


|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 1 DE 13        |

CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Director Administrativo: JEFFERSON PINZÓN HERNÁNDEZ

Proceso Carrera Administrativa:

MARTHA CECILIA VALENCIA GÓMEZ  
Profesional Especializado

Bogotá, D.C. 2021


|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 2 DE 13        |

## TABLA DE CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN.....   | 3  |
| 1. OBJETIVO GENERAL.....  | 4  |
| 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....   | 5  |
| 3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES .....  | 5  |
| 4. ARMONIZACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN MIPG CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH..... | 6  |
| 5. AUTODIAGNÓSTICO VIGENCIA 2020.....   | 7  |
| 6. PRINCIPIOS BASE .....  | 7  |
| 7. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. ....                              | 8  |
| 8. GENERALIDADES.....   | 12 |
| 9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....   | 15 |
| 10. SISTEMA DE INFORMACIÓN DISTRITAL DE EMPLEO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....                             | 16 |
| 11. MARCO NORMATIVO.....  | 16 |

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 3 DE 13        |

## INTRODUCCIÓN

El Concejo de Bogotá, D.C., para la vigencia 2021, y de acuerdo con la armonización del Modelo Integrado de Planeación MIPG con el Plan Estratégico de Talento Humano PETH, realizada durante la vigencia 2020, enmarcada dentro de los programas de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, describe las acciones y estrategias en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, con el fin de disponer la información sobre el personal vinculado en la entidad, el diagnóstico de las necesidades en materia de Talento Humano y la incorporación de la nueva normativa para responder a los retos propios de la dinámica organizacional a las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) enmarcadas en el Decreto 1083 de 2015; los lineamientos establecidos en el Decreto 612 de 2018, el cual contempla la Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos a su Plan de Acción Institucional.

Lo anterior con el fin de optimizar y fortalecer las competencias personales y laborales de los funcionarios y así mismo articular los lineamientos estratégicos con los planes del Talento Humano de la Entidad.


El Decreto 1499 de 2017, se actualizó el modelo integrado de planeación y gestión, el cual se estructuró 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”*.

Considerando que el Modelo Integrado de Planeación “MIPG”, concibe el Talento Humano como el activo más importante de las entidades y la Corporación adopto dicho modelo a través de la Resolución No. 388 expedida el 15 de mayo de 2019.

En consecuencia, el Plan Estratégico de Talento Humano, busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los Planes, Programas y Proyectos

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 4 DE 13        |

que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando sentido de pertenencia, motivación que se ve reflejada en un Talento Humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.


La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Corporación y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, que se desarrolla en procesos de Ingreso, desarrollo y retiro y para ello cuenta con los diferentes Planes Institucionales, los cuales se relacionarán en el ítem 6 de este documento, con una breve descripción, aunque están integrados en el Plan de Acción Institucional, cada uno se encuentra estructurado en un documento independiente.

Es así como el Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo de Bogotá, D.C., reúne, además de todo lo relacionado con la etapa de desarrollo (capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo), la descripción de acciones y estrategias en cuanto a el ingreso y retiro de los servidores públicos, todo enmarcado en la planeación, la cual implica disponer de información sobre el personal vinculado a la entidad, el diagnóstico de necesidades en materia de talento humano y un análisis sobre la capacidad institucional para materializar las acciones contempladas en el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, que busca promover el bienestar Integral en los funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C., orientado a la calidad de vida laboral y específicamente en el Clima Laboral, buscando un Talento Humano comprometido, competente y motivado, armonizando todos los procedimientos que hacen parte del Proceso de Gestión del Talento Humano, en la ejecución de un plan que redunde en la motivación de los funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C., entendiéndose que para alcanzar calidad de vida laboral, se debe intervenir coordinadamente a través de la capacitación, promoción y prevención de la salud, el bienestar laboral y la intervención del clima y la cultura organizacional.

