



# **PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.**

## **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2024 08-PL-08**

Proceso de Gestión del Talento Humano

Versión – 2

20-01-2022

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 2 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN</b>
1	28/01/2021	Versión inicial del documento
2	20/01/2022	Actualización del plan con la gestión programada para la vigencia 2022, bajo los lineamientos del Documento Tipo Parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano - Tomo I - septiembre 2020, del DAFP.

<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
<b>CLEMENCIA ROJAS ARIAS</b> Directora de Talento Humano <b>Profesionales de la Dirección de Talento Humano</b>	<b>HÉCTOR HERNÁN GONZÁLEZ NARANJO</b> Director de Planeación (Representante de la Alta Dirección)	<b>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO</b>

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 3 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	OBJETIVOS .....	6
3.	ALCANCE .....	6
4.	RESPONSABLES.....	7
5.	DEFINICIONES .....	9
6.	CONSIDERACIONES GENERALES.....	15
7.	DESARROLLO DEL DOCUMENTO .....	16
7.1.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	16
7.1.1.	Disposición de información .....	16
7.1.2.	Caracterización de la población .....	16
7.1.3.	Caracterización de los empleos.....	17
7.1.4.	Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2021.....	17
7.1.4.1.	Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH. 17	
7.1.4.2.	Medición Clima Organizacional .....	19
7.1.4.3.	Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.....	25
7.2.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	29
7.2.1.	PLANES DE TALENTO HUMANO 2022.....	29
7.2.1.1.	Plan Anual de Vacantes .....	29
7.2.1.2.	Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	29
7.2.1.3.	Plan Institucional de Capacitación .....	30
7.2.1.4.	Plan Institucional de Bienestar .....	31
7.2.1.5.	Plan Institucional de Incentivos.....	31
7.2.1.6.	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	32
7.2.2.	PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	33
7.2.3.	MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS COMPONENTES DE TALENTO HUMANO .....	35
7.3.	PLANEACIÓN 2022.....	35
7.4.	PRESUPUESTO Y RECURSOS .....	36
7.5.	EVALUACIÓN DEL PLAN.....	36
7.5.1.	EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO .....	36

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 4 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

8.	<b>NORMATIVIDAD APLICABLE .....</b>	<b>37</b>
8.1.	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES .....</b>	<b>37</b>
8.2.	<b>PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>38</b>
8.3.	<b>BIENESTAR .....</b>	<b>38</b>
8.4.	<b>CAPACITACION .....</b>	<b>39</b>
8.5.	<b>INCENTIVOS.....</b>	<b>40</b>
8.6.	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>41</b>
8.7.	<b>OTROS DOCUMENTOS APLICABLES.....</b>	<b>42</b>
9.	<b>CRONOGRAMA.....</b>	<b>43</b>
10.	<b>ANEXOS .....</b>	<b>44</b>

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 5 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

## 1. INTRODUCCIÓN

El talento humano de una Entidad es su principal activo y, por tanto, su primer aliado para el logro de sus fines y metas. Por ello, la gestión del talento humano tiene un rol de trascendental importancia en la medida que, lograr funcionarios(as) altamente motivados(as), conduce a contar con funcionarios(as) más comprometidos(as), competitivos(as) y especializados(as) en los asuntos a su cargo.

En ese sentido, para la Personería de Bogotá, D. C., el diseñar escenarios que mejoren la calidad de vida de los(as) funcionarios(as) a través de la planeación estratégica del talento humano, enmarcada en el fortalecimiento del bienestar, la capacitación, los incentivos y la seguridad y salud en el trabajo de sus servidores(as), contribuye no sólo en el crecimiento personal y profesional de cada uno(a), sino en la consecución de una administración exitosa, que logra sus objetivos y metas soportada en el compromiso, sentido de pertenencia y experticia profesional de sus principales aliados(as), el talento humano.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad y la Política Estratégica de Talento Humano, planteadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que buscan en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual se busca fortalecer mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado. Así mismo, contar con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Así pues, la Dirección de Talento Humano y sus Subdirecciones de Gestión y de Desarrollo del Talento Humano, en cumplimiento de sus funciones y fundamentadas en la normatividad vigente, en el direccionamiento estratégico y orientaciones de la alta dirección, en el Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Anual y en las necesidades evidenciadas durante la vigencia anterior, presenta el Plan Estratégico del Talento Humano para los(as) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D. C., cuyo propósito principal está orientado hacia Planear, desarrollar y evaluar la

