

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 1 DE 60

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



2026

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.

GMC-PT-004 / V.01

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 2 DE 60

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO	6
3. JUSTIFICACIÓN.....	6
4. ALCANCE Y POLÍTICA DE OPERACIÓN	6
5. MARCO NORMATIVO.....	7
6. CONTEXTO.....	9
6.1 Misión:	10
6.2 Visión:	10
6.3 Objetivos Estratégicos:	10
6.4 Retos Estratégicos	10
6.5 Marco de referencia	11
7. PREVIO AL DESARROLLO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	12
7.1. Caracterización de la población:	13
7.1.1 Planta Administrativa:	13
7.1.2 Estado Empleos de Carrera Administrativa por tipo de Vacancia.	13
7.1.3 Empleos de Carrera Administrativa por Provisión.	14
7.1.4 Convocatorias Internas.....	14
7.1.5 Procedimiento de prácticas profesionales.....	16
7.1.6 Conformación de la comisión de personal	16
7.1.7 Evaluación del desempeño laboral.....	17
7.1.8 Procedimiento de ingreso y/o actualización de la hoja de vida y bienes y rentas	17
7.1.9 Procedimiento de traslados y/o reubicación de funcionarios.	18
7.1.10 Procedimiento de teletrabajo.....	18
7.2 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano - GETH	18

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 3 DE 60

7.2.1 Autodiagnóstico	18
7.2.2 Resultados FURAG.....	19
7.2.3. recomendaciones FURAG política de gestión estratégica de talento humano .	21
7.2.4. Análisis causa de retiros	22
7.2.5. Banco de Tiempo	22
7.3. Resultados Medición – Clima Organizacional	23
7.4 Reorganización Institucional.....	24
8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	26
8.1 Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH del MIPG.	27
8.2 Modelo de Gestión de Empleo Público.....	27
8.3 Pilares de la política.....	28
8.4 Objetivos básicos de la política de gestión estratégica de talento humano.....	29
8.5 Subcomponentes.....	30
8.6. Etapas de la planeación de la gestión estratégica del talento humano	31
8.7 INGRESO.....	34
8.7.1 Plan Anual de Vacantes	34
8.8 PERMANENCIA	38
8.8.1 Plan Institucional de Capacitación	38
8.8.2 Plan de Bienestar e Incentivos	43
8.8.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	49
8.8.4 Monitoreo y seguimiento del SIDEAP	51
Módulos:.....	52
8.9 DESVINCULACIÓN	54
8.9.1 Plan de Retiro.....	54
9. PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	56
9.1 Indicadores.....	57
9.2 Plan de Acción Anual	60

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 4 DE 60

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Recursos Humanos es un instrumento de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que permiten organizar y racionalizar la gestión, fomentar el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su ingreso, permanencia y retiro en la Corporación, para lograr los objetivos misionales trazados.

La Dimensión de Talento Humano orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos del MIPG de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los planes deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los cometidos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la entidad. La planeación estratégica se encuentra enmarcada en las políticas públicas de talento humano dirigidas al campo laboral, educativo y de empleo público.

Las políticas laborales en el sector público hacen referencia principalmente a los beneficios obtenidos por sus colaboradores en términos de seguridad social (salud, pensión, primas), aseguramiento contra riesgos laborales, bienestar, incentivos, entre otras. De otro lado, las políticas públicas dirigidas a la educación están relacionadas con la profesionalización de los grupos de valor, en este caso, los servidores públicos. Así mismo, las políticas de empleo público que reúnen tanto las políticas de tipo educativo como laboral se convierten en un referente de cómo llevar a cabo la gestión del talento humano teniendo en cuenta el contexto institucional.

La Dirección de Talento Humano del Concejo de Bogotá D.C., define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor, convirtiéndose en una herramienta de

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

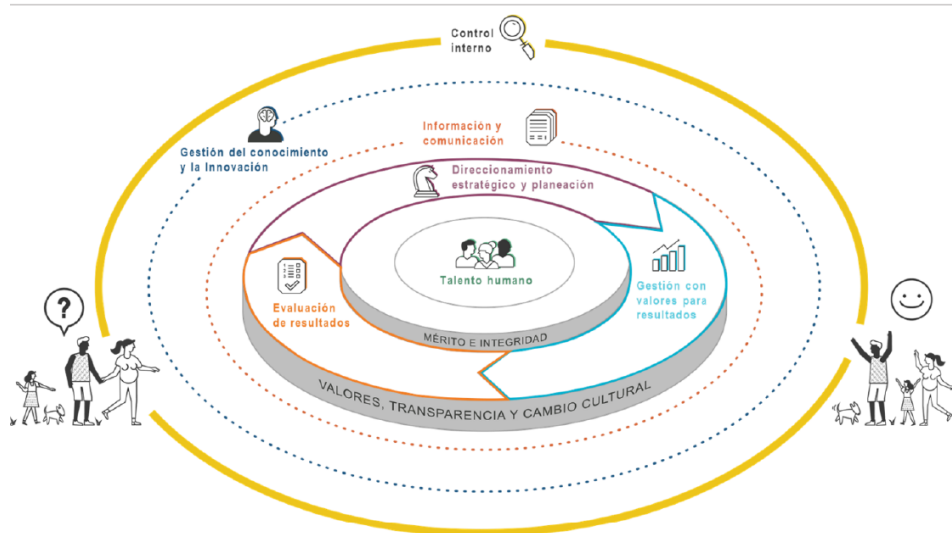
El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 5 DE 60

organización, estructuración y seguimiento de las actividades de la Dirección de Talento Humano que pretenden mejorar la calidad de vida de los servidores, enmarca y tiene en cuenta las diferentes modalidades que los servidores están realizando sus funciones, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

El marco de la planeación estratégica de talento humano es el modelo integrado de planeación y gestión - MIPG, mediante el cual la entidad en función de sus objetivos proyecta y suple sus necesidades de personal y define los planes, programas y proyectos de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Este modelo está compuesto por 7 dimensiones (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Información y Comunicación, Control Interno, Evaluación y Resultados, Gestión del Conocimiento) y 19 políticas en las cuales debemos resaltar la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la de Integridad.



La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 del Concejo de Bogotá D.C., debe ser vista como un proceso permanente que se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través de la atracción, desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 6 DE 60

a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

2. OBJETIVO

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del Concejo de Bogotá D.C., como son el ingreso, desarrollo y el retiro, con el fin de contribuir con el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los Servidores y al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la Corporación.

3. JUSTIFICACIÓN

La adecuada Gestión del Talento Humano de una organización debe facilitar la realización de las personas como individuo irreplicable, sujeto original, causa dinámica de sí, capaz de afirmarse con autonomía, con derechos y con responsabilidades individuales y sociales. En donde el capital humano vea la organización como parte de ellos, su mundo, su historia. Hablamos de una Gestión del Talento Humano, que, si bien es cierto, debe propender por el crecimiento y desarrollo de la organización, también privilegia el crecimiento de la persona objeto y fin último de las organizaciones.

Pero existe una amenaza permanente a la existencia de las organizaciones en un mundo dinámico, los cambios. Estos traen consigo transformaciones en los estilos de vida de las personas, las relaciones interpersonales y, por consiguiente, cambios en las condiciones de supervivencia y competitividad de las organizaciones.

4. ALCANCE Y POLÍTICA DE OPERACIÓN

Este documento se denomina Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y aplica para el Concejo de Bogotá D.C. Inicia con la identificación de necesidades, lineamientos y políticas y culmina con la verificación del cumplimiento de los compromisos y metas establecidas. Está diseñado para contribuir en el fortalecimiento de la gestión del talento humano, a través de las diferentes acciones que contribuyen al desempeño individual e institucional.

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, la Dirección de Talento Humano de la Corporación formula e integra los planes institucionales y estratégicos al plan de acción de la gestión propia del proceso a partir de los planes detallados a continuación: Plan anual de vacantes; Plan de previsión de recursos humanos; Plan Institucional de

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 7 DE 60

Capacitación; Plan de Bienestar e Incentivos; Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, los cuales deben ser formulados y publicados en cada vigencia en cumplimiento del artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción – del Decreto 1083 de 2015.

El cronograma de actividades del Plan Institucional de Capacitación, del Plan de Bienestar e Incentivos, y del Plan de SST deberán ser presentados a la Comisión de Personal y al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y COPASST respectivamente, realizando seguimiento y elaborando el respectivo informe de avance.

La Dirección de Talento Humano consolida las necesidades, gestiona y solicita la programación de los recursos ante la Secretaría Distrital de Hacienda para la ejecución del plan anual de la gestión de talento humano que deberá ser presentado e incorporado para el ejercicio presupuestal de la vigencia.

5. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Dirección de Talento Humano:

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia de 1991.	
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral 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 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998”.
Decreto 770 de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 8 DE 60

NORMATIVIDAD	TEMA
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 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Ley 1801 de 2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1085 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Resolución 312 de 2019 de MinTrabajo	Establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para todas las empresas,

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 9 DE 60

NORMATIVIDAD	TEMA
Decreto 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 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional
Decreto 726 de 2018	Por el cual se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL), a través del cual se expedirán todas las certificaciones de tiempos laborados y salarios por parte de las entidades públicas
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Decreto Distrital 221 de 2023	Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital, se deroga el Decreto Distrital 807 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 y se dictan otras disposiciones”.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones

Fuente: DAFP Gestor Normativo

6. CONTEXTO

El Concejo de Bogotá está integrado por 45 concejales que pertenecen a bancadas de diferentes partidos políticos, la Mesa Directiva del Concejo, las Comisiones Permanentes: Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, Gobierno, Hacienda y Crédito Público y

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 10 DE 60

Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, con sus mesas directivas respectivas, adicional de las Unidades de Apoyo Normativo – UAN que tiene cada Concejal. La Corporación busca responder desde su ámbito a los desafíos de la ciudad a través de acciones concretas, que en el marco de su misión den respuesta a las necesidades sentidas de los ciudadanos.