## 1. OBJETIVO GENERAL.

Promover a través de los diferentes programas el desarrollo del Talento Humano, con el fin de lograr el mejoramiento continuo en la calidad de vida de los funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.  
El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.


|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 5 DE 13        |

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Corporación y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro por pensión, las cuales se encuentran contenidas dentro del Programa de Bienestar.
- Fortalecer y desarrollar las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos del Concejo de Bogotá, D.C. con la finalidad de contar con un talento humano capacitado, comprometido y que contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos institucionales.
- Identificar e implementar los criterios y las pautas para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el desempeño de las actividades de los servidores públicos del Concejo.
- Coordinar la medición de la gestión de los servidores públicos a través del desarrollo del Sistema de Gestión del Desempeño.
- Definir las acciones necesarias para hacer frente a los procesos de ingreso, permanencia y retiro.
- Realizar el monitoreo y seguimiento a la implementación del formato único de historia laboral del SIDEAP y la actualización del formato de bienes y rentas.

## 3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.

La Planeación Estratégica del Talento Humano, es una herramienta de gestión, que busca una articulación entre el Concejo de Bogotá, D.C. y los funcionarios con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos), los cuales se encuentran alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucradas; Gestión del Talento Humano, alta dirección y

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 6 DE 13        |

servidores públicos, para así lograr el compromiso requerido para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano. Las acciones a desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, la cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se integra al ejercicio de los componentes de la dimensión de Talento humano como factor transversal en su operación de gestión administrativa y asistencial que soporta el servicio que presta el Concejo de Bogotá. D.C. y se convierte en una herramienta de desarrollo y fortalecimiento administrativo.


#### 4. **ARMONIZACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN MIPG CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH**

Durante la vigencia del 2020, el Concejo de Bogotá, realizó la armonización del Modelo Integrado de Planeación MIPG con el Plan Estratégico de Talento Humano PETH, enmarcado dentro de los programas de Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, describiendo las acciones y estrategias en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, con el fin de disponer la información sobre el personal vinculado en la entidad y el diagnóstico de necesidades en materia de Talento Humano.

| <b>Actividades de Gestión /Variables _ Requisitos PGETH_ MIPG</b>  | <b>Productos / Factor de Cumplimiento en la Entidad</b>   |
|--|---|
| Registro automatizado de la Información Institucional relacionada con la Gestión del Talento Humano.   | Actualización permanente del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública –SIDEAP. |
| Conocer y considerar toda la normatividad y los lineamientos macro aplicables al proceso de Talento Humano.                                    | Actualización permanente del Normograma con la información del Proceso de Gestión del Talento Humano.         |
| Contar con un mecanismo de información que permita en tiempo real caracterizar el talento humano vinculado a la entidad u organismo distrital. | Actualización Permanente del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública –SIDEAP. |

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 7 DE 13        |

|   |   |
|---|---|
| Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros. | Registro y actualización del formato de hoja de vida y la información relacionada con los perfiles ocupacionales que se encuentra en el aplicativo SIDEAP y la base de Excel con la información actualizada en el área. |
| Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad.                              | Registro y actualización en el botón de transparencia de los Acuerdos de Gestión.   |
| Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.  | Se está trabajando en su implementación.  |


## 5. AUTODIAGNÓSTICO VIGENCIA 2020

El Autodiagnóstico de la gestión estratégica del Talento Humano, está encaminada a identificar y relacionar cada una de las etapas en el ciclo de vida del servidor público con el Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano para implementar acciones con miras al cumplimiento de metas, objetivos y programas institucionales y además con el propósito de trabajar en los entornos laborales para contribuir al crecimiento personal de los servidores y sus familias.

El fin primordial del Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, es entender a través de la evaluación de la GETH, si se está logrando lo que se propuso y con la calidad requerida para establecer las acciones de mejora necesarias y ajustarse a los lineamientos de la política de Talento Humano e identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH para gestionar estratégicamente el personal vinculado a la entidad en procura de conseguir los objetivos y metas institucionales.

| 2019                                | 2020                |
|-------------------------------------|---------------------|
| Puntaje Final: 61,6                 | Puntaje Final: 77,6 |
| <b>CALIFICACIÓN POR COMPONENTES</b> |                     |
| Planeación: 65,8                    | Planeación: 92      |
| Ingreso: 90                         | Ingreso: 82         |
| Desarrollo: 56,8                    | Desarrollo: 73.2.   |

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.  
 El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 8 DE 13        |

|              |              |
|--------------|--------------|
| Retiro: 13,3 | Retiro: 43.3 |
|--------------|--------------|

En cuanto a la calificación por componentes se observa un aumento significativo en sus componentes para la vigencia 2020, observando una disminución en el componente de ingreso.

