 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 1 DE 18

CONCEJO DE BOGOTA, D.C.
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

PROCESO DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Bogotá, D.C., 2023



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 2 DE 18

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. POLITICA DE TALENTO HUMANO.....	5
2. OBJETIVO GENERAL.....	5
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	6
5. ARMONIZACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN MIPG CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH.....	7
6. AUTODIAGNÓSTICO	8
7. PRINCIPIOS BASE	10
8. CARACTERIZACIÓN SERVIDORES PUBLICOS	13
9. GENERALIDADES.....	15
10. MEDICIÓN Y SEGUIMIENO.....	20
11. MARCO NORMATIVO.....	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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 3 DE 18


INTRODUCCIÓN

El Concejo de Bogotá, D.C., para la vigencia 2023, concordante con la armonización del Modelo Integrado de Planeación MIPG con el Plan Estratégico de Talento Humano PETH y enmarcada dentro de los programas de Capacitación, Bienestar, Carrera Administrativa y Seguridad y Salud en el Trabajo, describe las acciones y estrategias en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, con el fin de disponer la información sobre el personal vinculado en la entidad, el diagnóstico de las necesidades en materia de Talento Humano y la incorporación de la nueva normativa para responder a los retos propios de la dinámica organizacional a las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) enmarcadas en el Decreto 1083 de 2015; los lineamientos establecidos en el Decreto 612 de 2018, el cual contempla la Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos a su Plan de Acción Institucional.

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

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

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

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 4 DE 18

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 que se ve reflejada en un Talento Humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.


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

Es así como el Plan Estratégico de Talento Humano del Concejo de Bogotá, D.C., reúne, además de todo lo relacionado con la etapa de desarrollo (capacitación, bienestar, carrera administrativa 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.

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-006 / V.01

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 5 DE 18

1. POLITICA DE TALENTO HUMANO.

El Concejo de Bogotá, D.C. consciente de que su Talento Humano es un recurso invaluable para el desarrollo y logro de los objetivos institucionales al interior de la Corporación, promueve acciones estratégicas que permitan enfrentar los cambios externos, internos y en la capacidad laboral, con el fin de asegurar la alineación efectiva entre Planeación Institucional y el Talento Humano.

Con las acciones propuestas desde el Plan Estratégico del Talento Humano, se busca impactar a los funcionarios del Concejo de Bogotá, D.C. en las distintas etapas de la vida laboral (vinculación, permanencia y retiro), buscando lograr el mejoramiento en el desarrollo de sus competencias personales y laborales, aumentar su motivación y bienestar bajo principios de integridad y legalidad, esto con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

2. OBJETIVO GENERAL.


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

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

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

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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 6 DE 18

- 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.


4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.

La Planeación Estratégica del Talento Humano, es una herramienta de gestión, que busca una articulación entre el Concejo de Bogotá, D.C. y los funcionarios con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos), los cuales se encuentran alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucradas; Gestión del Talento Humano, alta dirección y 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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 7 DE 18


5. ARMONIZACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN MIPG CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PETH

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

Actividades de Gestión /Variables _ Requisitos PGETH_ MIPG	Productos / Factor de Cumplimiento en la Entidad
Registro automatizado de la Información Institucional relacionada con la Gestión del Talento Humano.	Actualización permanente del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública –SIDEAP y publicación en la Red Administrativa-Talento Humano.
Conocer y considerar toda la normatividad y los lineamientos macro aplicables al proceso de Talento Humano.	Actualización permanente del Normograma con la información del Proceso de Gestión del Talento Humano.
Contar con un mecanismo de información que permita en tiempo real caracterizar el talento humano vinculado a la entidad u organismo distrital.	Actualización Permanente del Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública –SIDEAP y publicación en la Red Administrativa-Talento Humano.
Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.	Registro y actualización del formato de hoja de vida y la información relacionada con los perfiles ocupacionales que se encuentra en el aplicativo SIDEAP y la base de Excel con la información actualizada en el área y publicación en la Red Administrativa-Talento Humano.
Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad.	Registro y actualización en el botón de transparencia de los Acuerdos de Gestión.
Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	Se está trabajando en su implementación.