El Direccionamiento Estratégico de la Corporación para el periodo 2024 – 2027 “Concejo Avanza” está integrado por la plataforma estratégica y por el Plan de Acción Cuatrienal.

6.1 Misión:

Como máxima autoridad del Distrito Capital, somos los voceros de los intereses plurales de la ciudadanía y, en su nombre, realizamos gestión normativa y ejercemos el control político sobre las autoridades distritales, mediante el debate de los asuntos de interés general para promover el desarrollo integral y armónico del territorio y de sus habitantes.

6.2 Visión:

En el 2027 seremos reconocidos como una corporación plural, incluyente, participativa, innovadora, proba y transparente, generadora de valor público en nuestro ejercicio de control político y gestión normativa, para la transformación de realidades de la ciudad, en armonía con la región y la mejora de la calidad de vida de la gente.

6.3 Objetivos Estratégicos:

1. FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, mediante la adecuación del diseño organizacional y el incremento de las capacidades de los procesos, para la generación de resultados y la mejora del desempeño.
2. FORTALECER EL DESEMPEÑO MISIONAL, enriqueciendo los escenarios, las fuentes, y los actores involucrados, para incrementar la efectividad de la labor de la Corporación.
3. COMUNICAR Y DIVULGAR DE MANERA EFECTIVA Y ASERTIVA la gestión del Concejo y los y las concejales, para que la ciudadanía participe y comprenda el funcionamiento, el rol, y los aportes de la Corporación a la ciudad.

6.4 Retos Estratégicos

1. Rediseño institucional, para mejorar el desempeño organizacional y fortalecer la capacidad de respuesta a los nuevos retos.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 11 DE 60

2. Innovación y conocimiento organizacional, para crear valor público con nuevas y mejores ideas, preservando y usando los aprendizajes institucionales.
3. Apertura de la gestión institucional, y de los escenarios de discusión y decisión en los asuntos de ciudad.
4. Articulación y relacionamiento con actores clave, para tejer redes que permitan entender y responder a los problemas complejos y a las nuevas realidades.
5. Comunicación y divulgación del rol y las contribuciones del Concejo de Bogotá, para fortalecer las capacidades democráticas.

Los retos estratégicos establecidos, se ejecutarán durante el período constitucional mediante los Hitos Anuales asociados a cada uno de ellos, contenidos en la matriz del “Plan de acción cuatrienal. Período 2024-2027, que corresponden al mínimo de acciones a desarrollar en cada una de las vigencias del período constitucional.

6.5 Marco de referencia

El Plan Estratégico de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano de la Corporación, que al tiempo que permite organizar y racionalizar la gestión, fomenta el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los planes deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los cometidos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la entidad.”

Considerando que el plan estratégico de talento humano está inmerso en el proceso de planeación organizacional y considerando que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de la entidad en procesos significativos, no podemos desconocer su importancia, al consolidar en un modelo integral los elementos que se requieren para que la entidad funcione de manera eficiente y transparente.

El modelo integrado de planeación y gestión - MIPG es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión en entidades, 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”.

Este modelo está compuesto por 7 dimensiones (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Información y

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 12 DE 60

Comunicación, Control Interno, Evaluación y Resultados, Gestión del Conocimiento) y 19 políticas; en las cuales podemos resaltar la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad.

El modelo MIPG concibe el talento humano como el activo más importante en la entidad, buscando fortalecer la gestión del talento humano como principal dimensión a partir del ciclo de vida del servidor público en la entidad (Ingreso - Permanencia o desarrollo y retiro).

Los lineamientos del orden Nacional le apuestan al fortalecimiento de la gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos y, al tiempo, avanzar en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que exige el despliegue de acciones estratégicas encaminadas a enaltecer y reconocer la labor de quienes lo hacen posible, esto es, las personas vinculadas con la Administración Pública.

Lineamientos de Nación
La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH, a través de MIPG es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión en las entidades. Este modelo concibe el talento humano como el activo más importante en la entidad, buscando fortalecer la gestión del talento humano a partir del ciclo de vida del servidor público. FURAG (formulario único de reporte y avance de la gestión). ✓ índice de calidad de la planeación estratégica del talento humano. ✓ índice de eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano. ✓ índice de desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad. ✓ índice desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.

Fuente: DAFP Implementación de la Política de Gestión MIPG

7. PREVIO AL DESARROLLO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

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 la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 13 DE 60

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano del Concejo de Bogotá D.C., dispone de la información actualizada en la plataforma estratégica del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como el resultado obtenido en la medición adelantada en el año 2024.

7.1. Caracterización de la población:

A continuación, se presenta el análisis del estado de la planta total del Concejo de Bogotá D.C., el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 20 de noviembre de 2025, lo que permite identificar en qué nivel se encuentran las necesidades de personal para iniciar el año 2026.

7.1.1 Planta Administrativa:

PROVISIÓN CARGOS POR SU NATURALEZA	
NATURALEZA	TOTAL
PERIODO FIJO	4
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	19
CARRERA ADMINISTRATIVA	182
TOTAL	205

Fuente: Dirección Talento Humano

7.1.2 Estado Empleos de Carrera Administrativa por tipo de Vacancia.

NIVEL	No VACANTES	PROVISIÓN ACTUAL	PROVISIÓN DEFINITIVA
Profesional Especializado	18	En Proceso	Pendiente
Profesional Universitario	23	En Proceso	Pendiente

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 14 DE 60

Secretario Ejecutivo	4	Encargo	Distrito 6
Auxiliar Administrativo	4	Encargo	Distrito 6
Auxiliar de Servicios Generales	7	Encargo	Distrito 6
TOTAL	56		

Fuente: Dirección Talento Humano

7.1.3 Empleos de Carrera Administrativa por Provisión.

CARGOS POR PREVISIÓN	TOTAL
Titular	126
Vacantes Definitivas	56
Encargos	83
Provisional	59
Periodo de Prueba	0

Fuente: Dirección Talento Humano

7.1.4 Convocatorias Internas

Para su provisión temporal, durante la vigencia 2025, se realizaron 12 convocatorias internas y se realizó provisión mediante encargo, para los siguientes cargos:

CONVOCATORIA INTERNA	CARGOS	VACANTES	ESTADO
1	Auxiliar Administrativo	3	Posesionados
	Secretario Ejecutivo	1	Posesionado
2	Secretario Ejecutivo	1	Posesionado

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 15 DE 60

	Auxiliar de Servicios Generales	2	Posesionados
3	Auxiliar Administrativo	1	Posesionado
4	Secretario Ejecutivo	1	Posesionado
5	Profesional Especializado	16	Posesionados
6	Profesional Especializado	2	Posesionados
	Profesional Universitario	25	Posesionados
7	Profesional Especializado 222-05= 1 Profesional Especializado 222-04= 1 Profesional Universitario 219-03=1 Profesional Universitario 219-02= 6 Profesional Universitario 219-01= 2 Técnico Operativo 314-05= 4 Auxiliar Adtvo 407-11= 3 Secretario Ejecutivo 425-11=2 Secretario Ejecutivo 425-09=3 Auxiliar Adtvo 407-08= 1 Secretario Ejecutivo 425-08=1 Secretario Ejecutivo 425-05=2	27	Posesionados
8	Profesional Especializado 222-04=3 Profesional Universitario 219-02= 1 Profesional Universitario 219-01= 3 Técnico Operativo 314-05= 1 Auxiliar Adtvo 407-11= 1 Auxiliar Adtvo 407-07= 1 Secretario Ejecutivo 425-08=1 Secretario Ejecutivo 425-05=1	12	Posesionados
9	Profesional Universitario 219-03= 1 Profesional Universitario 219-02= 2 Profesional Universitario 219-01= 1 Auxiliar Adtvo 407-11= 1 Secretario Ejecutivo 425-09=1 Secretario Ejecutivo 425-05=2	8	Posesionados
10	Profesional Universitario 219-03=1	1	Posesionado
11	Profesional Universitario 219-02= 1 Profesional Universitario 219-01= 1 Auxiliar Adtvo 407-08= 1	5	Posesionados

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 16 DE 60

	Auxiliar Adtvo 407-04= 1 Secretario Ejecutivo 425-09=1		
12	Auxiliar Adtvo 407-11= 1 Secretario Ejecutivo 425-05=1	2	Posesionado
13	Profesional Universitario	1	Posesionado
14	Profesional Universitario	1	Posesionado
15	Profesional Universitario	1	Posesionado

Fuente: Dirección Talento Humano

7.1.5 Procedimiento de prácticas profesionales

DOCUMENTOS	TOTAL
Total Practicantes Vinculados	68
Total Entrevistas Realizadas	125
Total Resoluciones	284
Certificados de Prácticas	90

Fuente: Dirección Talento Humano

7.1.6 Conformación de la comisión de personal

- Adoptada con la Resolución 321 del 24 de abril de 2024, “Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Concejo De Bogotá, D.C. para el Periodo 2024-2026”.
- Se remitió la información requerida para resolver las reclamaciones por parte de la Comisión de personal y entrega del informe a la CNSC.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 17 DE 60

7.1.7 Evaluación del desempeño laboral

La Dirección de Talento Humano acompañó a todos los procesos de la Corporación y se atendieron los siguientes requerimientos de evaluación del desempeño laboral:

REQUERIMIENTOS EVALUACIÓN

Evaluación Anual del Periodo 2024-2025.

Atención de Recursos de Reposición.

Informe Evaluación del Desempeño 2024-2025.

Concertación compromisos periodo 2025-2026.

Registro Ausentismo por Incapacidades o Licencias, mayores de 30 días.