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO:** Actualizar el procedimiento e iniciar los encargos y fortalecer el desarrollo de los procesos de Talento Humano y los planes de retiro del servicio.


### CALIFICACIÓN POR CATEGORÍAS

|   |  |
|---|--|
| <b>COMPONENTE NO 1 PLANEACIÓN:</b><br>Conocimiento Normativo y del entorno: 54<br>Gestión de la Información: 71<br>Planeación estratégica: 85<br>Manual de Funciones y Competencias Laborales: 40<br>Arreglo Institucional: 20<br><br><b>COMPONENTE NO 2 INGRESO:</b><br>Provisión del Empleo:88<br>Gestión de la Información:97<br>Meritocracia: 100<br>Gestión del Desempeño: 60<br>Conocimiento Institucional: 0<br>Inclusión: no se encontraba<br><br><b>COMPONENTE 3 DESARROLLO:</b><br>Conocimiento Institucional: 0<br>Gestión de la Información: 67<br>Gestión del Desempeño: 56<br>Capacitación: 0<br>Bienestar: 0<br>Admón. del TH: 70<br>Clima Organizacional y cambio Cultural: 0<br>Seguridad y Salud en el Trabajo:<br>Valores: 0<br>Contratistas: 0<br>Negociación Colectiva: 70<br>Gerencia Pública: 45<br><br><b>COMPONENTE 4: RETIRO</b><br>Gestión de la Información: 30 | <b>COMPONENTE NO 1 PLANEACIÓN:</b><br>Conocimiento Normativo y del Entorno: 87<br>Gestión de la Información: 90<br>Planeación Estratégica: 100<br>Manual de Funciones y Competencias Laborales: 80<br>Arreglo Institucional: 85<br><br><b>COMPONENTE NO 2 INGRESO:</b><br>Provisión del Empleo: 81<br>Gestión de la Información: 100<br>Meritocracia: 70<br>Gestión del Desempeño: 100<br>Conocimiento Institucional:100<br>Inclusión:100<br><br><b>COMPONENTE NO 3 DESARROLLO</b><br>Conocimiento Institucional: 100<br>Gestión de la Información: 96<br>Gestión del Desempeño: 43<br>Capacitación: 92<br>Bienestar: 76<br>Admón. del TH: 77<br>Clima Organizacional y cambio Cultural: 81<br>Seguridad y Salud en el Trabajo: 0<br>Valores: 81<br>Contratistas: 0<br>Negociación Colectiva: 80<br>Gerencia Pública: 20<br><br><b>COMPONENTE 4: RETIRO</b><br>Gestión de la Información: 80 |
|---|--|

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.




|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 9 DE 13        |

|   |  |
|---|--|
| Administración del Talento Humano: 5<br>Desvinculación Asistida: 10,5<br>Gestión del Conocimiento: 20   | Administración del Talento Humano: 10<br>Desvinculación Asistida: 60<br>Gestión del Conocimiento: 40   |
| <p>En cuanto a la calificación por categorías, se observa un aumento significativo en cada uno de los componentes, reflejando únicamente una disminución en la provisión de los empleos y en el tema de la Meritocracia.</p> <p><b>PROPUESTA DE MEJORAMIENTO:</b></p> <p>Actualizar el Procedimiento de Provisión procedimiento para la provisión de empleos mediante encargo y/o nombramiento provisional y realizar los encargos.</p> |  |
| <b>CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>  |  |
| Ruta de la Felicidad: 58<br>Ruta del crecimiento: 43<br>Ruta del servicio: 65<br>Ruta de la calidad: 66<br>Ruta del Análisis de Datos: 76   | Ruta de la Felicidad:80<br>Ruta del crecimiento:70<br>Ruta del servicio: 84<br>Ruta de la calidad: 76<br>Ruta del Análisis de Datos:91   |
| En términos generales todas las Rutas de Valor aumentaron significativamente.   |  |
| <b>DESAGREGACIÓN DE LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR</b>  |  |
| Entorno Físico: 50<br>Equilibrio Laboral Personal: 74<br>Salario Emocional: 60<br>Innovación: 49<br>Cultura del Liderazgo: 43<br>Bienestar del Talento: 41<br>Liderazgo en Valores: 38<br>Servidores que saben lo que hacen: 51<br>Cultura basada en el servicio: 65<br>Cultura que genera logro y bienestar: 65<br>Hacer siempre las cosas bien:66<br>Cultura de la calidad y la integridad:76   | Entorno Físico: 80<br>Equilibrio Laboral Personal:83<br>Salario Emocional: 76<br>Innovación: 79<br>Cultura del Liderazgo: 64<br>Bienestar del Talento: 71<br>Liderazgo en Valores: 64<br>Servidores que saben lo que hacen: 81<br>Cultura basada en el servicio: 88<br>Cultura que genera logro y bienestar: 80<br>Hacer siempre las cosas bien: 76<br>Cultura de la calidad y la integridad: 76 |
| En términos generales toda la desagregación de las Rutas de creación del Valor aumentó.   |  |