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 6 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la entidad, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como dimensión central del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

## 2. OBJETIVOS

- Fortalecer el Talento Humano de la Personería de Bogotá, D. C., mediante la implementación de políticas, estrategias y planes institucionales, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo en casa y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los planes institucionales que lidera el Proceso de Gestión del Talento Humano, conforme a la normatividad vigente en materia.
- Implementar estrategias o acciones que fortalezcan el desarrollo integral del talento humano, como componente fundamental para contribuir a la gestión de la Entidad y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Personería de Bogotá inicia con la identificación de necesidades, intereses o expectativas de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad, que son el insumo de cada uno de los Planes de Talento Humano y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Por consiguiente, aplica a los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad, de acuerdo con la normatividad establecida.

Por lo anterior, la cobertura del presente Plan se extiende a todos los servidores de la Personería de Bogotá, D. C., y sus familias, conforme a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 7 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

## **4. RESPONSABLES**

### **DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

Formular y presentar las políticas, planes y proyectos en materia del talento humano y dirigir la implementación de los mismos, de acuerdo con los procesos establecidos y la normatividad vigente.

Coordinar con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano la formulación de los planes y programas que se adelantan en la Entidad en materia de bienestar, capacitación, incentivos y seguridad y salud en el trabajo, para el logro de la gestión de la Personería.

### **SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.**

Formular los Planes de Desarrollo Integral del Talento Humano, y orientar y coordinar la ejecución de los mismos para el mejoramiento de la gestión de la Personería de Bogotá, D. C., de acuerdo con las políticas definidas por la alta dirección, los procesos establecidos y la normatividad vigente sobre la materia.

### **SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

Aplicar las políticas y la normatividad que regula el manejo y la administración de los recursos humanos y dirigir la elaboración de los procedimientos relacionados con la nómina de la Entidad.

### **DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.**

Brindar apoyo en los aspectos contractuales, presupuestales y de recursos físicos que se requieran para la implementación de las actividades previstas en el presente Plan.

### **DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN**

Proporcionar información sobre la identificación de problemas a partir de los resultados del seguimiento y monitoreo a la ejecución del Plan Estratégico Institucional - PEI, los Planes Operativos Anuales - POA y demás Planes de la Personería, así como del análisis de los procesos institucionales que agregan valor a la calidad del servicio y al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 8 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

Poner a disposición de las áreas, el Plan Operativo Anual- POA y el Plan Estratégico Institucional, de los cuales se coligen las metas operativas y estratégicas de la Entidad, a tener en cuenta en la identificación de problemas.

#### DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.

Desarrollar estrategias de gestión de información para garantizar la calidad, oportunidad, seguridad e intercambio para el uso en la gestión y la toma de decisiones en la Entidad.

Propender y facilitar el uso y apropiación de las tecnologías, los sistemas de información y los servicios digitales por parte de los (as) servidores(as), las personas y los grupos de interés a quienes están dirigidos. Implementar estrategias para promover servicios digitales dirigidos a los servidores públicos, ciudadanos y grupos de interés como herramientas para mejorar la gestión.

#### DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Promover la investigación al interior de la Entidad con el fin de apoyar el cumplimiento de su misión, objetivos y funciones.

Promover el desarrollo de mecanismos de innovación para generar soluciones orientadas a mejorar la gestión de los procesos institucionales.