Evaluaciones parciales por cambio de empleo o de Jefe inmediato.

Ajuste al Aplicativo Metas 2025.

Ajuste Aplicativo Novedades Acuerdo 977 de 2025.

Ajuste Aplicativo Novedades Resolución 272 de 2025.

7.1.8 Procedimiento de ingreso y/o actualización de la hoja de vida y bienes y rentas

Las hojas de vida de los exfuncionarios y funcionarios de la Corporación, se encuentran actualizadas. Se realizaron las siguientes actividades de actualización en el SIDEAP:

GESTIÓN EN SIDEAP	TOTAL
Gestión del Empleo Público por Encargo	83
Gestión del Empleo Público por Provisionalidad	45

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 18 DE 60

Gestión del Empleo Público por Desvinculación	3
Validación de Hojas de Vida por Actualización	35
Validación de Hojas de Vida por Nombramiento	90

Fuente: Dirección Talento Humano

7.1.9 Procedimiento de traslados y/o reubicación de funcionarios.

Durante la vigencia 2525 se efectuaron 5 reubicaciones y se reportó la medición de los indicadores de gestión.

7.1.10 Procedimiento de teletrabajo

Durante la vigencia 2025 se gestionaron las siguientes actividades de teletrabajo.

ESTADO	TOTAL
En Proceso	10
En Teletrabajo	31
Suspendido	22
Trabajo en Casa	0
Total General	63

Fuente: Dirección Talento Humano

7.2 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano - GETH

7.2.1 Autodiagnóstico

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 19 DE 60

La matriz de autodiagnóstico es una herramienta que le permitirá un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Con relación a la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, evaluamos los componentes de Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, valorando cada actividad que desarrolla la gestión de talento humano, con el propósito de identificar oportunidades de mejora y revisar las calificadas en nivel básico operativo bajo y nivel básico operativo medio.

La escala establecida por la herramienta de seguimiento a la gestión de talento humano es la siguiente:

Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:				
Puntaje	Nivel	Color		
0 - 20	1			Nivel Básico Operativo Bajo
21 - 40	2			Nivel Básico Operativo Medio
41 - 60	3			Nivel Básico Operativo Alto
61 - 80	4			Nivel Transformación
81 - 100	5			Nivel Consolidación

El puntaje final de la medición para la vigencia 2025 es de 89.8 sobre 100, ubicando a la entidad en el nivel de madurez “Consolidación”.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

7.2.2 Resultados FURAG

El instrumento empleado para recolectar la información y efectuar la medición del Desempeño Institucional, es el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, integrado por un cuestionario autodiligenciable alojado en un aplicativo en línea, habilitado anualmente para la recolección de los datos por el Departamento Administrativo de la Función Pública; donde el Concejo de Bogotá D.C., obtiene los siguientes resultados en la evaluación de la vigencia 2024:

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 20 DE 60

No. POLÍTICA	Índice
POLÍTICA 1 - Gestión Estratégica del Talento Humano	90,3
POLÍTICA 2 - Integridad	73,8
POLÍTICA 5 - Compras y contratación pública	18,8
POLÍTICA 7 - Gobierno Digital	68,3
POLÍTICA 11 - Servicio al ciudadano	53,8
POLÍTICA 13 - Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Puntaje
Rendición de cuentas en la gestión pública.	62,5
POLÍTICA 15 - Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	78,6
POLÍTICA 16 - Gestión Documental	41,3
POLÍTICA 19 - Control Interno	85,6

La aplicación del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, evalúa el estado de la Gestión Estratégica de Talento Humano en la Corporación, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política

El resultado del FURAG permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla:

Resultado Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

POLÍTICA		ÍNDICE	
POL01 Gestión Estratégica del Talento Humano	90,26	I01 Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	97,1
		I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	66,7
		I03 Desarrollo del talento humano en la entidad	89,7

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 21 DE 60

		I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.	80,0
--	--	--	------

Resultado Política de Integridad

POLÍTICA		ÍNDICE	
POL02 Política de Integridad	90,26	I05 Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	85,2
		I06 Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	55,6
		I07 Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	67,2

7.2.3. recomendaciones FURAG política de gestión estratégica de talento humano

El aplicativo FURAG genera recomendaciones según el resultado de cada índice de gestión evaluada, para el Concejo de Bogotá D.C., y como resultado de la evaluación de la vigencia 2024, se observan las siguientes recomendaciones:

POLÍTICA 1 - GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en Ley 80 de 1993 y a la jurisprudencia de las Altas Cortes.
Verificar que los candidatos cumplan con los requisitos para desempeñar el empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
Implementar el eje de gestión del conocimiento en el Plan Institucional de Capacitación.
Implementar el eje de creación de valor público en el Plan Institucional de Capacitación.
Opciones nuevas que se incluyeron para esta medición. Falta incluir recomendación
Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a los servidores que continúan vinculados.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 22 DE 60

POLÍTICA 2 - INTEGRIDAD
Garantizar un entorno institucional que promueva la apropiación de los valores contenidos en el Código de Integridad, incentivando que servidores públicos y contratistas actúen conforme a ellos, gestionen adecuadamente los conflictos de interés y privilegien siempre el interés general sobre cualquier beneficio particular.
Fomentar que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir, demostrando comportamientos éticos en su gestión diaria.
Definir e implementar acciones que contribuyan a la apropiación del Código de Integridad y a la prevención de actos de corrupción, mediante estrategias de seguimiento y evaluación orientadas al desarrollo de una cultura ética alineada con la misión y visión institucional.
Adelantar acciones de sensibilización para fortalecer el conocimiento sobre la gestión de conflictos de interés, incluyendo jornadas de capacitación para divulgar información sobre su identificación, trámite, canales de reporte e implicaciones.
Incluir en los procesos de capacitación institucional espacios para reforzar el conocimiento sobre el régimen disciplinario, en especial lo relacionado con la obligación de denunciar irregularidades.
Realizar estrategias permanentes de capacitación, sensibilización y comunicación relacionadas con la integridad pública, el Código de Integridad, los conflictos de interés y las Personas Expuestas Políticamente – PEP, dirigidas a todos los niveles de la entidad.
Difundir el Código de Integridad a todos los funcionarios y adelantar campañas de concientización sobre su contenido e importancia.
Generar encuesta interna para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad en el servicio público.
Disponer y fortalecer los canales internos de denuncia que permitan identificar oportunamente situaciones que puedan afectar la integridad pública.

7.2.4. Análisis causa de retiros

Analizadas las modalidades de retiro registradas en la Corporación durante la vigencia 2025, se concluye que en el Concejo de Bogotá D.C, se presentaron las siguientes causas de retiro:

- Renuncia.
- Pensión de vejez
- Insubsistencia.

7.2.5. Banco de Tiempo

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 23 DE 60

Se expidió la Resolución 1258 de diciembre 10 de 2025, “*Por medio de la cual se reglamenta la creación y funcionamiento del Banco de Tiempo del concejo de Bogotá, D.C.*”

Se creó el Banco de Tiempo del Concejo de Bogotá, D.C., como un mecanismo de reconocimiento y administración de las horas laboradas por los servidores de la planta de personal de la Corporación fuera del horario laboral ordinario, cuando dichas actividades sean requeridas por necesidades del servicio y debidamente autorizadas por los jefes inmediatos.

7.3. Resultados Medición – Clima Organizacional

El análisis del ambiente laboral en El Concejo de Bogotá D.C., permitió identificar aspectos clave que requieren atención para mejorar el bienestar de las personas, fortalecer el trabajo en equipo y aumentar la eficiencia institucional. Para este fin, se emplearon tres enfoques complementarios:

- **Modelo SCARF:** herramienta basada en la neurociencia que explica cómo las personas reaccionan ante su entorno laboral a partir de cinco factores clave: *estatus* (reconocimiento), *certeza* (claridad), *autonomía* (capacidad de decidir), *relaciones* (vínculos positivos) y *equidad* (trato justo).
- **Inteligencia emocional:** capacidad para reconocer, comprender y gestionar nuestras emociones y las de los demás, fundamental para una convivencia saludable y productiva en el entorno laboral.
- **Cuadro de Mando Integral:** metodología que permite alinear la gestión del talento humano con los objetivos estratégicos de la entidad.

Desde esta perspectiva integral, se destacan los siguientes hallazgos:

- **Estados mentales y propósito de vida:** los puntajes en motivación, satisfacción laboral y salario emocional son bajos (25/100), lo que indica que los funcionarios perciben una limitada recompensa psicológica y emocional en su entorno de trabajo. En contraste, la **administración del tiempo** es el único factor con un puntaje más elevado (50/100), lo que sugiere una percepción favorable sobre la organización de la jornada laboral.
- **Relaciones interpersonales:** los niveles de comunicación, trabajo en equipo y reconocimiento también se sitúan en 25/100, reflejando un entorno con escasa colaboración y retroalimentación positiva. Factores como el *mobbing* (acoso laboral) y las redes de apoyo alcanzan un nivel crítico (50/100), lo que podría evidenciar conflictos interpersonales o un ambiente percibido como poco seguro emocionalmente.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 24 DE 60

• **Liderazgo y manejo de conflictos:** la percepción de liderazgo efectivo es prácticamente inexistente (0/100 a nivel entidad), lo cual es motivo de preocupación, ya que puede desmotivar a los equipos y generar incertidumbre. Sin embargo, factores como el manejo de conflictos y el empoderamiento se ubican en un nivel intermedio (25/100), lo que abre posibilidades de fortalecimiento.