## 6. PRINCIPIOS BASE.

El Concejo de Bogotá, D.C., cuenta con su Código de Integridad que establece los siguientes principios fundamentales.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.  
El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 10 DE 13       |

- **Honestidad:** Moderación en la persona, las acciones o las palabras, actitud para actuar con honestidad y decencia. Manejo ético de los bienes públicos.
- **Respeto:** Miramiento, consideración, deferencia del otro. Reconocimiento de la legitimidad del otro para ser distinto a uno.
- **Compromiso:** Obligación contraída, palabra dada, fe empeñada. Palabra que se da uno mismo para hacer algo. Ser fiel a sus convicciones y eficiente en el cumplimiento de las obligaciones contraídas. Es la actitud de disposición permanente para el cumplimiento de una función o actividad.
- **Diligencia:** Cualidad o virtud de resolver determinada tarea con interés y eficiencia en un periodo de tiempo relativamente corto.
- **Justicia:** Lo que debe hacerse según derecho o razón. Virtud de dar a cada uno lo que le corresponde o que le pertenece. Comportamiento equitativo en todas las acciones.
- **Servicio:** Función o prestación desempeñadas por quienes están empleados para satisfacer necesidades del público. Trabajo orientado a satisfacer las necesidades de los demás.
- **Transparencia:** Es la calidad del comportamiento evidente, sin duda ni ambigüedad. Es el comportamiento humano con rectitud que permite visibilizar procedimientos claros que no generan duda.


## 7. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.

El Acuerdo 492 del 20 de septiembre 2012, “*Por el cual se modifica la estructura organizacional del Concejo de Bogotá, D.C., se crean dependencias, se les asignan funciones y se modifica la planta de personal y la escala salarial*”, en su artículo 12 señala que las funciones propias de la Entidad serán cumplidas por la planta global de empleos que se describe a continuación:

| No. De Cargos | Denominación                               | Código y Grado Salarial | Nivel Ocupacional |
|---------------|--|-------------------------|-------------------|
|               | MESA DIRECTIVA                             |                         |                   |
| 9             | Asesor                                     | 105-02                  | Asesor            |
|               | PLANTA GLOBAL                              |                         |                   |
| 1             | Secretario General de Organismo de Control | 073-02                  | Directivo         |
| 1             | Director Administrativo                    | 009-02                  |                   |
| 1             | Director Financiero                        | 009-02                  |                   |
| 1             | Director Técnico Jurídico                  | 009-02                  |                   |

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | <b>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA</b>           | <b>CÓDIGO: THU-PL-001</b>    |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> | <b>VERSIÓN: 03</b>           |
|   |   | <b>VIGENCIA: 28-Ene-2021</b> |
|   |   | <b>PÁGINA 11 DE 13</b>       |

|            |  |        |             |
|------------|--|--------|-------------|
| 3          | Subsecretario de Despacho              | 045-01 |             |
| 1          | Jefe de Oficina                        | 006-01 |             |
| 1          | Jefe Oficina Asesora de Planeación     | 115-03 |             |
| 1          | Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones | 115-03 |             |
| 10         | Profesional Especializado              | 222-05 | Profesional |
| 10         | Profesional Especializado              | 222-04 |             |
| 19         | Profesional Universitario              | 219-03 |             |
| 15         | Profesional Universitario              | 219-02 |             |
| 3          | Profesional Universitario              | 219-01 |             |
| 7          | Técnico Operativo                      | 314-05 | Técnico     |
| 1          | Técnico Operativo                      | 314-01 |             |
| 9          | Auxiliar Administrativo                | 407-11 | Asistencial |
| 4          | Auxiliar Administrativo                | 407-08 |             |
| 2          | Auxiliar Administrativo                | 407-07 |             |
| 22         | Auxiliar Administrativo                | 407-04 |             |
| 4          | Auxiliar Administrativo                | 407-03 |             |
| 1          | Auxiliar Administrativo                | 407-02 |             |
| 2          | Auxiliar Administrativo                | 407-01 |             |
| 3          | Secretario Ejecutivo                   | 425-11 |             |
| 6          | Secretario Ejecutivo                   | 425-09 |             |
| 7          | Secretario Ejecutivo                   | 425-08 |             |
| 6          | Secretario Ejecutivo                   | 425-05 |             |
| 1          | Secretario Ejecutivo                   | 425-03 |             |
| 1          | Secretario Ejecutivo                   | 425-02 |             |
| 14         | Servicios Generales                    | 470-03 |             |
| 5          | Conductor                              | 480-07 |             |
| <b>171</b> | <b>TOTAL CARGOS</b>                    |        |             |


