

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 1 DE 14

CONCEJO DE BOGOTA, D.C.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Director Administrativo: DANIEL ANDRÉS GARCÍA CAÑÓN

Proceso Carrera Administrativa:

MARTHA CECILIA VALENCIA GOMEZ
 Profesional Especializado 222-04
 ERIKA PATRICIA ORTIZ
 Asesor 105=02

Bogotá, D.C. 2020

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 2 DE 14

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	5
4. PRINCIPIOS BASE	6
5. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	7
6. GENERALIDADES.....	10
7. MARCO NORMATIVO.....	13

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 3 DE 14

INTRODUCCIÓN

El Concejo de Bogotá, D.C., para la vigencia 2020, actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano, con el propósito de incorporar la nueva normativa para responder a los retos propios de la dinámica organizacional, las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) enmarcadas en el Decreto 1083 de 2015; los lineamientos establecidos en el Decreto 612 de 2018, el cual contempla la Integración de los planes institucionales y estratégicos a su plan de acción institucional. Lo anterior con el fin de optimizar y fortalecer las competencias personales y laborales de los funcionarios y así mismo articular los lineamientos estratégicos con los planes del Talento Humano de la Entidad.

A través del Decreto 1499 de 2017, se actualizó el modelo integrado de planeación y gestión, el cual se estructuró como el *“Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”*.

Considerando que el MIPG, concibe el talento humano como el activo más importante de las entidades, la Corporación adopto dicho modelo a través de la Resolución No. 388 expedida el 15 de mayo de 2019.

En consecuencia, el plan estratégico de Talento Humano, busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando sentido de pertenencia, motivación se ve reflejada en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

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

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 4 DE 14

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

1. OBJETIVO GENERAL.

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

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Corporación y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro por pensión, las cuales se encuentran contenidas dentro del Programa de Bienestar.
- Fortalecer y desarrollar las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos del Concejo de Bogotá, D.C. con la finalidad de contar con un talento humano capacitado, comprometido y que contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos institucionales.

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 5 DE 14

- Identificar e implementar los criterios y las pautas para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el desempeño de las actividades de los servidores públicos del Concejo.
- Coordinar la medición de la gestión de los servidores públicos a través del desarrollo del Sistema de Gestión del Desempeño.
- Definir las acciones necesarias para hacer frente a los procesos de ingreso, permanencia y retiro.
- Realizar el monitoreo y seguimiento a la implementación del formato único de historia laboral del SIDEAP y la actualización del formato de bienes y rentas.

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.

La Planeación Estratégica del Talento Humano, busca articular y proyectar la gestión del talento humano para responder a los derroteros fijados por la Corporación, contar con el talento humano que responda al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales y comprometidos con la visión, así como las metas formuladas en el marco del Direccionamiento Estratégico, las cuales se encuentran alineadas con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucradas; Gestión del Talento Humano, alta dirección y servidores públicos, para así lograr el compromiso requerido para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, la cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se integra al ejercicio de los componentes de la dimensión de Talento humano como factor transversal en su operación de gestión administrativa y asistencial que soporta el servicio que presta el Concejo de Bogotá. D.C. y se convierte en una herramienta de desarrollo y fortalecimiento administrativo.

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 6 DE 14

4. PRINCIPIOS BASE.

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

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

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

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

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 7 DE 14

No. De Cargos	Denominación	Código y Grado Salarial	Nivel Ocupacional
	MESA DIRECTIVA		
9	Asesor	105-02	Asesor
	PLANTA GLOBAL		
1	Secretario General de Organismo de Control	073-02	Directivo
1	Director Administrativo	009-02	
1	Director Financiero	009-02	
1	Director Técnico Jurídico	009-02	
3	Subsecretario de Despacho	045-01	
1	Jefe de Oficina	006-01	
1	Jefe Oficina Asesora de Planeación	115-03	
1	Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	115-03	
10	Profesional Especializado	222-05	Profesional
10	Profesional Especializado	222-04	
19	Profesional Universitario	219-03	
15	Profesional Universitario	219-02	
3	Profesional Universitario	219-01	
7	Técnico Operativo	314-05	Técnico
1	Técnico Operativo	314-01	
9	Auxiliar Administrativo	407-11	Asistencial
4	Auxiliar Administrativo	407-08	
2	Auxiliar Administrativo	407-07	
22	Auxiliar Administrativo	407-04	
4	Auxiliar Administrativo	407-03	
1	Auxiliar Administrativo	407-02	
2	Auxiliar Administrativo	407-01	
3	Secretario Ejecutivo	425-11	
6	Secretario Ejecutivo	425-09	
7	Secretario Ejecutivo	425-08	
6	Secretario Ejecutivo	425-05	
1	Secretario Ejecutivo	425-03	
1	Secretario Ejecutivo	425-02	
14	Servicios Generales	470-03	
5	Conductor	480-07	
171	TOTAL CARGOS		

a. Clasificación por Tipo de Cargo.