• **Estado emocional:** aunque la mayoría de los funcionarios reporta un estado emocional normal, se identificaron algunos casos de estrés y uno de depresión. A pesar de ser una minoría, estos casos requieren atención inmediata para prevenir un impacto mayor en el clima organizacional, por lo que se sugiere implementar un sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

7.4 Reorganización Institucional.

En aras de propender por una ruta de acción institucional adecuada para la formalización del empleo es importante precisar que el proceso de talento humano está alineado el reto estratégico: *“Rediseño institucional, para mejorar el desempeño organizacional y fortalecer la capacidad de respuesta a los nuevos retos.”*

Para ejecutar este reto estratégico, el Concejo de Bogotá elaboró un estudio técnico, donde justifica entre otras cosas que la intención de iniciar un proceso de modernización integral va dirigida principalmente en mejorar los tres (03) ejes misionales, los cuales son:

- a. El control político,
- b. La producción normativa y
- c. La elección de servidores públicos de la Administración Distrital.

De igual manera, soportó que pretende contribuir a desarrollar los canales de atención con la ciudadanía, con el fin de generar una resiliencia y acercamiento de cara a esas nuevas dinámicas de ciudad y la de mejorar sustancialmente los servicios que se prestan a los usuarios externos. Asimismo, dentro del estudio técnico se indica que la Corporación Administrativa de Elección Popular quiere iniciar un proceso de innovación administrativa, en la cual se permita mejorar los procesos y desarrollar iniciativas que permitan incrementar los niveles de satisfacción, así como de fortalecer la atención de los asuntos de carácter administrativo y logístico que sean necesarios para mejorar la operación del Concejo de Bogotá.

El rediseño Institucional de la planta de personal de la Corporación finaliza con la expedición del Acuerdo N° 977 de marzo de 2025, el cual da lugar a la reforma del Manual de

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 25 DE 60

Funciones y Competencias laborales, que se adopta con la Resolución N° 0272 de marzo de 2025.

7.5 Rutas de la Creación de valor

RUTAS DE CREACION DE VALOR		ACTIVIDADES
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Seguridad y Salud en el Trabajo
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	TRABAJADOR: Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, preparación para el retiro, encuéntrate con tu ser, terapia de relajación, día del conductor, día del amor y la amistad, día del servidor público distrital. FAMILIA: día de la familia, día del niño, taller un ángel en el cielo, vacaciones recreativas, jornadas culturales, encuentro de parejas. OCIO: Caminatas ecológicas, jornadas culturales, semana cultural, juegos deportivos internos, taller de manualidades, Ciclopaseo, día de la felicidad
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Teletrabajo, gimnasio, salas de bienestar, sala amiga, celebración de Cumpleaños, volver a ser niños, día de la Familia
	- Ruta para generar innovación con pasión	Plan de incentivos
	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Taller de Liderazgo, talleres de clima laboral
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Taller de Clima Laboral, día del servidor público distrital y nacional
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Taller de Liderazgo, día del servidor público distrital y nacional
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Plan de Capacitación
	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Plan de Integridad

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 26 DE 60

RUTAS DE CREACION DE VALOR		ACTIVIDADES
RUTA DEL SERVICIO	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Ceremonia de incentivos
Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	Plan de Integridad
RUTA DE LA CALIDAD	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Gestión de Integridad
La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Recopilación de Datos, Análisis de la Información, Toma de Decisiones, Diseño de Estrategias, Implementación y evaluación.
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS		
Conociendo el talento		

8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo a la guía de los planes de Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, las acciones propuestas para los Planes Estratégicos de Recursos Humanos se estructuran en tres componentes que integran y desarrollan la gestión de talento humano:

- Ingreso**, comprende los procesos de vinculación e inducción;
- Permanencia**, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral; bienestar e incentivos; seguridad y salud en el trabajo entre otros.
- Retiro**, por excedentes de personal o por pensión. Adicionalmente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como marco de referencia para planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión en las entidades, considera los cuatro grandes componentes de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano: Planeación, Ingreso, Permanencia y Retiro.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 27 DE 60

Ahora bien, el proceso de gestión de recursos humanos se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

Para adelantar y cumplir esta orientación se hace necesario efectuar un proceso de Planeación de los Recursos Humanos, mediante el cual la entidad en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen 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.

8.1 Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH del MIPG.

Optimizar la gestión del talento humano a través de la formulación de estrategias de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo e incentivos con el fin de mejorar la gestión institucional.

La Política de Talento Humano del Concejo de Bogotá D.C., es un marco para la gestión del personal que busca asegurar servidores públicos competentes, comprometidos y transparentes, alineados con los objetivos institucionales y los planes de la Corporación. Se enfoca en un mejor servicio a la ciudadanía, un trabajo digno, decente y generar confianza entre ciudadanos y servidores públicos.

La política de Talento Humano del Concejo de Bogotá D.C., centra su objetivo en fortalecer las capacidades institucionales a través del desarrollo de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y sus políticas de Gestión Estratégica de Talento e Integridad, que buscan la atracción, desarrollo y retención del talento a través de principios de igualdad, mérito, transparencia y un enfoque en el bienestar del servidor público, quien desarrolla sus actividades cumpliendo los principios y valores institucionales, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

8.2 Modelo de Gestión de Empleo Público

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir,

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 28 DE 60

todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. (Manual Operativo MIPG versión 6. 2024).

En virtud de lo anterior, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH inspirada en un modelo de gestión de empleo público, se soporta en siete pilares y se orienta a alcanzar cuatro objetivos básicos, tal como se ilustra a continuación:



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Guía Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano - PGETH del MIPG en el Distrito Capital, pág. 9.

La gestión eficaz de la entidad se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales. Actualmente, la gestión de talento humano no es ajena a dicha realidad, pues se deben generar acciones que de manera articulada desarrolle la entidad, para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la entidad.

8.3 Pilares de la política

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 29 DE 60

Los siete pilares de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH, se definen así:

1. El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
3. El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
5. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
7. El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

8.4 Objetivos básicos de la política de gestión estratégica de talento humano.

La política apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

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

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 30 DE 60

8.5 Subcomponentes

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, asociados al ciclo del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro; precedida de una etapa de planeación, definidas así:

- Planeación
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

La etapa de Planeación implica:

- Disponer de información sobre el personal vinculado a la entidad.
- El diagnóstico de necesidades en materia de talento humano.
- Un análisis sobre la capacidad institucional.
- El nivel de madurez de las Unidades de Personal para materializar las acciones contempladas en el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano.

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

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

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 31 DE 60

Para el Retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación del MIPG.

8.6. Etapas de la planeación de la gestión estratégica del talento humano

Para la Gestión Estratégica del Talento Humano se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen las cinco etapas que se muestran en la siguiente gráfica:



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Guía Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano - PGETH del MIPG en el Distrito Capital. Pág. 13.

ETAPA 1. DISPONER INFORMACIÓN.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 32 DE 60

Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, avanzando en la caracterización del talento humano vinculado a la entidad, así como en la definición precisa del estado de provisión de sus plantas de personal.

ETAPA 2. DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

Para este propósito, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, con el fin de diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano en las entidades públicas colombianas, diseñó la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política y con base en las variables allí contenidas, poder definir fortalezas y aspectos a mejorar en la GETH, identificando tres niveles de madurez:

- a. Básico operativo, cuando la entidad no ha instalado prácticas de valor agregado en GETH.
- b. Transformación, cuando la implementación de GETH ha avanzado, pero requiere mejoras.
- c. Consolidación, nivel donde la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica

ETAPA 3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad en relación con su gestión del talento humano, se implementa el plan de acción que le permite avanzar hacia el máximo nivel de desarrollo según los estándares propuestos, cumpliendo un rol estratégico y contribuyendo a la consecución de resultados.

Así mismo, teniendo en cuenta que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes de

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 33 DE 60

acción relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

ETAPA 4. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas y que tienen por propósito consolidar un modelo de gestión estratégica del talento humano, contemplando según la Guía de GETH del DAFP. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

Rutas para generar valor:



1) Ruta de la Felicidad.



2) Ruta del Crecimiento.



3) Ruta de la Calidad.



4) Ruta del Análisis de datos.



5) Ruta del Servicio.

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Guía Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano - PGETH del MIPG en el Distrito Capital, Pág. 21.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 34 DE 60

ETAPA 5. EVALUAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH):

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas.

La implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se evalúa a través del instrumento diseñado para la verificación y medición de la evolución del MIPG en las entidades y organismos públicos, esto es, el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG y, la definición de los requisitos técnicos y las líneas de acción se encuentran definidos en la Matriz de GETH definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, instrumentos que serán armonizados con las disposiciones distritales en el siguiente acápite.

Dentro de los procesos de la gestión de talento humano, se destaca:

8.7 INGRESO

La provisión de las necesidades de personal en función de los cometidos organizacionales se desarrolla a partir de la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas. La finalidad fundamental es asegurar que la entidad seleccione y mantenga la cantidad y calidad de recurso humano que requiere para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestario y gestión de la entidad.

8.7.1 Plan Anual de Vacantes

El Plan de Vacantes permite diseñar estrategias de planeación anual de la previsión y provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, reportado a la Comisión Nacional del Servicio Civil, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

El plan de vacantes incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que se reportan a la oferta pública de empleos de carrera -OPEC- a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableciendo proveer las vacantes para garantizar la adecuada

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 35 DE 60

prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

✓ **Provisión de Vacantes mediante Concurso de Méritos**

En Colombia la única forma de ingresar a la carrera administrativa y ascender dentro de la misma es a través de los concursos de mérito, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019. La Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- realiza los concursos de las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal.

El concurso de méritos es un procedimiento reglado por la administración en virtud del cual se selecciona entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Según lo establecido en el artículo 2.2.6.2 del Decreto compilatorio 1083 de 2015, el proceso de selección o concurso comprende 5 fases a saber: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, conformación de listas de elegibles y período de prueba.

Las vacantes definitivas que se describen a continuación se encuentran en su totalidad reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Sistema para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad- SIMO-. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en la Circular Externa 0011 de 2021, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y prerrequisito para efectuar el estudio para provisión a través de la figura de encargo y por ende de nombramiento provisional de ser el caso.