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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PÁGINA 8 DE 18	

6. AUTODIAGNÓSTICO.


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

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


2021	2022
Puntaje Final: 80	Puntaje Final: 90
CALIFICACIÓN POR COMPONENTES	
Planeación: 92	Planeación: 92
Ingreso: 82	Ingreso: 90
Desarrollo: 80	Desarrollo: 90
Retiro: 45	Retiro: 50
En cuanto a la calificación por componentes se observa un aumento en sus componentes para la vigencia 2022.	
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO: Se continua la necesidad de revisar los planes de retiro y programas para los pensionados de la Entidad.	
CALIFICACIÓN POR CATEGORÍAS	
COMPONENTE NO 1 PLANEACIÓN:	COMPONENTE NO 1 PLANEACIÓN:
Conocimiento Normativo y del entorno: 90	Conocimiento Normativo y del Entorno:90
Gestión de la Información: 100	Gestión de la Información: 100
Planeación estratégica: 100	Planeación Estratégica: 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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PÁGINA 9 DE 18	

<p>Manual de Funciones y Competencias Laborales: 85 Arreglo Institucional: 90</p> <p>COMPONENTE NO 2 INGRESO:</p> <p>Provisión del Empleo:90 Gestión de la Información:100 Meritocracia: 70 Gestión del Desempeño: 100 Conocimiento Institucional: 100 Inclusión: no se encontraba: 100</p> <p>COMPONENTE 3 DESARROLLO:</p> <p>Conocimiento Institucional: 100 Gestión de la Información: 100 Gestión del Desempeño: 90 Capacitación: 100 Bienestar: 100 Admón. del TH: 20 Clima Organizacional y cambio Cultural:81 Seguridad y Salud en el Trabajo: 90 Valores: 100 Contratistas: 0 Negociación Colectiva: 80 Gerencia Pública: 80</p> <p>COMPONENTE 4: RETIRO</p> <p>Gestión de la Información: 100 Administración del Talento Humano: 100 Desvinculación Asistida: 60 Gestión del Conocimiento: 80</p>	<p>Manual de Funciones y Competencias Laborales: 85 Arreglo Institucional: 90</p> <p>COMPONENTE NO 2 INGRESO:</p> <p>Provisión del Empleo: 90 Gestión de la Información: 100 Meritocracia: 70 Gestión del Desempeño: 100 Conocimiento Institucional:100 Inclusión:100</p> <p>COMPONENTE NO 3 DESARROLLO</p> <p>Conocimiento Institucional: 100 Gestión de la Información: 100 Gestión del Desempeño: 90 Capacitación: 100 Bienestar: 100 Admón. del TH: 90 Clima Organizacional y cambio Cultural: 81 Seguridad y Salud en el Trabajo: 100 Valores: 100 Contratistas: 0 Negociación Colectiva: 80 Gerencia Pública:80</p> <p>COMPONENTE 4: RETIRO</p> <p>Gestión de la Información: 100 Administración del Talento Humano: 100 Desvinculación Asistida: 60 Gestión del Conocimiento: 80</p>
<p>En cuanto a la calificación por categorías, se observa que se mantuvieron los componentes.</p> <p>PROPUESTA DE MEJORAMIENTO:</p>	
<p>CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</p>	

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PÁGINA 10 DE 18	

Ruta de la Felicidad: 90 Ruta del crecimiento: 90 Ruta del servicio: 100 Ruta de la calidad: 100 Ruta del Análisis de Datos: 100	Ruta de la Felicidad:90 Ruta del crecimiento:90 Ruta del servicio: 100 Ruta de la calidad: 100 Ruta del Análisis de Datos:100
En términos generales todas las Rutas de Valor se mantuvieron.	
DESAGREGACIÓN DE LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	
Entorno Físico: 90 Equilibrio Laboral Personal: 93 Salario Emocional: 50 Innovación: 90 Cultura del Liderazgo: 90 Bienestar del Talento: 90 Liderazgo en Valores: 90 Servidores que saben lo que hacen: 90 Cultura basada en el servicio: 100 Cultura que genera logro y bienestar: 100 Hacer siempre las cosas bien:96 Cultura de la calidad y la integridad: 90	Entorno Físico: 90 Equilibrio Laboral Personal:90 Salario Emocional: 50 Innovación: 90 Cultura del Liderazgo: 90 Bienestar del Talento: 90 Liderazgo en Valores: 90 Servidores que saben lo que hacen: 90 Cultura basada en el servicio: 100 Cultura que genera logro y bienestar: 100 Hacer siempre las cosas bien:96 Cultura de la calidad y la integridad: 90
En términos generales toda la desagregación de las Rutas de creación del Valor se mantuvieron.	