No de Cargos	TIPO DE EMPLEO
4	Periodo Fijo
15	Libre Nombramiento y Remoción
152	Carrera Administrativa

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 8 DE 14

b. Clasificación por Nivel Jerárquico:

No de Cargos	NIVEL JERARQUICO
10	Nivel Directivo
9	Nivel Asesor
57	Nivel Profesional
8	Nivel Técnico
68	Nivel Asistencial
19	Nivel Operativo

c. Clasificación de acuerdo a las situaciones administrativas:

No de Cargos	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA
6	Provisionales
10	En Encargo
3	Vacancia Temporal
3	Vacancia Definitiva

d. Clasificación por Genero:

No de Cargos	GENERO
103	Género Femenino
68	Género Masculino
171	TOTAL

e. Clasificación por Rango de Edad:

No de Trabajadores	Rango de Edades
46	Entre 20 y 40 anos

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 9 DE 14

38	Entre 41 y 50 anos
62	Entre 51 y 60 anos
25	Entre 61 y 70 años
171	TOTAL

f. Clasificación por Antigüedad en la Entidad:

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

6. GENERALIDADES.

El desarrollo de los objetivos enunciados en el presente plan, se enmarcan a partir de la integración y ejecución de diferentes planes que buscan impactar las competencias personales y laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la motivación y bienestar de los servidores vinculados en la entidad, con el fin de buscar y diseñar la Planeación Estratégica del Talento Humano, que contemple, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo y seguimiento del SIDEAP, la Evaluación de Desempeño Laboral, la Inducción, reinducción, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional y contar con un Manual de Funciones y Competencias Laborales, acorde con la normatividad

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 10 DE 14

y las directrices vigentes, a continuación y tal como se indicó en la introducción se hará referencia brevemente a cada uno de los planes enunciados:

6.1 Plan Anual de Vacantes.

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

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

6.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos.

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

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

6.3 Bienestar Social e Incentivos.

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

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 11 DE 14

sentido de pertenencia con la entidad y motivar a los funcionarios de la Corporación, mediante un reconocimiento a los mejores funcionarios y equipos de trabajo.

6.4 Plan Institucional de Capacitación.

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

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

6.5 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Concejo de Bogotá, D.C., en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, que va hasta las diferentes ocupaciones, esto con el fin de cumplir con la normatividad y contribuir al bienestar físico, mental y social del trabajador, el cual se materializa en la prevención de enfermedades y accidentes laborales, y en general a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, para fomentar una cultura encaminada al auto cuidado, principalmente se desarrolla con la implementación de las siguientes actividades:

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

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

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 12 DE 14

divulgación del resultado de la batería de riesgo psicosocial aplicada y su plan intervención, seguimiento médico laboral), gestión y seguimiento a las recomendaciones /restricciones laborales y reubicaciones.

Reporte e investigación de enfermedades laborales, realizar las inspecciones, entrevistas e informe para aspirantes de Teletrabajo, actividades propias de novedades de enfermedades como el COVID- 19 y enfermedades respiratorias asociadas.

- Medicina Preventiva: Implementación de programas de prevención en salud: visual, auditiva y cardiovascular, actividades de promoción y prevención en salud (semana de la seguridad y salud en el trabajo, Tips en carteleras y socializaciones de diversos temas priorizados de prevención de enfermedades comunes), Programa de capacitación SST, actualización y realización de la inducción SST a funcionarios / colaboradores, Implementación de la Sala Amiga del Lactante Familiar- laboral.

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

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

- Gestionar la conformación y capacitación del Comité de Convivencia laboral, cuyo objeto es solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, que se puedan presentar con los funcionarios de la Corporación y del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST- que es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo, presentando los informes pertinentes.

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	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 13 DE 14

6.6 Evaluación del Desempeño Laboral.

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

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

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

6.7 Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública SIDEAP.

Para realizar el cumplimiento efectivo de la actualización de la información reportada por los funcionarios en el Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública SIDEAP, se realiza la entrega de los soportes actualizados del formato único de hoja de vida y el formato de bienes y rentas generados por el aplicativo en mención, el cual se actualiza permanentemente por las situaciones administrativas presentadas tales como traslados, reubicaciones, comisiones encargos, etc.

7 MARCO NORMATIVO.

Para lo pertinente se remite al Nomograma de la Entidad-Proceso 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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: THU-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 2020
		PÁGINA 14 DE 14

3. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción	Fecha
01	Elaboración Plan Estratégico de Talento Humano	08 /04/2019
02	Actualización Plan Estratégico de Talento Humano	05/05/2020
03	Incluye consideración en relación a la pandemia generada por el Coronavirus COVID-19.	11/05/2020

4. RUTA DE APROBACIÓN

ELABORÓ O ACTUALIZÓ:	REVISIÓN METODOLOGICA OAP:	APROBÓ:
EQUIPO TÉCNICO DE TALENTO HUMANO Dirección Administrativa	CAROLINA PARRA MARTINEZ Profesional Especializado 222-05 Oficina Asesora de Planeación	DANIEL ANDRES GARCIA CANON Director Administrativo 009-02