%	16%	30,44	Riesgo medio	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención (puede considerarse un factor protector)


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <hr/> <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 18 de 33

DIMENSIÓN	Grupo Ocupacional	DOMINIO: Control sobre el trabajo					PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO	Criterios de Priorización para la Intervención
		Sin Riesgo O Riesgo Depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto			
Claridad del Rol	Grupo Ocupacional A	36%	22%	13%	20%	9%	15,00	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	25%	12%	20%	20%	23%	20,08	Riesgo alto	Intervención secundaria - Dar continuidad a los procesos de Inducción, reinducción y Entrenamiento
Capacitación	Grupo Ocupacional A	35%	15%	22%	19%	9%	23,14	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	29%	22%	12%	34%	3%	21,75	Riesgo medio	
Participación y Manejo del Cambio	Grupo Ocupacional A	27%	21%	19%	16%	17%	31,60	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	17%	32%	7%	29%	15%	40,81	Riesgo medio	
Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	Grupo Ocupacional A	37%	13%	22%	16%	12%	14,55	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	19%	27%	22%	24%	8%	32,65	Riesgo medio	
Control y Autonomía sobre el Trabajo	Grupo Ocupacional A	16%	20%	27%	26%	11%	37,66	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	42%	37%	12%	2%	7%	43,50	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-2
		Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de Emisión: 30/01/2026
		Página 19 de 33

DIMENSIÓN	Grupo Ocupacional	DOMINIO: Demandas del trabajo					PUNTAJE TRANSFORMADO	NIVEL DE RIESGO	Criterios de Priorización para la Intervención
		Sin Riesgo O Riesgo Depreciable	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto	Riesgo Muy Alto			
<i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	Grupo Ocupacional A	28%	23%	20%	16%	13%	24,90	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	41%	27%	15%	12%	5%	28,64	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Demandas emocionales</i>	Grupo Ocupacional A	31%	3%	3%	9%	54%	42,40	Riesgo alto	Intervención secundaria - Programa de fortalecimiento sobre estrategias de afrontamiento: •Estilos de afrontamiento •Asertividad emocional • Desarrollo de habilidades para el manejo adecuado del estrés •Autocuidado
	Grupo Ocupacional B	44%	8%	10%	5%	33%	31,21	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Demandas Cuantitativas</i>	Grupo Ocupacional A	25%	16%	25%	15%	19%	40,23	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	27%	34%	14%	15%	10%	32,20	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	Grupo Ocupacional A	12%	23%	24%	9%	32%	43,37	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	29%	20%	14%	31%	6%	27,67	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Exigencias de responsabilidad del cargo</i>	Grupo Ocupacional A	58%	24%	12%	4%	2%	36,99	Sin riesgo o riesgo depreciable	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención (puede considerarse un factor protector)
<i>Demandas de carga mental</i>	Grupo Ocupacional A	23%	22%	24%	17%	14%	73,87	Riesgo medio	Observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
	Grupo Ocupacional B	34%	27%	24%	12%	3%	60,00	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Consistencia del rol</i>	Grupo Ocupacional A	39%	22%	19%	12%	8%	23,73	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención
<i>Demanda de la jornada de trabajo</i>	Grupo Ocupacional A	17%	24%	16%	27%	16%	34,29	Riesgo alto	Intervención secundaria - Se recomienda actividades sobre manejo del tiempo, priorización del tiempo en el ambiente laboral - Gestión de pausas en el trabajo - Autocuidado
	Grupo Ocupacional B	56%	24%	10%	8%	2%	27,33	Riesgo bajo	No requiere observación - Intervención primaria - acciones de promoción y prevención

Fuente: Batería de riesgo psicosocial. Septiembre de 2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 20 de 33

5.2.2. Resultado matriz estratégica del talento humano 2025

Imagen 4. Resultado matriz estratégico del Talento Humano


RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	85	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	84
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	84
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	90
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	88
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	82
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85

Fuente: Elaboración propia Talento Humano, 2025.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de Talento Humano es el proceso mediante el cual la Secretaría Distrital de la Mujer, en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal y define los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Para esto dirige y adelanta la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y estrategias institucionales que mejoran las competencias, el bienestar y la calidad de vida de las servidoras y servidores, garantizando ambientes seguros dentro de su entorno laboral, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y control de los diferentes elementos del Sistema de Gestión.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 21 de 33

Con base en lo anterior, el plan estratégico realiza sus acciones dirigidas al talento humano en tres fases o momentos fundamentales:

6.1. Ingreso

6.1.1. Vinculación

Por medio del Acuerdo CNSC No. 115 del 20 de diciembre del 2023, se convocó y establecieron las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ASCENSO y ABIERTO, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER - Proceso de Selección No. 2557 de 2023 - DISTRITO CAPITAL 6,

De conformidad con lo anterior, se pretende proveer noventa y cinco (95) vacantes correspondientes a veintidós (22) empleos, tanto en la modalidad de ascenso como abierto.