a. Clasificación por Tipo de Cargo.

| No de Cargos | TIPO DE EMPLEO                      |
|--------------|-------------------------------------|
| 4            | Periodo Fijo                        |
| 15           | Libre Nombramiento y Remoción       |
| 152          | Carrera Administrativa              |
| <b>171</b>   | <b>Cargos Planta Administrativa</b> |

b. Clasificación por Nivel Jerárquico:

| No de Cargos | NIVEL JERÁRQUICO  |
|--------------|-------------------|
| 10           | Nivel Directivo   |
| 9            | Nivel Asesor      |
| 57           | Nivel Profesional |

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.  
 El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 12 DE 13       |

|            |                                     |
|------------|-------------------------------------|
| 8          | Nivel Técnico                       |
| 68         | Nivel Asistencial                   |
| 19         | Nivel Operativo                     |
| <b>171</b> | <b>Cargos Planta Administrativa</b> |

c. Clasificación de acuerdo a las situaciones administrativas:


| No de Cargos | SITUACIÓN ADMINISTRATIVA |
|--------------|--------------------------|
| 3            | Provisionales            |
| 4            | En Encargo               |
| 3            | Vacancia Temporal        |
| 10           | Vacancia Definitiva      |

d. Clasificación por Género:

| No de Cargos | GÉNERO           |
|--------------|------------------|
| 103          | Género Femenino  |
| 68           | Género Masculino |
| 171          | TOTAL            |

e. Clasificación por Rango de Edad:

| No de Trabajadores | Rango de Edades    |
|--------------------|--------------------|
| 46                 | Entre 20 y 40 años |
| 38                 | Entre 41 y 50 años |
| 62                 | Entre 51 y 60 años |
| 25                 | Entre 61 y 70 años |
| 171                | TOTAL              |

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 13 DE 13       |

f. Clasificación por Antigüedad en la Entidad:

| No de Trabajadores | Rango de Antigüedad |
|--------------------|---------------------|
| 110                | Entre 1 y 10 años   |
| 5                  | Entre 11 y 20 años  |
| 29                 | Entre 21 y 30 años  |
| 24                 | Entre 30 y 40 años  |
| 3                  | Entre 41 y 50 años  |
| 171                | TOTAL               |

## 8. GENERALIDADES.


El desarrollo de los objetivos enunciados en el presente plan, se enmarcan a partir de la integración y ejecución de diferentes planes que buscan impactar las competencias personales y laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la motivación y bienestar de los servidores vinculados en la entidad, con el fin de buscar y diseñar la Planeación Estratégica del Talento Humano, que contemple, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo y seguimiento del SIDEAP, la Evaluación de Desempeño Laboral, la Inducción, Reinducción, Medición, Análisis y Mejoramiento del clima organizacional y contar con un Manual de Funciones y Competencias Laborales, acorde con la normatividad y las directrices vigentes, a continuación y tal como se indicó en la introducción se hará referencia brevemente a cada uno de los planes enunciados:

### 8.1. Plan Anual de Vacantes.

El Concejo de Bogotá, D.C. cuenta con un Plan Anual de Vacantes, cuyo objetivo primordial es el diseño de estrategias de planeación de la previsión del talento humano, con el fin de estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificando las necesidades de la

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE<br/>BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 14 DE 13       |

planta de personal, para disponer de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

Así las cosas, en la Planeación de los Recursos Humanos no solo se proyectan y suplen las necesidades de personal, también se armonizan los planes operativos y objetivos estratégicos a través de los cuales se impactará desde la gestión del talento humano, integrando las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

### 8.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Cuenta igualmente con el Plan de Previsión de Recursos Humanos para el desarrollo de la gestión de la Entidad, fundamentado en la planeación organizacional y estratégica, en la articulación de los procesos y procedimientos, que permitan dar cumplimiento a la misionalidad del Concejo de Bogotá, D.C. e impactar de manera positiva la calidad de vida de los habitantes de la ciudad.