#### OFICINA DE CONTROL INTERNO

Proporcionar información sobre la identificación de problemas de acuerdo con los resultados de la evaluación institucional, informes de gestión de control interno, evaluaciones y acciones de mejora formuladas, reportes de no conformidades y planes de mejoramiento, formulados a partir del ejercicio de sus funciones de control y de las visitas de auditoría a las dependencias y/o procesos institucionales.

#### OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES

Generar herramientas virtuales consultables en los diferentes medios y recursos de comunicación de la Entidad, que apoyen la divulgación y socialización de las actividades.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 9 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

PERSONERO AUXILIAR, SECRETARIO GENERAL, PERSONEROS DELEGADOS COORDINADORES, PERSONEROS DELEGADOS, PERSONEROS LOCALES, DIRECTORES, SUBDIRECTORES Y JEFES DE OFICINA.

Proporcionar la información requerida, para la identificación y priorización de necesidades de la Entidad.

Participar y facilitar el acceso y la participación activa de los servidores, tanto en todas las actividades de bienestar e incentivos, como en todas las fases del plan de capacitación, así como las actividades de prevención y promoción de seguridad y salud en el trabajo.

#### SERVIDORES(AS) DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.

Participar activamente en las actividades de bienestar, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y en todas las actividades de mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Participar en los diagnósticos que realice el proceso de Gestión de Talento Humano, para conocer sus necesidades, intereses y expectativas, que permitan su desarrollo, personal, profesional y laboral.

Participar activamente en la evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano, así como en la evaluación de las actividades de los planes de capacitación, bienestar, incentivos y seguridad y salud en el trabajo, a las cuales asista.

## 5. DEFINICIONES

### DEL PLAN DE BIENESTAR

**Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

**Área de Protección y Servicios Sociales.** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 10 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

**Áreas de Intervención.** Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral. (Decreto 1567 de 1998 - artículo 22).

**Bienestar Social.** Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (Decreto 1567 de 1998 -artículo 20 y 21).

**Sistema de estímulos para los empleados del Estado:** Establece el plan de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

## **DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

**Capacitación:** “Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, como a la informal, de acuerdo con lo establecido con la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz Desempeño del cargo y al desarrollo personal e integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”. (Decreto 1567 de 1998, Artículo 4).

**Competencia:** “Capacidad de una persona para desempeñar las funciones inherentes a un empleo, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público; capacidad que está determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe tener y demostrar el funcionario”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 11 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

**Educación Formal:** “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.” (Ley 115 de 1994).

**Educación No Formal:** “La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados establecidos en el artículo 11 de esta ley”. (Ley 115 de 1994)

Es preciso señalar que, de acuerdo con la Ley 1064 de 2006, se modifica la denominación de Educación No Formal, por Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano.

**Educación Informal:** “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos, sociales y otros no estructurados.” (Ley 115 de 1994).

**Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994.

Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

**Plan Institucional de Capacitación - PIC:** “Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados(as) públicos(as), derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

## **DEL PLAN DE INCENTIVOS**

**Plan de Incentivos:** “Se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 12 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia” (Decreto 1567 de 1998, artículo 29).

**Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado:** “Conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales” (Decreto 1567 de 1998, artículo 13).

## **DEL PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Son aplicables los términos y definiciones establecidos en el Decreto 1072 de 2015, Capítulo VI, La resolución 312 de 2019. Algunas definiciones:

**Accidente de Trabajo:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el accidente que se produzca durante el traslado de los servidores y contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de servidores y contratistas de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

**Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 13 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

**Condiciones de Trabajo y Salud:** Características materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización y las personas y que contribuyen a determinar el proceso salud-enfermedad.

**Diagnóstico de Condiciones de Trabajo y Salud:** Conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y salud, valorados y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades del SG-SST.

**Discapacidad:** Pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social.

**Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

**Higiene Industrial:** Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los servidores y contratistas, generando enfermedades laborales.