Es importante señalar que en consideración a que, de conformidad con lo informado por la CNSC, en el mes de enero de 2026 se publicarán las listas de elegibles, no se adelantará procedimiento para proveer transitoriamente las vacantes ofertadas en el proceso de selección, pues se espera su provisión definitiva con las personas que ocuparon los primeros lugares en las listas de elegibles que sean conformadas y atendiendo su posición meritatoria.

6.1.2. Vinculación

Una vez vinculados las y los servidores públicos a la entidad, se programan y ejecutan las jornadas de inducción, con el fin de garantizar el conocimiento de la cultura organizacional, la dinámica laboral y las funciones y responsabilidades propias del cargo.

6.1.3. Evaluación de desempeño - periodo de prueba

Superados seis (6) meses contados desde la fecha de posesión de las personas nombradas producto del Proceso de Selección Distrito Capital 6, se procederá con la evaluación del período de prueba, atendiendo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil, adoptado por la Secretaría Distrital de la Mujer a través de la Resolución No. 028 del 10 de febrero de 2014.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 22 de 33

6.2. Permanencia

6.2.1. Formación y capacitación

Son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar las capacidades, fortalezas y habilidades de las y los servidores públicos, contextualizados en el marco estratégico de la entidad, suministrando así herramientas que les permitan mejorar su desempeño al realizar su trabajo con mayor calidad.

6.2.2. Evaluación de desempeño – evaluación ordinaria

Busca identificar las fortalezas y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes de cada servidora y/o servidor público que ostenta derechos de carrera administrativa. Lo anterior, basado en la normativa vigente para tal fin, cumpliendo con los tiempos establecidos.


Así mismo y de acuerdo con lo programado para esta vigencia, se tiene como primera medida la evaluación del segundo semestre y calificación definitiva del período 2025 que se llevará a cabo entre el 1 y el 21 de febrero de 2026; paralelamente se deberá efectuar la concertación de compromisos laborales con todo el personal en las mismas fechas, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 6176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC *“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”*.

De igual manera, se tiene proyectado efectuar el seguimiento y acompañamiento de las evaluaciones parciales tanto de primer semestre como las eventuales que se produzcan por cambio de evaluador, separación del empleo por más de 30 días calendario, traslados y demás situaciones administrativas que así lo ameriten.

Por último y como resultado de las calificaciones se brindará todo el apoyo a las áreas para el correcto trámite de recursos en caso de presentarse. De igual manera, se reportarán y tramitarán las novedades de personal que se presenten y se brindará el apoyo que requieran las dependencias para el correcto funcionamiento y aplicación de las diferentes etapas que conforman la evaluación del desempeño laboral, de acuerdo con la normativa vigente.

6.3. Desvinculación

Es el cierre del ciclo de las servidoras y servidores públicos de la entidad y se encarga de gestionar la desvinculación de estos, de acuerdo con el tipo de novedad que se presente. En esta etapa, se realiza la entrevista de retiro con el fin de retroalimentar y fortalecer el Plan Estratégico de Talento Humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 23 de 33


De igual forma, se implementan actividades para fortalecer habilidades que les permitan a los desvinculados adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva.

Como parte del proceso de vinculación de quienes se posesionarán en período de prueba de acuerdo con las listas de elegibles que se expidan en el marco del Proceso de Selección Distrito Capital 6, se darán por terminados los nombramientos provisionales de quienes se encuentran desempeñando esos empleos, así como la terminación de los encargos de los servidores de carrera, debiendo estos reintegrarse al cargo del cual son titulares.


7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Tabla 9. Desarrollo del Plan Estratégico


RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DE LA SERVIDORA	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO DE TH	BENEFICIARIAS/OS
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SG-SST	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a las servidoras, servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	D2	SG-SST	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
		Adelantar inspecciones de SST en las diferentes sedes de trabajo de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2	SG-SST	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación	Planeación/ Desarrollo	D2	SG-SST	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 24 de 33


RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DE LA SERVIDORA	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO DE TH	BENEFICIARIAS/OS
	Equilibrio de vida	Realizar pausas activas.	Desarrollo	D2	SG-SST	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
		Programar y ejecutar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación/ Desarrollo	D2	Bienestar	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	Planeación/ Desarrollo	D2	Bienestar/SG-SST	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SG-SST	Servidoras, servidores, contratistas
		Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica	Planeación/ Desarrollo	D2	SG-SST	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
		Gestionar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible, horarios escalonados	Desarrollo	D3	Bienestar/SG-SST	Servidoras, servidores
		Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidoras, servidores