Asimismo, es importante tener en cuenta que desde febrero de 2021, en cumplimiento de la normativa vigente sobre apropiación de los recursos para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa, en especial, el Decreto 051 de 2018, suscrito entre otros por el Presidente de la República y el Ministerio de Hacienda, norma que en su artículo 30 adicionó el artículo 2.2.6.34, previendo en sus incisos cuarto y quinto el deber a cargo de las entidades del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y a cargo de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto, con el fin de adelantar los concursos de méritos.

En el proceso Distrito 6, la Corporación participa con la oferta 23 de cargos que se encuentran en vacancias definitivas.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 36 DE 60

✓ **Provisión Transitoria de Empleos Vacantes**

En cumplimiento de la normatividad vigente mientras surte el proceso de selección de los concursos abiertos de méritos o de ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Concejo de Bogotá DC adelanta la provisión transitoria de las vacantes definitivas a través de la figura de encargo por derecho preferencial que tienen los funcionarios de carrera, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019 y en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Una vez agotado el derecho preferencial del encargo y con el fin de garantizar la prestación del servicio, se identificarán las vacantes que pueden ser provistas a través de nombramientos provisionales, conforme a lo establecido en reglamentación vigente.

Ahora bien, la entidad en cumplimiento de la normatividad vigente y buscando la provisión de las necesidades de personal en función de los cometidos organizacionales considera los lineamientos establecidos, con relación a la inclusión y la diversidad de personas con discapacidad; jóvenes entre los 18 y 28 años y género, a través de la provisión transitoria de empleos vacantes de acuerdo a la discrecionalidad del nominador y los nombramientos provisionales conforme la normatividad vigente.

✓ **Discapacidad en el Sector Público**

La Ley 1618 de 2013 establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

En cumplimiento de la reglamentación respecto al porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público de que trata el artículo 13 numeral 2 de la Ley 1618 de 2013, se expide el Decreto 2011 de 2017 en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

El Decreto 2011 de 2017, establece la cuota de vinculación laboral de las personas con Discapacidad en las entidades públicas de todos los niveles, definiendo porcentajes de enganche laboral, sobre el número de personas que tenga la planta de personal de cada entidad, como se observa en la siguiente tabla:

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 37 DE 60

Tamaño de la Planta	A 31 de diciembre de 2019	A 31 de diciembre de 2023	A 31 de diciembre de 2027
Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

Fuente: Decreto 2011 de 2017 – Artículo 2.2.12.2.3

Al respecto, la planta de personal vigente de la Corporación es de 205 empleos y esto indica que debemos cumplir con el 3% según el tamaño de la planta, es decir, 8 empleos en condición de discapacidad.

El Concejo de Bogotá D.C., en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la entidad responsable de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos, la Comisión Nacional del Servicio Civil, y lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004 literal c) e i) elaborar las convocatorias a concursos para el desempeño de empleo públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones...y realizará los procesos de selección para el ingreso al empleo público, de acuerdo a los principios del mérito, libre concurrencia e igualdad, ha reportado la oferta pública de empleos - OPEC para adelantar a través de la CNSC los concursos de méritos.

Ahora bien, y con el objeto de cumplir con la cuota establecida el Concejo de Bogotá considera a través de la provisión transitoria de empleos en nombramiento provisional y de acuerdo con la discrecionalidad del nominador, contribuir con el cumplimiento de la cuota establecida.

✓ Empleo Joven

La ley 1780 de 2016 *“Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”* busca eliminar barreras de ingreso de los jóvenes entre 18 y 28 años al mercado laboral, mediante acciones que les permitan a estos acceder fácilmente a un trabajo decente y a las entidades vincular o contratar el personal que aporte al sector público.

Sin embargo, el Concejo respetuoso de la entidad responsable de la administración y vigilancia de la carrera de los servidores públicos, la Comisión Nacional del Servicio Civil, y lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004 literal c) e i) elaborar las convocatorias a concursos para el desempeño de empleo públicos de carrera, de acuerdo con los términos

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 38 DE 60

y condiciones y realizará los procesos de selección para el ingreso al empleo público, de acuerdo a los principios del mérito, libre concurrencia e igualdad, ha reportado la oferta pública de empleos - OPEC para adelantar a través de la CNSC los concursos de méritos.

Ahora bien, y en pro de generar acciones afirmativas en relación con la vinculación efectiva de jóvenes entre 18 y 28 años, la entidad a través de la provisión transitoria de empleos en nombramiento provisional y de acuerdo con la discrecionalidad del nominador, contribuir con el cumplimiento de la cuota establecida.

8.8 PERMANENCIA

Un aspecto fundamental para el desarrollo del Talento Humano en las entidades públicas es fortalecer la articulación entre el rendimiento individual de los servidores, los resultados de la entidad y la satisfacción de los ciudadanos. Sin embargo, es necesario considerar acciones complementarias orientadas a la medición de la productividad y al mejoramiento del desempeño que tengan un impacto decisivo en los resultados del sector público, para ello se dispone de las siguientes herramientas:

8.8.1 Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación - PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Considerando que el PIC busca cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor público y las capacidades puntuales que exige el ejercicio de su cargo, buscando mejorar el desempeño de los funcionarios.

El Concejo de Bogotá a partir de la guía reciente del DAFP propone en la formulación del PIC orientaciones estructurales, con una visión a largo plazo sobre la formación y capacitación que se requiere para alcanzar una gestión pública eficiente y eficaz.

En consecuencia y con miras a asegurar la efectividad administrativa esperada por los ciudadanos, la entidad deberá afianzar sus procesos de capacitación para garantizar que

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 39 DE 60

desde la vinculación y durante su vida activa al servicio de la Entidad, los funcionarios fortalezcan los ejes temáticos y sus competencias técnicas y como servidores públicos.

Las competencias de desempeño se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, saber hacer y saber ser actitudes, que permitan el desempeño exitoso en función de resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

Por lo tanto, la capacitación debe contribuir por consiguiente al fortalecimiento de competencias necesarias en los empleados públicos, entre ellas: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

En consecuencia, resaltar tal importancia lleva a reconocer cuáles son las competencias que se deberían fortalecer en la Entidad, en función de su visión y misión frente al desarrollo integral del empleado, buscando crecer armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal. Facilitando condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores. El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, partió de la acción conjunta entre ésta y los empleados públicos.

Se definieron los siguientes ejes temáticos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación desarrolladas alrededor del SABER – SABER HACER Y SABER SER.

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos.	Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	Dirigido a servidoras y servidores públicos con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad.	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo en el marco de la ley 2294 de 2023.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 40 DE 60

Eje 4. Transformación digital y cibercultura	La capacitación debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución industrial y la transformación digital en el sector público.
Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público.	Es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente. Lo servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones.
Eje 6. Habilidades y competencias.	A través de este eje se pueden fortalecer y desarrollar competencias para lograr una gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incrementa el valor público desde el rol de servidor público.

Para implementar el Plan Institucional de Capacitación se contemplan las siguientes modalidades de enseñanza:

- a. **Modalidad Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. **Modalidad Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.

Las anteriores modalidades se pueden adelantar con recursos propios o a través de alianzas estratégicas con entidades del orden distrital, nacional y/o con empresas del sector privado. Adicionalmente, y de acuerdo a la Guía formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación PIC 2024, así como lo indica debe tener una etapa de seguimiento y evaluación que permita revisar periódicamente los avances y medir los resultados alcanzados en cumplimiento de las metas propuestas en el PIC y los cometidos institucionales.

✓ Inducción

El Programa de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.

La inducción realizada en el Concejo de Bogotá, se programará de acuerdo con el ingreso de funcionarios nuevos a la entidad, cada dos (2) meses atendiendo de manera general los temas a desarrollar los cuales pueden ser modificados o actualizados en cualquier

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 41 DE 60

momento de acuerdo con las necesidades organizacionales. La inducción se realiza a servidores públicos enmarcados en la cultura organizacional de la entidad.

Temas de Inducción:

- Planta general y situaciones administrativas de los funcionarios
- Sindicatos
- Derechos Humanos
- Nómina
- Seguridad y salud en el trabajo
- Control Interno
- Planeación
- Bienestar social y capacitación
- SIDEAP
- Actividad misional en el Concejo de Bogotá D.C.
- Gestión documental
- Sistemas y seguridad de la información

✓ **Reinducción**

El Programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Busca actualizar de manera permanente a los servidores de la Entidad, en los temas que resulten relevantes e impacten en la cultura organizacional, que hayan sufrido cambios normativos o de tipo estratégico para la Entidad y que contribuyan a fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia el Concejo de Bogotá.

✓ **Evaluación del Desempeño**

A través de la evaluación del desempeño, como herramienta organizacional, se permite fortalecer una serie de interacciones permanentes (diálogo continuo) que permiten al colaborador planear y desarrollar su trabajo, asumiendo una mayor responsabilidad por sus resultados.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 42 DE 60

De igual manera, se requiere examinar si los directivos cumplen con cada una de las funciones estratégicas, tales como: planeación estratégica, organización, integración, dirección y control, que permitan diseñar e implantar procedimientos para evaluar el desempeño y mejorar así el recurso humano de la organización.

La evaluación del desempeño es una herramienta de dirección imprescindible en la actividad administrativa de la entidad ya que nos sirve en la determinación y en el desarrollo de una política adecuada a las necesidades de la Corporación, puesto que, al evaluar a los colaboradores, se estaría evaluando el rendimiento y la calidad de su desempeño, en la obtención de los resultados que son de su responsabilidad.