**Incidente:** suceso que surge del trabajo o en transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud. (ISO 45001:2018)

**Índice de Frecuencia:** El índice de frecuencia es la relación entre el número de casos (accidentes, enfermedades, primeros auxilios o incidentes relacionados con el trabajo), ocurrido durante un período de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo, referido a 200000 horas hombre de exposición.

**Índice de Lesiones Incapacitantes:** Se plantea como la relación entre el índice de severidad y el índice de frecuencia.

**Índice de Severidad:** El índice de severidad es la relación entre el número de días perdidos o cargados por lesiones durante un período de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 14 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

**Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Intenciones y directrices generales, establecidas por la alta dirección de la Entidad, que permiten orientar el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del SG-SST.

**Programa de Vigilancia Epidemiológica:** Metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acción es de prevención y control dirigidos al ambiente laboral ya las personas.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.

**Salud en el Trabajo:** Conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los servidores y contratistas a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud.

**Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los servidores y contratistas. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento de bienestar físico, mental y social de los servidores y contratistas en todas las ocupaciones.

**Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST:** En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los servidores y contratistas de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 15 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

## 6. CONSIDERACIONES GENERALES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en el Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano -Tomo I, del mes de septiembre de 2020, que este proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, para avanzar en la integración y articulación de su planificación y que se contribuya al logro de los objetivos de las áreas de talento humano y a los objetivos misionales, de modo que se reduzcan las brechas identificadas en los diagnósticos avanzando hacia un nivel de madurez mayor.

Finalmente, la Personería de Bogotá, D. C. enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en una fase de consolidación, lo que implica mejorar y continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 16 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

## **7. DESARROLLO DEL DOCUMENTO**

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro; así como, mediante la ejecución de las actividades de los Planes de capacitación, bienestar, incentivos y seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, la implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, el autodiagnóstico de Integridad, como en otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

### **7.1. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

#### **7.1.1. Disposición de información**

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

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Personería de Bogotá, D. C., cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica, caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2021.

#### **7.1.2. Caracterización de la población**

A través de una Base de datos llamada Planta de Personal de la Personería de Bogotá, D. C., se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de, como el principal insumo para la administración del talento humano.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 17 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

### 7.1.3. Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal como se observa en la siguiente tabla:

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>Planta</b>
ASESOR	27
ASISTENCIAL	385
DIRECTIVO	64
PROFESIONAL	526
<b>Total</b>	<b>1002</b>

Fuente: Elaboración propia Dirección de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección de Talento Humano cuenta con la Base de datos de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifican y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

### 7.1.4. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2021.

#### 7.1.4.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el Proceso de Gestión del Talento Humano, mediante la matriz GETH, donde se evidencia una calificación de 88.8 sobre 100, ubicándola 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, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2018 – 2021.

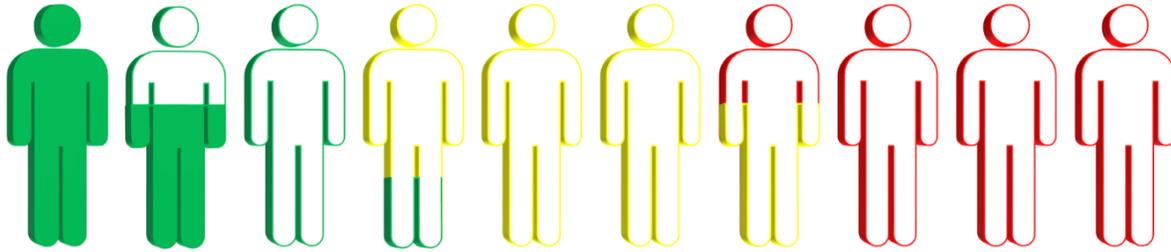
<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 18 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
RUTA DE LA FELICIDAD	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71	87	88	90
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio				
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional				
	- Ruta para generar innovación con pasión				
RUTA DEL CRECIMIENTO	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	67	86	87	89
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro				
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores				
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen				
RUTA DEL SERVICIO	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	72	87	87	90
	Al servicio de los ciudadanos - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar				
RUTA DE LA CALIDAD	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	67	87	90	91
	La cultura de hacer las cosas bien - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad				
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77	83	86	86

En el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de La Felicidad, El Servicio y La Calidad a través de sus planes y programas.