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <hr/> <small>SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 25 de 33


RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DE LA SERVIDORA	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO DE TH	BENEFICIARIAS/OS
	Salario Emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación/ Desarrollo	D2	Bienestar	Servidoras, servidores
		Socializar el Programa Servimos.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
		Generar e implementar el Plan de Incentivos de las servidoras de la entidad	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidoras, servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidoras, servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO O Liderando Talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación	Planeación	D2, D4	PIC	Servidoras, servidores
		Elaborar y aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	Servidoras, servidores
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para las servidoras	Planeación	D2	PIC	Servidoras, servidores

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 26 de 33

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DE LA SERVIDORA	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO DE TH	BENEFICIARIAS/OS
		públicas que se vinculen a la Entidad.				
		Diseñar la estrategia de reinducción a todas las servidoras	Planeación	D2, D4	PIC	Servidoras, servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	Servidoras, servidores
		Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidoras, servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidoras, servidores, contratistas, pasantes
	Servidoras que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidoras, servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D2	EDL	Servidoras, servidores

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 27 de 33

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DE LA SERVIDORA	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO DE TH	BENEFICIARIAS/OS
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	Servidoras, servidores
		Implementar estrategias que promuevan la participación de las servidoras públicas en los programas de bilingüismo	Desarrollo	D2	PIC	Servidoras, servidores
		Implementar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	D2, D&	Retiro	Servidoras, servidores
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a las servidoras en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidoras, servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado para la servidora pública.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidoras, servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros	Desarrollo	D2	Nómina	Servidoras, servidores


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-2
		Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha de Emisión: 30/01/2026
		Página 28 de 33

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DE LA SERVIDORA	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO DE TH	BENEFICIARIAS/OS
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS		estadísticos correspondientes.				
		Coordinar las actividades pertinentes para que las servidoras de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidoras, servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	Servidoras, servidores
	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP y SIDEAP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIDEAP/SIDEAP	Servidoras, servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidora	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	Servidoras, servidores
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Talento Humano	Servidoras, servidores

Fuente: Elaboración propia Talento Humano, 2025.

8. PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Secretaría Distrital de la Mujer con el fin de establecer las fortalezas y oportunidades de mejora del proceso de Gestión de Talento Humano, de ejecutar estrategias o actividades que redunden en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, así como velar por el bienestar y desarrollo de los servidores que conforman la Entidad, partiendo de la evaluación de la gestión del proceso, en

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 29 de 33

el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG ha determinado la realización de un plan de gestión del recurso humano que responda en todo momento a las necesidades y actividades del personal, iniciando desde la vinculación de los servidores, la inducción, reintegración, capacitación, bienestar, seguridad y salud y todas aquellas actividades que influyen dentro de la cultura organizacional, los cuales están conformados por los siguientes planes:

7.2. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Secretaría Distrital de la Mujer, con el propósito de que la Entidad pueda planificar la provisión de estos para la presente vigencia fiscal. Lo anterior, permitirá adelantar los procesos de provisión definitiva de las vacantes existentes en la planta permanente de personal de la entidad de manera oportuna y definir la provisión temporal de los empleos cuando a ello diere lugar.

7.3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento que busca establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer y determinar los lineamientos necesarios para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar.


7.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El plan de bienestar social e incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, busca propiciar espacios o escenarios en donde las servidoras y servidores públicos encuentren estados de bienestar que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, que afiancen el sentido de pertenencia a la entidad y redunden en un mejor servicio para la ciudadanía en el Distrito Capital.

Este plan se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de la encuesta y diagnóstico de necesidades y expectativas de las servidoras y servidores públicos.

7.5. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este plan busca contribuir con el mejoramiento del desempeño de las servidoras y servidores de la Secretaría a partir de la transferencia de conocimientos y el desarrollo de las competencias desde un enfoque integral de las dimensiones del saber, del hacer y del ser, favoreciendo su crecimiento personal y profesional y así el desempeño institucional.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 30 de 33

Este plan se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de la encuesta y diagnóstico de necesidades y expectativas de las servidoras y servidores públicos en relación al fortalecimiento de las funciones de cada una de las dependencias de la entidad.

7.6. PLAN ANUAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de la Secretaría Distrital de la Mujer tiene como propósito establecer el plan anual de trabajo por medio de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que permita anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de las servidoras, servidores, contratistas y personal en misión de la entidad, con el fin de preservar el bienestar físico, mental y social de los mismos, a nivel individual y colectivo mejorando de esta manera el clima laboral y a su vez la productividad.