7. PRINCIPIOS BASE.

El Concejo de Bogotá, D.C., cuenta con su Código de Integridad que establece los principios fundamentales, adoptado mediante la Resolución No. 640 del 12 de septiembre de 2019, establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público, de conformidad con lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, así:

- **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.

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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 11 DE 18

- **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.

Teniendo en cuenta que el Código de Integridad debe ser aplicado por los funcionarios, contratistas y partes interesadas en prestar servicios directos o indirectos a la entidad, quienes se deben comprometer con comportamientos éticos de acuerdo a los valores y principios aquí establecidos, se busca el fortalecimiento de las buenas prácticas en la gestión corporativa, con el fin de atender al principio del interés general y del bien común.

Desde que se adoptó el Código de Integridad se han tenido logros en cuanto al conocimiento de éste, por medio de las actividades que se desarrollan durante cada vigencia con el equipo de Gestores de la Integridad.


A partir de la encuesta realizada durante el año anterior se puede observar que el 82% de las personas encuestadas conocen el Código de Integridad, el 89% considera que en la Corporación se apropian los valores del Código de Integridad, mientras que el 100% de los encuestados manifiestan aplicar los valores del Código de Integridad en cada una de sus dependencias.

Dentro de las fortalezas que fueron percibidas por los colaboradores de la entidad son:

- La creatividad de las propuestas de sensibilización

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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 12 DE 18


- El liderazgo y el trabajo del equipo de Gestores de la Integridad a pesar de la resistencia y el desinterés por un tema tan relevante que nos ayuda a crecer como personas y como organización.
- La constancia en la socialización del mismo
- Estrategias novedosas para divulgar un tema que no es tan sencillo de interiorizar
- La metodología y las dinámicas utilizadas para la divulgación son innovadores y emotivas.
- Que se integra a las UAN para el desarrollo de las actividades
- La socialización de los valores del Código de Integridad por las herramientas digitales de la entidad.

Debilidades:

- Poco compromiso por parte de la administración para la realización de las actividades del Código de Integridad.
- La falta de participación de los colaboradores de la entidad a pesar de las diferentes estrategias para la socialización de los valores.
- Algunos argumentan no tener tiempo para participar en las actividades, por la carga laboral.
- La resistencia al cambio de algunos servidores
- Falta de integración entre Concejales y funcionarios

Sugerencias:

- Continuar con los valores apropiados por la Corporación: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, servicio, transparencia.
- Retomar el proceso de inducción presencial en lo que se refiere a la socialización del Código de Integridad como parte fundamental en el ejercicio público.
- Involucrar a la Caja de Compensación en la realización de algunas actividades
- Hacer un reconocimiento a los colaboradores y Honorables Concejales que son escogidos por sus compañeros por representar un valor cada mes.
- Insistir a la Secretaría de Hacienda en la asignación de recursos para la realización de las actividades del Código de Integridad (la han negado durante dos años consecutivos).
- Socializar el Código de Integridad mediante cartelera digital.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PÁGINA 13 DE 18	

- Actualizar el video del Código de Integridad
- Seguir con las campañas de socialización del Código de Integridad
- Idear estrategias para que la alta dirección, se comprometa con las actividades orientadas a fortalecer los valores del Código de Integridad, como la forma de apalancar funcionarios comprometidos con la entidad, pero, sobre todo, felices de realizar su trabajo y convencidos de que su aporte personal es importante para el crecimiento individual y colectivo.
- Realizar concursos y juegos por dependencia que busquen medir el conocimiento sobre la apropiación de los temas alusivos al Código de Integridad.
- Realizar foros y talleres relacionados con los valores del Código de Integridad.
- Realizar actividades lúdicas y de equipo que permitan pasar del compromiso individual al grupal.
- Realizar actividades que permitan visibilizar cómo se aplican los valores día a día.
- Generar incentivos para los colaboradores que participen en las actividades del Código de Integridad.
- Cumplir con los premios a los ganadores de los concursos que se realicen en el marco de la ejecución del Plan de Gestión de la Integridad.