Las políticas generales de las organizaciones en la evaluación del desempeño se deben basar en:

- Que todas las organizaciones deben tener un único sistema de Evaluación del Desempeño y este debe ser liderado por la dependencia encargada de la administración del recurso humano, quienes deben brindar asesoría, soporte y el apoyo necesario para su implementación y aplicación en todas las áreas de la organización.
- Ser una herramienta que permita analizar los logros, aportes, fortalezas y áreas de mejoramiento de los colaboradores de la organización en su desarrollo personal y profesional, con el fin de crear e implementar estrategias para el desarrollo y capacitación del recurso humano y así preparar a la organización para competir dentro del sector de su actividad.
- Asignar la responsabilidad a los servidores que tengan personal a su cargo quienes deben conocer el potencial del recurso humano tanto de su área como de otras áreas, y así poder brindar la información que permita a la empresa conformar cuadros de reemplazos para futuras vacantes.

Ahora bien, según lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC-, se indica que las entidades deben contar con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral, buscando gestionar el potencial del talento humano a partir de una medición de 360 grados, gestionar el potencial del talento humano como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad creando confianza y legitimidad en su accionar.

Por lo anterior, respecto a la implementación del sistema el Concejo de Bogotá D.C., comprometido con fortalecer la gestión técnica y administrativa del proceso de gestión de

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 43 DE 60

talento humano al interior de la entidad, a través de la Alta Dirección de la entidad acuerda adelantar y participar en las mesas de trabajo propuestas por Departamento Administrativo de Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública como responsables de la política, así como brindar información pertinente que contribuya con el desarrollo de la misma.

El artículo 17 de la Resolución 681 de 2025 - Articulación con la Evaluación del Desempeño Laboral. Establece: La Dirección de Talento Humano, como líder de la política de Gerencia Estratégica del Talento Humano, y en ejercicio de sus competencias, particularmente de la señalada en el numeral 8 del artículo 11 del Acuerdo 977 de 2025, establecerá las directrices y lineamientos institucionales para involucrar y evidenciar en la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos vinculados a la Corporación, la contribución que estos hacen en el ejercicio de sus funciones y compromisos laborales, al cumplimiento de las metas de los procesos y los lineamientos, estándares y atributos de las políticas de gestión y desempeño en cuya implementación participen las dependencias a las que se encuentran asignados.

8.8.2 Plan de Bienestar e Incentivos

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada servidor público.

En este orden de ideas, se identifica que el reto de cualquier área de Recursos Humanos es el diseño de políticas que ayuden a comprometer o a vincular al personal de la empresa

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 44 DE 60

con los objetivos organizativos, y de esta manera contribuir a obtener ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

Igualmente, las áreas de Recursos Humanos deben procurar conseguir lealtad por parte de los colaboradores, sentido de pertenencia hacia la empresa, para poder conseguir relaciones a largo plazo.

El plan de Bienestar e Incentivos del Concejo de Bogotá D.C., está propuesto a partir del “*Programa Nacional de Bienestar 2023-2026*”, el cual compila estrategias para mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde prestan sus servicios. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta el Estado.

Para dar cumplimiento a este programa se definieron cinco (5) ejes mediante los cuales las entidades públicas del orden nacional y territorial desarrollarán las actividades de sus programas de bienestar, lo que impactará de forma positiva en la calidad de vida de los servidores públicos y en el desempeño de su rol diario: i) Equilibrio Psicosocial; ii) Salud Mental; iii) Diversidad e Inclusión; Iv) Transformación Digital y V) Identidad y Vocación por el servicio público.

El desarrollo de las actividades enmarcadas en los 5 ejes depende en buena medida de las interacciones y otra serie de experiencias que cada servidor público tenga con la entidad de ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

El conocimiento del Clima Organizacional al interior de la entidad proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los colaboradores, como en la cultura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información nos muestra que el Clima Organizacional influye en el comportamiento evidenciado en los colaboradores a través de sus percepciones, las cuales crean un filtro de la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional en la entidad.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 45 DE 60

Dentro de las recomendaciones específicas, producto de la aplicación de la medición del clima organizacional en el año 2024, se tienen:

MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

Estados Mentales Positivos

Estados mentales positivos						
Riesgo bajo Riesgo bajo Riesgo bajo Sin datos Sin datos						
Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Satisfacción e integración en el trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Motivación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Salario emocional		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Seguridad en el trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Remuneración		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Sin datos	Sin datos
Burnout		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

Propósito de Vida

Forma A: funcionarios sin personal a cargo Forma B: funcionarios con personal a cargo Forma C: Contratistas						
Eje Propósito de vida		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Desarrollo de Personal		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Administración del tiempo		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Sin datos	Sin datos
Autoevaluación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Integridad		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Autonomía		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Actitud		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 46 DE 60

Relaciones Interpersonales

Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Relaciones Interpersonales	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos	
<i>Factor</i>						
		Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas		
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
<i>Comunicación</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
<i>Trabajo en Equipo</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
<i>Redes de Apoyo</i>		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
<i>Reconocimiento del trabajo de otros</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
<i>Mobbing</i>		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Sin datos	Sin datos
<i>Sentido de pertenencia</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

Conocimiento de las Fortalezas

Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Conocimiento de las fortalezas propias	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos	
<i>Factor</i>						
		Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas		
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
<i>Liderazgo</i>		Riesgo bajo	Sin datos	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
<i>Manejo de conflictos</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
<i>Empoderamiento</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
<i>Administración del Talento Humano</i>		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
<i>Autogestión</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 47 DE 60

Resultados Calidad de Vida laboral

Los resultados de la aplicación de los instrumentos estando alineados con el modelo de calidad de vida laboral y sus siete dimensiones permite obtener el nivel de riesgo asociado a cada dimensión.

<i>Dimensión</i>	Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas
<i>Soporte institucional para el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Seguridad en el trabajo</i>	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Integración al puesto de trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Satisfacción por el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Desarrollo profesional</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Administración del tiempo libre</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Recomendaciones Estratégicas

Con base en los resultados, se proponen las siguientes líneas de acción para fortalecer el clima organizacional:

Implementar programas de liderazgo transformacional, orientados a desarrollar líderes capaces de generar confianza, orientar a sus equipos y actuar con empatía y visión estratégica.

2. Diseñar e implementar estrategias de reconocimiento y comunicación efectiva, fomentando un entorno colaborativo, motivador y basado en la retroalimentación constructiva.

3. Establecer espacios seguros para el manejo de conflictos y la prevención del mobbing, promoviendo relaciones laborales saludables y el respeto mutuo.

4. Reforzar el salario emocional mediante talleres enfocados en el bienestar, el desarrollo personal y la construcción de un propósito organizacional compartido.

5. Fomentar el uso y fortalecimiento de redes de apoyo internas y externas, con el fin de promover la cohesión, el sentido de pertenencia y la solidaridad institucional.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 48 DE 60

Estas acciones no solo contribuirán a optimizar el bienestar individual, sino que también impulsarán el desempeño colectivo, alineando el clima organizacional con los objetivos estratégicos del Concejo de Bogotá D.C.

Aspectos fundamentales que se tienen en cuenta en el plan de bienestar e incentivos para su intervención.

✓ **Plan de Retiro**

Se refiere a las actividades que permiten la preparación para el retiro laboral, preparándolos para afrontar una nueva etapa de vida y para asumir el cambio de la mejor manera posible, para su propio bienestar, el de su núcleo próximo, el de las organizaciones a las que pertenece y el de la comunidad en general. Las actividades están enfocadas a los funcionarios en etapa de prepensión y pensión una vez se presenten cualquiera de las causales de retiro que implica la cesación en el ejercicio de sus funciones públicas.

✓ **Sistema de Estímulos e Incentivos**

El Sistema de Estímulos e Incentivos, estará conformado por los siguientes programas orientados a incrementar los niveles de competitividad institucional y de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los servidores públicos.

1. **Reconocimiento a la Antigüedad Laboral:** Otorgar el Beneficio sindical reconocido a quienes se hagan acreedores y programar su disfrute como lo contempla la norma.
2. **Programa de Incentivos Niveles de Excelencia:** El programa de Incentivos está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral reconociendo: Niveles de excelencia laboral.
3. **Incentivos Equipos de Trabajo:** se reconoce a los servidores que participen en el desarrollo de un proyecto direccionado a la misionalidad de la entidad, respondiendo a criterios de excelencia y mostrando aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

✓ **Código de Integridad**

El Concejo de Bogotá D.C., articulado con los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y la Política de Integridad el Departamento Administrativo de

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 49 DE 60

la Función Pública, adoptó y apropió el Código de Integridad de la entidad que de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

Los valores incluidos en el Código de Integridad de la Entidad adoptado a través de la Resolución 640 de 2019, determinan una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando comprendidos 7 valores así:

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **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.
3. **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.
4. **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado
5. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. **Servicio:** Mi actuación se orienta a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.
7. **Transparencia:** Mi comportamiento y actuación se caracterizan por la rectitud y visibilidad y no dan lugar a interpretaciones ambiguas.

Implementación del Código de Integridad en el Concejo de Bogotá D.C.

La apropiación del código de integridad en la Corporación se propone a partir de una aceptación y compromiso, pensado para hacernos personas más dignas de lo que somos y lo que hacemos, personas confiables y ejemplo de vida para nuestra familia y para todos los que nos rodean, como parte de la familia del Concejo de Bogotá D.C.

8.8.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad de los servidores públicos y colaboradores del Concejo de Bogotá DC, es fundamental para la Corporación, por lo cual, tiene implementado el Sistema de Gestión de

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 50 DE 60

la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo establecido en el Decreto Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, en su artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. “El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente”, de igual manera debe incluir el numeral siete (7), el cual establece: “diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019)”.