### 7.1.4.2. Medición Clima Organizacional

- Resultados globales



NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	<b>N. R. Total</b>
18,22%	16,92%	10,26%	14,01%	13,45%	<b>16,46%</b>

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión.

Instrumento	Nivel de riesgo
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	Riesgo bajo
N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	Riesgo bajo
N. R. Servidores con personal a cargo	Riesgo bajo
N.R. Contratistas entidad	Riesgo bajo
N.R. Contratistas área	Riesgo bajo

En la tabla se puede observar el nivel de riesgo resultado de cada uno de los instrumentos, este resultado se convierte en el referente para próximas mediciones

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 20 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

buscando que las mismas sean una ruta para la mejora del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de todos los colaboradores de la entidad. Su medición se realizará de manera periódica de acuerdo con lo dispuesto por el DASC. Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos de la siguiente manera.

Instrumento	Población	Total	Área	Entidad
<b>Instrumento A</b>	Servidores sin personal a cargo	853	783	783
<b>Instrumento B</b>	Servidores con personal a cargo	66	58	N/A
<b>Contratistas</b>	Contratistas de la entidad	257	187	187
<b>Total, personas entidad / encuestadas</b>		<b>1176</b>	<b>1028</b>	

Como resultado se presentan las recomendaciones de acuerdo con cada uno de los instrumentos.

- **Nivel de riesgo global por áreas**

En esta sección se describe el comportamiento del clima laboral y de ambiente organizacional por áreas de la entidad. Para ello, se considera su estructura orgánica, en la que se encuentran los funcionarios a nivel de subsecretarios, directores, asesores de despacho y jefes de oficinas asesoras que conforman las diferentes dependencias de la entidad.

Área	Número de funcionarios y contratistas	Nivel de riesgo/ percepción del área	Nivel de riesgo/ percepción de la entidad
Despacho de la personería	7	8.24%	10%
Personería auxiliar	21	15.20%	13.82%
Secretaría General	212	15.79%	16.15%
Dirección de planeación	7	10.90%	16.43%
Oficina de control interno	11	9.17%	9.50%

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 21 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

<b>Área</b>	<b>Número de funcionarios y contratistas</b>	<b>Nivel de riesgo/ percepción del área</b>	<b>Nivel de riesgo/ percepción de la entidad</b>
Oficina asesora de comunicaciones	20	13.89%	13.38%
Oficina asesora jurídica	7	11.92%	14.85%
Personería delegada para la segunda instancia	8	21.91%	18.53%
Dirección de tecnologías de la información y las comunicaciones	26	16.46%	14.82%
Personería delegada para la coordinación del Ministerio Público y los Derechos Humanos	278	16.95%	18.03%
Personería delegada para la coordinación de Prevención y Control a la Función Pública	149	16.34%	17.88%
Personería delegada para la coordinación de Potestad Disciplinaria	116	12.81%	14.48%
Personería delegada para la coordinación de Gestión de las Personerías Locales	166	19.48%	19.39%

- **Acciones realizadas en la vigencia 2021**

Inicialmente se determinó la necesidad de priorizar tanto las temáticas a abordar como los grupos o áreas a intervenir en la Entidad. Para esto, se tuvieron en cuenta variables como: nivel de exposición a riesgos laborales en el ámbito de trabajo, resultados de la evaluación del clima laboral y ambiente organizacional del 2020 y solicitud de apoyo por parte de algunas áreas de la Entidad.