8. 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" y el Acuerdo 856 del 13 de octubre de 2022, "Por el cual se modifica el Acuerdo 492 de 2012 y se dictan otras disposiciones", señalan las funciones propias de la Entidad, cumplidas por la planta global de empleos que se describe a continuación:

No. De Cargos	Denominación	Código y Grado Salarial	Nivel Ocupacional
	MESA DIRECTIVA		
9	Asesor	105-02	Asesor
	PLANTA GLOBAL		
1	Secretario General de Organismo de Control	073-03	Directivo
1	Director Administrativo	009-03	

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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PÁGINA 14 DE 18	

1	Director Financiero	009-03	
1	Director Técnico Jurídico	009-03	
3	Subsecretario de Despacho	045-02	
1	Jefe de Oficina	006-02	
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	
10	Profesional Especializado	222-04	
19	Profesional Universitario	219-03	Profesional
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	Auxiliar de Servicios Generales	470-03	
5	Conductor	480-07	
172	TOTAL CARGOS		


a. Clasificación por Tipo de Cargo.

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

b. Clasificación por Nivel Jerárquico:

No de Cargos	NIVEL JERÁRQUICO
11	Nivel Directivo

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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PÁGINA 15 DE 18	

9	Nivel Asesor
57	Nivel Profesional
8	Nivel Técnico
68	Nivel Asistencial
19	Nivel Operativo
172	Cargos Planta Administrativa

9. GENERALIDADES.

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


9.1. 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.

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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 16 DE 18

9.2. 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.

9.3. Bienestar Social e Incentivos.

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


9.4. 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

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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 17 DE 18


manera significativa a la gestión institucional, el cumplimiento del plan de acción y el desarrollo de los servidores.

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

El Concejo de Bogotá, D.C., en el desarrollo continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, el cual tiene alcance a las diferentes ocupaciones, contribuyendo al bienestar físico, mental y social del trabajador, lo cual se logra a través del cumplimiento normativo, que se materializa en la prevención de enfermedades y accidentes laborales, y en el control de los riesgos priorizados y en general en la mejora continua, fomentando una cultura encaminada al auto cuidado, adelanta la gestión del riesgo a través de la implementación de las siguientes actividades, principalmente:

Gestión Documental: Elaboración, actualización y estructuración de los documentos que dan sostén al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como la actualización de la política y Normograma, manuales, procedimientos, formatos y sistemas y programas de vigilancia epidemiológica; así como estudio diagnósticos, divulgaciones, socializaciones, elaboración de los indicadores normativos y divulgación en las plataformas establecidas para tal efecto.

Medicina del Trabajo: Realización de exámenes médico ocupacionales (pre-ingreso, periódicas, egreso, cambios de labor, pos-incapacidades), informes de análisis de ausentismo laboral por causas médicas, diagnóstico de condiciones de salud, que permiten la implementación y actualización de sistemas de vigilancia epidemiológica de riesgo biomecánico (Análisis de puestos de trabajo, pausas activas, control de riesgos in situ, seguimiento médico laboral y aplicación de encuesta diagnóstica para personal de planta de apoyo), psicosocial (capacitaciones diversas para manejo de estrés, mejora de condiciones y factores protectores, orientación psicosocial, aplicación y divulgación del resultado de la batería de riesgo psicosocial y su plan de intervención, seguimiento médico laboral) y Prevención de Covid -19 (Seguimiento condiciones de salud, casos sospechosos y positivos, cercos epidemiológicos, implementación del protocolo específico según normatividad vigente e informes requeridos por diversos organismos), gestión y seguimiento a las recomendaciones /restricciones laborales y reubicaciones de ser necesario, Reporte e investigación de enfermedades

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 18 DE 18


laborales, participar en el procedimiento de Teletrabajo, a través de las inspecciones, entrevistas e informe para aspirantes de Teletrabajo.