El Plan Anual de Trabajo y Capacitación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza con base en las necesidades de la Corporación, la cuales se evidencian en: Política SST; Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, requisitos legales; diagnóstico de condiciones de salud; Identificación de peligros y valoración de riesgos y determinación de controles por cada una de las dependencias del Concejo de Bogotá D.C.; hallazgos de las inspecciones (ergonómicas, locativas, químicas, biológicas e higiénicas), resultados de auditoría interna y externa, Planes de mejoramiento, entre otras.

Ahora bien, el Concejo de Bogotá D.C., cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estructurado de acuerdo con los lineamientos normativos establecidos y de permanente actualización; el cual, tiene en su desempeño, un porcentaje de cumplimiento del 94,5%.

Es así como, en la presente vigencia los objetivos del SG-SST, se plantean acorde a lo establecido en la normatividad, la disposición de recursos, tecnológicos, físicos, financieros y de Talento Humano, para que se desarrollen a través del plan de trabajo aprobado por el C.I.G.D. y firmado por el(a) Presidente(a) de la Corporación y el Profesional Especializado SST con Licencia, nombrado para la implementación de éste Sistema de Gestión, a saber:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los factores de riesgos laborales en la Corporación, implementando los respectivos controles establecidos.
2. Implementar las actividades de mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores de la Corporación.
3. Dar cumplimiento a los requisitos legales vigentes y aplicables, al sistema de gestión de seguridad y salud en el 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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 51 DE 60

Para dar cumplimiento a ello, el plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST cuenta con la asesoría permanente de la Administradora de Riesgos Laborales de afiliación, la Directriz de Talento Humano y el equipo de trabajo asignado a SST y la responsabilidad de los funcionarios y colaboradores, al ser fundamental su participación; así como también de los procesos con los que se integra, pues es de carácter transversal a toda la organización; de tal manera, que se desarrollen las actividades planeadas, que permitan la disminución de los peligros y control de los riesgos, para la preservación de la salud y seguridad en el trabajo.

De esta manera, El CONCEJO DE BOGOTÁ D.C. evidencia que, está comprometida con la atención, evaluación y el control de los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, desde la identificación de los peligros, la promoción y prevención de la salud de quienes laboran en la Corporación, a través de actividades encaminadas a evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, con el desarrollo de diversos Programas y Sistemas de vigilancia epidemiológica: ergonómica (Inspecciones de puesto de trabajo), psicosocial (Evaluación del Riesgo psicosocial, casos blancos, orientación psicosocial y respuesta como unidades informadoras de salud mental), Auditivo y visual (estudios de Higiene) y Respiratorio, seguimiento a las condiciones de salud de los funcionarios, Semana de la Salud y Capacitación - Inducción / Reinducción en SST-.

Generándose en el campo de la higiene y seguridad Industrial, también programas de: Inspecciones de seguridad, Orden y aseo, Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, Investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo, estudios de higiene industrial, Elementos de Protección personal, acorde con el alcance de SST la articulación con el PESV, requisitos SST para contratistas y muy importante la participación de los trabajadores, a través de: identificación de peligros y riesgos, informando actos y condiciones inseguras, integrando el Comité de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Brigada de Emergencias, Comité Operativo de Emergencias. Por otra parte, las actividades pertinentes a procesos de contratación para la adquisición de productos, insumos y servicios, que aportan al control de riesgos laborales, atención de auditorías internas y externas, indicadores propios, para el seguimiento a la gestión y generar la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.8.4 Monitoreo y seguimiento del SIDEAP

El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, es una herramienta integral que facilita la gestión de información sobre servidores,

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 52 DE 60

colaboradores y entidades de la administración distrital. A través del análisis de las condiciones sociales, económicas y educativas del talento humano vinculado al Distrito Capital, permite la formulación de Políticas para la planificación, desarrollo y gestión integral, convirtiéndose en el instrumento oficial de gestión de información del Distrito Capital en lo que respecta al talento humano y la administración pública distrital.

Módulos:

HOJA DE VIDA: diseñado de manera que cualquier usuario con una cuenta en el Sistema, independientemente de si se encuentra en proceso de vinculación o ya forma parte del talento humano de la ciudad, pueda registrar, actualizar y gestionar su información personal y laboral.

BIENES Y RENTAS: El usuario, con una cuenta en el Sistema, ya sea que se encuentre en proceso de vinculación o forme parte del talento humano al servicio de la ciudad, y que sea sujeto obligado a presentar declaración, pueda registrar, actualizar y gestionar su información financiera y patrimonial.

SELECCIÓN DE TALENTOS: Consolida los procesos de selección abiertos para la provisión de empleos de diferentes naturalezas jurídicas de libre nombramiento y remoción, empleos temporales y empleos de período fijo.

Esto facilita la participación de la ciudadanía interesada en unirse laboralmente al Distrito Capital, postulándose a las convocatorias que surgen de acuerdo a las necesidades de las entidades y organismos distritales.

TALENTO HUMANO: Proporciona a las diversas áreas o dependencias encargadas del Proceso de Gestión de Talento Humano una herramienta única para administrar la información de las plantas de personal asociadas a cada una de las entidades y organismos distritales contribuyendo a mejorar la eficiencia y el control en el manejo de la información de las novedades de personal de estas entidades.

CONTRATACIÓN: Facilita a las áreas responsables de contratación manejar en una sola plataforma, los detalles y novedades sobre los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con personas naturales en cada una de las diferentes entidades y organismos del Distrito.

VALIDACIÓN HOJAS DE VIDA: Facilita la gestión del talento humano en las diferentes entidades y organismos del Distrito Capital. Lo cual se logra al permitir que las áreas de talento humano y las de contratación consulten y verifiquen, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), la información registrada en el módulo de Hoja de Vida.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 53 DE 60

MEDICIÓN DEL ÍNDICE DE DESARROLLO CIVIL: Permite la automatización del registro y diligenciamiento de la encuesta de medición del Índice de Desarrollo Civil, que tiene por objetivo conocer y diagnosticar la percepción sobre la gestión del talento humano en el sector público distrital. La encuesta está dirigida a funcionarios y directivos responsables del Proceso de Talento Humano en cada una de las entidades y organismos distritales, y se realiza con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones, lo que facilita la parametrización de las preguntas y garantiza la calidad y veracidad de los datos obtenidos.

ACUERDOS DE GESTIÓN: Facilita la concertación y evaluación de los compromisos de los gerentes públicos vinculados a las entidades distritales. Este Sistema supera las limitaciones del método actual y contribuye a mejorar la gestión del talento humano en la administración distrital, promoviendo el trabajo claro y transparente que se difundirá a través del directorio de servidores y contratistas del Distrito, beneficiando tanto al gerente público como a la ciudadanía al ser instrumento de rendición de cuentas.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL: Habilita al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, para realizar actualizaciones en las plantas de personal de todas las entidades y organismos distritales, tanto en su planta de empleo público como en los trabajadores oficiales permitiendo llevar un registro histórico y cronológico de la evolución de cada una de ellas.

BANCO DE HOJAS DE VIDA TALENTO NO PALANCA: Permite a las entidades y organismos distritales generar las consultas de los perfiles registrados en la plataforma Talento No Palanca, con los que se pueden realizar los procesos de selección para la vinculación de personas naturales por medio de contratos de prestación de servicios, de acuerdo a sus necesidades y requerimientos.

CONFLICTO DE INTERESES: Permite que el servidor público o contratista informe a la administración distrital sobre cualquier evento o situación, ya sea potencial o real, que pueda constituir un conflicto de interés durante su vinculación o al momento de finalizar su relación con entidades y organismos distritales, en pro de promover la transparencia, integridad y la lucha contra la corrupción.

MOVILIDAD LABORAL: Facilita a las entidades del Distrito Capital realizar convocatorias para seleccionar servidores que posean los perfiles requeridos para desempeñar sus funciones a través de varias modalidades de Movilidad Laboral. Del mismo modo, brinda a los servidores la oportunidad de postularse y participar en las convocatorias e invitaciones emitidas por cada entidad u organismo, siempre y cuando cumplan con el perfil solicitado.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 54 DE 60

La Dirección de Talento Humano efectúa validación de la información reportada por el servidor público con el soporte disponible en el aplicativo SIDEAP y realiza seguimiento al cumplimiento de la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas y Conflicto de intereses por cada responsable en aplicación de la normatividad vigente.

8.9 DESVINCULACIÓN

8.9.1 Plan de Retiro

El retiro laboral es un cambio que se presenta con el conocimiento previo del individuo, es tan radical y profundo que afecta toda su vida. Cambia su situación económica, la cantidad de tiempo disponible, la relación con la familia, los amigos, el entorno social, entre muchas otras cosas más.

El plan de retiro plantea la posibilidad de transformar las posibles amenazas en oportunidades y poner en marcha adaptaciones y nuevos proyectos personales para afrontar el retiro laboral. Dado que este tiene una fecha cierta, la persona que se acerca a esta etapa puede prepararse para enfrentar los cambios que se avecinan, de la mejor manera posible.

El Concejo de Bogotá D.C. consciente de fortalecer el componente de desvinculación asistida propone el diseño de plan de retiro laboral, favoreciendo la motivación del empleado que egresa, promoviendo una mayor adhesión del personal próximo a retirarse y mejorando la motivación del resto del personal. De acuerdo con el sentir social el concepto de pensionado resulta altamente relacionado con el deterioro de la capacidad laboral, de ahí a que estar a las puertas de ser pensionado, en muchos casos se tornan incómodamente traumático para el empleado.

Es precisamente ese impacto negativo el que se busca disminuir incorporando lineamientos a la política de gestión de Talento Humano de la entidad, que contrarresten de forma efectiva este evento claramente cultural. Es sano entonces exponer en qué consiste la edad de pre pensionado teniendo en cuenta que el SGSST, Bienestar e incentivos se disponen dentro de los procesos a cargo la protección, bienestar, y calidad de vida de los funcionarios de la entidad. Por tanto, se hace imperativo implementar el diseño y ejecución de planes específicos de preparación para la etapa pre y pensional de sus servidores.