A través del Plan de Previsión de Recursos Humanos se determina el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las metas y objetivos presentes y futuros, así como poder efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de estos.

### 8.3. Bienestar Social e Incentivos.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Concejo de Bogotá, D.C. busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, con el fin de favorecer el desarrollo integral, mejorar la calidad de vida del funcionario y de sus familias mediante el diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas, saludables, de estímulos e incentivos, enfocadas en optimizar el nivel de satisfacción, eficacia, efectividad, incrementar el sentido de pertenencia con la entidad y motivar a los funcionarios de la Corporación, mediante un reconocimiento a los mejores funcionarios y equipos de trabajo.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 15 DE 13       |

#### 8.4. Plan Institucional de Capacitación.

La capacitación en las entidades estatales y en éste caso en concreto en el Concejo de Bogotá, corresponde a un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera ordenada y sistemática, que permite a los funcionarios de la organización adquirir y/o desarrollar conocimientos y habilidades específicas relacionadas con sus actividades laborales y las cuales se espera sean reflejadas en la mejora continua de la prestación de sus servicios, así como en sus actitudes comportamentales frente a la entidad, el cargo desempeñado y el ambiente laboral.

El proceso de capacitación que lidera la Dirección Administrativa busca fortalecer las competencias laborales de los funcionarios para contribuir de manera significativa a la gestión institucional, el cumplimiento del plan de acción y el desarrollo de los servidores.

#### 8.5. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.


El Concejo de Bogotá, D.C., en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, el cual tiene alcance a las diferentes ocupaciones, contribuyendo al bienestar físico, mental y social del trabajador, lo cual se logra a través del cumplimiento normativo, que se materializa en la prevención de enfermedades y accidentes laborales, y en general la protección de la seguridad y salud en el trabajo y fomentado una cultura encaminada al auto cuidado, y se desarrolla con la implementación de las siguientes actividades, principalmente:

*Gestión Documental:* Elaboración, actualización y estructuración de los documentos que dan sostén al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, divulgaciones/socializaciones, elaboración de sus indicadores y actualización del Normograma.

*Medicina del Trabajo:* Realización de exámenes médico ocupacionales (pre-ingreso, periódicas, egreso, cambios de labor, pos-incapacidades y análisis de ausentismo laboral por causas médicas, diagnóstico de condiciones de salud, que permiten la implementación y actualización de sistemas de vigilancia epidemiológica de riesgo biomecánico (Análisis de puestos de trabajo, pausas activas, control de riesgos in situ, seguimiento médico laboral), psicosocial ( capacitaciones diversas para manejo de estrés,

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 16 DE 13       |

mejora de condiciones y factores protectores, orientación psicosocial, divulgación del resultado de la batería de riesgo psicosocial aplicada y su plan intervención, seguimiento médico laboral) y Prevención de Covid -19 (sistemas alertas tempranas, seguimientos casos sospechosos, cercos epidemiológicos), gestión y seguimiento a las recomendaciones /restricciones laborales y reubicaciones, Reporte e investigación de enfermedades laborales, realizar las inspecciones, entrevistas e informe para aspirantes de Teletrabajo.


*Medicina Preventiva:* Implementación de programas de prevención en salud: visual, auditiva y cardiovascular, actividades de promoción y prevención en salud (semana de la seguridad y salud en el trabajo, Tips en carteleras y socializaciones de diversos temas priorizados de prevención de enfermedades comunes), Programa de Estilos de Vida y Entornos Laborales Saludables, Programa de capacitación SST, actualización y realización de la inducción/ reinducción componente SST a funcionarios / colaboradores, funcionamiento y mantenimiento de la certificación de la Sala Amiga de la Familia Lactante- laboral.