Medicina Preventiva: Implementación de programas de prevención en salud: visual, auditiva y cardiovascular, actividades de promoción y prevención en salud (semana de la salud, Tips en carteleras y socializaciones de diversos temas priorizados de prevención de enfermedades comunes), Programa de Estilos de Vida y Entornos Laborales Saludables, Programa de capacitación SST, mantenimiento del contenido de la inducción a funcionarios según plataforma establecida para tal efecto y la realización virtual o presencial de ésta a contratistas independientes con la Dirección Financiera y Proveedores de servicio con las Supervisiones de los mismos y la reinducción componente SST según la programación establecida por el Procedimiento de Posesiones

Higiene y Seguridad Industrial: Inspecciones de seguridad (condiciones de seguridad y trabajo en general, orden y aseo, elementos de atención de emergencias, elementos de protección personal, protocolo bioseguridad de Covid-19, riesgo químico, entre otros), estudios de higiene industrial (tales como: iluminación, niveles de presión sonora, químicos, ventilación, entre otros, según aplique), reporte e investigaciones de accidentes e incidentes laborales, atención de reportes de condiciones inseguras, actualización de la matriz de peligros, identificación y valoración de riesgos y diagnóstico de condiciones de trabajo, gestión para el control de los riesgos resultantes de cada uno de las actividades, informes de accidentalidad laboral, Desarrollar el componente SST del Plan Estratégico de Seguridad Vial y Movilidad Sostenible.

Revisión y actualización de los análisis de vulnerabilidad y planes de emergencias de las dos (2) sedes con su divulgación y socialización, mantener conformado el Comité Operativo de Emergencias (COE), llevando la secretaría técnica y gestionando su formación en Sistema Comando Incidentes, convocatoria a nuevos integrantes de la Brigada de Emergencias y su formación, organización de la participación de la Corporación en el simulacro distrital de evacuación anual, adelantar los informes pertinentes y el plan de trabajo específico y estudio de carga combustible para áreas nuevas y señalización.

Gestiona la conformación y capacitación del Comité de Convivencia laboral, cuyo objeto es solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 19 DE 18

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 mensuales.

Se realiza anualmente la auditoria interna del sistema de gestión, con la oficina de control Interno y la externa propia de la ARL de afiliación, atendiendo a través de los planes de mejora lo pertinente.

9.6. 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.”*, el Decreto número 288 de 2021, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical”* y la Resolución 167 de 2021 *“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño para los funcionarios provisionales del Concejo de Bogotá, D.C.”*

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.

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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 20 DE 18

9.7. 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.


10. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, desde los diferentes procesos adscritos a Talento Humano, se cuenta con los indicadores que nos permiten hacer el seguimiento y la medición de cumplimiento de los mismos:

- Plan Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo: Mide el porcentaje de cumplimiento de las actividades anuales programadas en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Plan de Bienestar, Incentivos y Capacitación: Mide el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitaciones incluyendo inducción y reinducción y el nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades del plan de bienestar.
- Carrera Administrativa: Se establece el nivel de cumplimiento en la Evaluación el Desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa de la entidad, el acceso al teletrabajo a los funcionarios que cumplen con los requisitos establecidos para acceder a esta modalidad de trabajo en la Corporación y se lleva la medición de los movimientos de personal por las diferentes situaciones administrativas, reubicaciones, encargos, comisiones o licencias, realizadas a los funcionarios de la Planta Administrativa de la Corporación.


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	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 21 DE 18

11. MARCO NORMATIVO.

Dado que, dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, hacen parte los subprocesos de Bienestar, Incentivos y capacitación; Seguridad y Salud en el Trabajo y Carrera Administrativa, cada uno cuenta con una reglamentación específica que se encuentra actualizada en el Nomograma de la Entidad.


FERNANDO MANTILLA ORTÍZ
 Director Administrativo