Adicionalmente, el plan de retiro de la entidad se articula con el programa Diseño de Vida del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual tiene como propósito planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento de sí mismo, asumir el cambio de

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 55 DE 60

manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal.

El plan de retiro de la entidad se propone puede estar orientado a desarrollar las siguientes etapas:

- ✓ **Pre pensionado:** Es el funcionario que está próximo a pensionarse, es decir, le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.
- ✓ **Pensionado:** Es el funcionario que cumple las causales de retiro del servicio, por:
 - i. Renuncia regularmente aceptada; ii. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; iii. Invalidez absoluta; iv. Edad de retiro forzoso.

Adicionalmente el Decreto 648 de 2017 establece en el artículo 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por: i. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; ii. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; v. Invalidez absoluta; vii. Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; viii. Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono de este; ix. Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo; x. Orden o decisión judicial; xi. Supresión del empleo; xii. Muerte. Estas causales son objeto de revisión desde el plan de retiro de la entidad, considerando son causales de suspensión de la labor ejercida en la entidad y se aborda al ser de las áreas propuestas a intervenir.

El programa de retiro considerando los lineamientos establecidos por DAFP puede contemplar el desarrollo de las siguientes áreas a intervenir:

✓ **Aspecto Psicosocial**

Durante la etapa de prejubilación es fundamental aclarar que el siguiente escaño de vida es una etapa de responsabilidad individual. El acompañamiento psicológico en los últimos años laborales le ayudará a comprender al empleado que la vida continúa y aún hay muchas cosas por realizar. Por otro lado, los aspectos social y familiar deben ser adaptables a esta nueva etapa, por lo cual el acompañamiento debe extenderse a la familia quienes serán el soporte fundamental para su adaptación a la vida de jubilado.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 56 DE 60

✓ Aspecto Financiero

Es importante aclarar que la pensión corresponde a un porcentaje menor al salario devengado durante los últimos años. De modo que una vez se retire tendrá que acomodar su ritmo de vida a una cantidad menor de dinero o buscar diferentes fuentes de financiación, a través de proyectos de emprendimiento, que solventen los gastos adicionales a lo presupuestado con el salario de jubilación.

✓ Emprendimiento

En este caso, montar su propio negocio es una salida viable, de acuerdo con las necesidades y prioridades del empleado. Para una mayor explicación y credibilidad sobre el tema resulta recomendable las capacitaciones brindadas a la institución, por los fondos de pensiones y cesantías a las cuales tengan afiliados sus empleados. De modo que sean ellos los encargados de explicar detalladamente cuanto es el monto de su salario de jubilado y cómo invertir de una mejor forma su salario para envejecer dignamente.

✓ Aspecto Físico

Una condición esencial para un buen retiro es que se disfrute de una razonable salud física y mental en la cual su pérdida de capacidad laboral no solo la determinan evaluaciones médicas, quienes determinarán a qué se puede y a que no se puede dedicar un pensionado. Las muertes rápidas después del retiro son frecuentes, pero hay pruebas de que la mala salud precede el retiro y no lo sigue, esto indica que durante los años de preparación para la jubilación el plan de la institución es indispensable una planeación de actividades de promoción de la salud y de salud física preventiva, orientadas más hacia la consecución de culturas de prevención y no de sanación. Este aspecto se desarrollará en articulación con el plan de bienestar.

Adicionalmente, las acciones propuestas en el plan de retiro consideran la transferencia del conocimiento adquirido por el/la servidor/a que se retira de la entidad, fortaleciendo la gestión integral de talento humano para el retiro.

9. PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar unos mejores resultados en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 57 DE 60

los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se debe abordar como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Recursos Humanos.

El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la implementación de los Planes de la gestión de talento humano, los cuales hacen parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.

Adicionalmente, como instrumentos de medición para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano se encuentran los siguientes:

- a) Evaluación del Plan de Acción Anual: A través de los informes de seguimiento trimestrales a las actividades a cargo de la Dirección de Talento Humano incluidas en el Plan de Acción.
- b) Herramienta de autodiagnóstico aplicado a la evaluación de la Gestión del talento Humano.
- c) FURAG (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión): Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de la Corporación, 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 por el DAFP.

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

9.1 Indicadores

La evaluación y la planeación son ejercicios que se alimentan entre sí: La primera está condicionada a la definición previa de los resultados esperados durante el periodo y los

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 58 DE 60

objetivos institucionales, mientras que la segunda contribuye a definir el punto de partida de la planeación de la siguiente vigencia” (DDDI, 2019)

Como lo define la Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión - Versión 4: “Los indicadores se diseñan desde el proceso de planeación y permiten que durante las demás etapas de la gestión se verifique el cumplimiento de objetivos y metas, así como el alcance de los resultados propuestos e introducir ajustes a los planes de acción, metas o actividades” (DAFP, 2018)

Los indicadores son expresiones cuantitativas verificables, obtenidas como resultado de la medición de una o más variables y son utilizados por el Concejo en su proceso de gestión para medir el avance o detectar fallas en el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas institucionales. Por tal razón, la Corporación cuenta con indicadores, así como la hoja de vida para la construcción y monitoreo de los mismos y la matriz consolidada para el seguimiento. A continuación, se presentan los indicadores:

INDICADORES GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA
Movimientos de personal, rotación, movilidad, o situaciones administrativas a funcionarios de Planta Administrativa.	Llevar la medición de los movimientos de personal rotación y movilidad por las diferentes situaciones administrativas, reubicaciones, encargos, comisiones o licencias, realizadas a los funcionarios de la Planta Administrativa de la Corporación.	No de solicitudes o movimientos de personal (reubicaciones, encargos, comisiones o licencias) tramitados en el trimestre/ Número de total de solicitudes o movimientos de la planta administrativa generados en el trimestre) *100
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitaciones	Medir el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitaciones	(Número de capacitaciones ejecutadas del PIC en la vigencia / Número de capacitaciones programadas del PIC en la vigencia) * 100
Nivel de satisfacción de actividades de bienestar	Establecer el nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades del plan de bienestar	(No total de personas que marcaron excelente en el periodo + No total de personas que marcaron bueno en el periodo) / (Número total de personas encuestadas en el periodo) *100
Evaluación de Desempeño	Establece el nivel de cumplimiento en la Evaluación el Desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa de la entidad	Número de evaluaciones realizadas / Total de funcionarios de carrera administrativa * 100

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 59 DE 60

Teletrabajo	Establece el acceso al teletrabajo a los funcionarios que cumplen con los requisitos establecidos para acceder a esta modalidad de trabajo en la Corporación.	(No de funcionarios vinculados a teletrabajo en la vigencia/No de funcionarios vinculados a teletrabajo en la vigencia anterior) *100
Inducciones a funcionarios nuevos	Hace referencia a las inducciones realizadas a los funcionarios nuevos que ingresan a la Corporación.	(Funcionarios nuevos con inducción realizada en el trimestre/ Número de funcionarios posesionados en el trimestre) *100
Plan Gestión Seguridad y Salud en el trabajo	Porcentaje de cumplimiento de las actividades anuales programadas en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo	(Número de actividades realizadas en el trimestre / Número de actividades programadas en el año) *100%
Gestión de Incapacidades	Establece el porcentaje de incapacidades de 3 días o más conforme el total de incapacidades radicadas para recobro.	(Cantidad de Incapacidades gestionadas para recobro del trimestre + las del trimestre anterior) / (Número de incapacidades radicadas de 3 días o más + incapacidades pendientes de tramitar del trimestre anterior) *100%
Liquidaciones de Cesantías	Determina la atención de los requerimientos en el trimestre y las pendientes del periodo anterior, para las liquidaciones de cesantías de los funcionarios y exfuncionarios de la Corporación.	(Solicitudes atendidas para Liquidación de Cesantías en el trimestre + pendientes del trimestre anterior) / (Total de solicitudes de liquidación de cesantías radicadas en el trimestre + pendientes del trimestre anterior) x 100%
Certificaciones Pensionales	Este indicador mide la eficiencia en el trámite de solicitudes de certificación pensional en el trimestre y pendientes del periodo anterior, radicados por los funcionarios y exfuncionarios de la Corporación.	[Solicitudes de certificación pensional tramitadas en el trimestre + pendientes del trimestre anterior]/ (Total de solicitudes de certificación pensional radicadas en el trimestre + pendientes del trimestre anterior]*100
Novedades de Nomina	Cumplimiento de las novedades radicadas en nómina en el periodo y pendientes del periodo anterior.	(Novedades ejecutadas en nómina en el trimestre + pendientes de ejecutar novedad para el mes siguiente) / (Novedades radicadas con el lleno de requisitos en el trimestre + pendientes por ingresar el mes siguiente) * 100%

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 2026
		PÁGINA 60 DE 60

9.2 Plan de Acción Anual

El Plan de Acción Anual como instrumento que consolida las metas, los indicadores, las actividades, fechas y responsables de la gestión en cada vigencia. Es un instrumento de planeación en el que cada dependencia o proceso, define un conjunto lógico y coherente de compromisos concretos que deben ejecutarse cada año, en relación con los recursos humanos, técnicos, presupuestales, entre otros, que se necesitan para alcanzar los resultados esperados del plan estratégico institucional.

El Plan de Acción Anual del Concejo de Bogotá D.C., se articula directamente con el Plan Estratégico Institucional, las metas proyecto de inversión y las metas de gestión, en virtud que constituye la herramienta que permite a cada área responsable precisar las actividades que se deben implementar durante la vigencia para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. Por tal razón, se establece con una duración de un año y seguimiento trimestral de ejecución.


JOSÉ DOMINGO GRACIA BAYUELO
 Director de Talento Humano

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.