Así mismo, para la vigencia 2026 se mantendrá el equipo humano del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de poder implementar el plan de mejoramiento y dar cumplimiento a los requisitos de la Resolución 312 de 2019 *“Por la cual se establecen los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo para empresas, empleadores”*.

9. PLAN DE ACCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la calidad
Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en hacer siempre las cosas bien.
 - Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- De las variables encontradas y aquellas que impactaron en la medición del índice de Transparencia por Bogotá, se incluyeron las siguientes acciones en el Plan de Acción Institucional 2026:



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 31 de 33

Tabla 10. *Plan de acción Institucional 2026*

ACTIVIDAD DE GESTIÓN	PRODUCTO	SEGUIMIENTO PROGRAMADO (CUATRIMESTRES)		
		I	II	III
Formular, aprobar y publicar los planes de acuerdo con el Decreto 612 del 2018	Planes formulados, aprobados y publicados en la página web de la entidad	X		
Formular y presentar los planes del decreto 612 a cargo de la Dirección de Talento Humano, para que sean aprobados por el comité de gestión y desempeño.	Planes del decreto 612 a cargo de la Dirección de Talento Humano aprobados	X		
Formular y ejecutar el programa de desvinculación asistida	Programa y actividades derivadas del programa		X	X
Realizar el proceso de inducción para el personal de planta que ingresa a la entidad.	Capacitaciones o procesos de inducción realizados			X
Presentar la ejecución de los planes del decreto de 612 a cargo de la Dirección de Talento Humano de la vigencia anterior.	Ejecución de los planes del decreto de 612 a cargo de la Dirección de Talento Humano de la vigencia anterior	X		
Emitir lineamientos para la presentación de evaluación de desempeño laboral (EDL), así como con lo relacionado a la concertación de compromisos correspondiente, haciendo énfasis en promover la mejora continua del desempeño, fortalecer la gestión del talento humano y asegurar la alineación de los resultados con los objetivos institucionales, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	Circular con los lineamientos para la evaluación de desempeño y concertación de compromisos. Correos electrónicos.	X		X
Publicar el Directorio de los Servidores Públicos en la página web de la Entidad bimestralmente, garantizando que se encuentre actualizado con la planta de personal.	Directorio de los Servidores Públicos publicado en página web de la Entidad (1.5)		X	X
Realizar la verificación de los títulos académicos aportados por los servidores que se vinculen en período de prueba producto del Proceso de Selección Distrito Capital 6.	Requerimiento de validación de autenticidad de títulos		X	X
Realizar jornadas de reintucción sobre Conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	Jornadas de capacitación o de reintucción realizados		X	X
Promover la realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública	Correos electrónicos donde se promueva la realización del curso.		X	X
Ejecutar el plan de gestión de integridad formulado y aprobado en el componente 7 del programa de transparencia y ética pública de la vigencia	Reporte del avance de ejecución del plan de gestión de integridad formulado y aprobado para la vigencia.			X

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 32 de 33

ACTIVIDAD DE GESTIÓN	PRODUCTO	SEGUIMIENTO PROGRAMADO (CUATRIMESTRES)		
		I	II	III
Incluir en el Código de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer, los deberes y prohibiciones establecidos en el Código General Disciplinario, y socializarlo	Código de Integridad de la Secretaría Distrital de la Mujer			X
Elaborar y publicar documento que permita dar a conocer a los servidores las causales de configuración de los conflictos de interés y medidas preventivas	Documento Conflictos de Interés			X

Fuente: Elaboración propia Talento Humano, 2025.


10. EVALUACIÓN

La evaluación de la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de:

- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: Evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia.
- FURAG II: Monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.
- Reporte POA: Verificación de los indicadores de cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento humano.

11. ANEXOS

- 1 Plan Anual de Vacantes
- 2 Plan de Previsión de Recursos Humanos
- 3 Plan de Bienestar Social e Incentivos
- 4 Plan Institucional de Formación y Capacitación
- 5 Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER</small></p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-PL-2
			Versión: 02
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha de Emisión: 30/01/2026
			Página 33 de 33

Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	AVALADO POR
NOMBRE: María Camila Lozano Martínez	NOMBRE: Paula Vanessa Sosa Martin	NOMBRE: Shirley Johana Villamarín Insuasty	NOMBRE: Yurieth Paola Rojas Mayorga
CARGO: Contratista Dirección de Talento Humano	CARGO: Contratista OAP	CARGO: Directora de Talento Humano	CARGO: Jefa Oficina Asesora de Planeación