*Higiene y Seguridad Industrial:* Inspecciones de seguridad (general, orden y aseo, elementos de atención de emergencias, elementos de protección personal, orden y aseo, riesgo químico y condiciones de trabajo en general), estudios de higiene industrial (tales como: iluminación, niveles de presión sonora, vapores químicos, entre otros), investigaciones de accidentes e incidentes laborales, atención de reportes de condiciones inseguras, actualización de la matriz de peligros y diagnóstico de condiciones de trabajo, gestión para el control de los riesgos resultantes de cada uno de las actividades, Desarrollar el componente SST del Plan Estratégico de Seguridad Vial y Movilidad Sostenible.

Revisión y actualización de los análisis de vulnerabilidad y planes de emergencias de las dos (2) sedes, Comité Operativo de Emergencias (COE) y su formación en Sistema Comando Incidentes, convocatoria nuevos integrantes de la Brigada de Emergencias y su formación, participación simulacro distrital de evacuación.

Gestiona la conformación y capacitación del Comité de Convivencia laboral, cuyo objeto es solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, que se puedan presentar con los funcionarios de la



|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 17 DE 13       |

Corporación y del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST- que es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo, presentando los informes pertinentes.

## 9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

El Concejo de Bogotá, D.C. cuenta con un Sistema de Gestión del Desempeño adoptado a través de la Resolución 405 del 20 de mayo de 2019, “Por el cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos y de Periodo de Prueba del Concejo de Bogotá, D.C.” y en proceso la resolución por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales.

Este Sistema de Evaluación del desempeño, permite establecer la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional, así como las oportunidades de mejora en la planeación, ejecución y seguimiento de las metas planteadas por cada Dependencia, lo que facilita la toma de decisiones para el mejoramiento en la prestación del servicio.


La Evaluación del Desempeño, está orientada a analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con unos puntajes inferiores, con el fin de contribuir con el fortalecimiento integral de los funcionarios, así como a generar una estrategia más ágil para la realización de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas. Así mismo buscar que la Evaluación del Desempeño Laboral del Concejo de Bogotá D.C. esté alineada con el Código de Integridad, que permita ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; y dar cumplimiento de la política de integridad.

## 10. SISTEMA DE INFORMACIÓN DISTRITAL DE EMPLEO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA “SIDEAP”.

Para realizar el cumplimiento efectivo de la actualización de la información reportada por los funcionarios en el Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública SIDEAP, se realiza la entrega de los soportes actualizados del formato único de hoja de vida y el formato de bienes y rentas generados por el aplicativo en mención, el cual se actualiza

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.



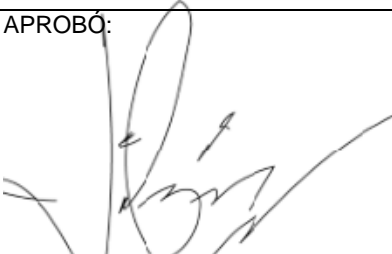
|   |                                    |                       |
|---|------------------------------------|-----------------------|
| <br><b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b> | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA           | CÓDIGO: THU-PL-001    |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | VERSIÓN: 03           |
|   |                                    | VIGENCIA: 28-Ene-2021 |
|   |                                    | PÁGINA 18 DE 13       |

permanentemente por las situaciones administrativas presentadas tales como traslados, reubicaciones, comisiones encargos, etc.

#### 11. MARCO NORMATIVO.

Para lo pertinente se remite al Nomograma de la Entidad.

| 3. CONTROL DE CAMBIOS |  |             |
|-----------------------|--|-------------|
| Versión               | Descripción                                      | Fecha       |
| 01                    | Elaboración Plan Estratégico de Talento Humano   | 08 /04/2019 |
| 02                    | Actualización Plan Estratégico de Talento Humano | 05/05/2020  |
| 03                    | Actualización Plan Estratégico de Talento Humano |             |

| 4. RUTA DE APROBACIÓN   |  |   |
|---|--|---|
| ELABORÓ O ACTUALIZÓ:<br><br><b>MARTHA C. VALENCIA GOMEZ</b><br>Profesional Especializado<br>Dirección Administrativa | REVISIÓN METODOLÓGICA<br>OAP:<br><br><b>CÁROLINA PARRA MARTINEZ</b><br>Profesional Especializado<br>Oficina Asesora de Planeación | APROBÓ:<br><br><b>JEFFERSON PINZÓN HERNÁNDEZ</b><br>Director Administrativo |