La metodología empleada para la intervención del clima laboral se basó en la intervención de grupos focales y el desarrollo de talleres masivos con base en la metodología "Experiencial basada en construcción, reflexión, análisis y evaluación

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 22 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

de situaciones reales”. El aprendizaje resultante de las acciones inherentes al aprendizaje experiencial, y una fase de aprendizaje de la retroalimentación.

La Subdirección de Desarrollo de Talento Humano a través de la caja de compensación familiar CAFAM eje de formación, desarrolló ocho (8) jornadas de Clima laboral dirigidas a todas las dependencias delegadas y algunas dependencias administrativas de la Entidad.

Por su parte en la intervención de grupos focales se realizaron entrevistas semiestructuradas con cada uno(a) de los(as) líderes de las áreas, en las cuales se dieron a conocer los objetivos y acciones de la intervención, donde él o la Personero(a) local describía la estructura y dinámica cotidiana de su equipo de trabajo. De manera simultánea, otro de los profesionales se reunía con los integrantes presentes en la dependencia para realizar un sencillo ejercicio de pausa cognitiva y un breve diálogo dirigido, en el que tomaba nota de las percepciones, interacciones y aspectos de convivencia y relaciones laborales del equipo.

Con la información recolectada se organizaron los talleres a desarrollar en cada dependencia y la fecha en la que se realizaría la visita de intervención.

Cada dependencia tuvo la oportunidad de contar con dos talleres de intervención que abarcaban las temáticas definidas por el equipo de trabajo de la dependencia.

### **TEMÁTICAS DESARROLLADAS**

Los temas definidos para la intervención del clima laboral se especifican en el siguiente cuadro:

ITEM	TEMA
1	LIDERAZGO Jornada de retroalimentación y reconocimiento de la labor, estilos de liderazgo, cohesión del equipo y orientación al logro.
2	RELACIONES FAMILIARES Jornada de re significación y fortalecimiento de las relaciones y dinámicas familiares.
3	AUTOCONOCIMIENTO Jornada de autoconocimiento y reflexión para conocernos profundamente para entender las emociones, defectos, cualidades y problemas en cualquier contexto.
4	ESTRÉS Jornada de adquisición de herramientas para el adecuado manejo del estrés.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 23 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

5	MANEJO DE EMOCIONES Grupo de servidores expuestos a elevadas demandas emocionales debido a que realizan atención al público.
6	COMUNICACIÓN ASERTIVA Jornada que brindará herramientas en esta habilidad social.
7	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Jornada experiencial sobre técnicas y habilidades para buscar soluciones no violentas a conflictos, problemas o malentendidos que afectan el ámbito laboral.
8	TRABAJO EN EQUIPO Jornada de desarrollo de habilidades en torno al trabajo en equipo: cohesión, pertenencia, respeto, etc.

## RESULTADOS OBSERVADOS

Los resultados obtenidos en la intervención a grupos focales, se consolidan en la siguiente tabla:

CONSOLIDADO DE INTERVENCIÓN PERSONERÍAS LOCALES								
N°	Personería Local	Fecha:	Primer Encuentro Tema:	Fecha:	Segundo Encuentro Tema:	Fecha:	Tercer Encuentro Tema:	Total, N° Encuentros
1	RAFAEL URIBE URIBE	2021/09/21	Intervención Grupos Focales - Acercamiento	27/09/2021	Trabajo En Casa vs Teletrabajo Accidente Laboral y Adaptación al Cambio	13/10/2021	Salud Mental - Estrategias de Afrontamiento de Ansiedad y El Estrés	3
2	ANTONIO NARIÑO	2021/08/31	Intervención Grupos Focales - Acercamiento	2021/09/14	Fortalecimiento Del Yo Interior Adaptación al Cambio Resiliencia y SaludMental	10/11/2021	Clima Laboral y Trabajo En Equipo	3
3	BARRIOS UNIDOS	2021/09/24	Intervención Grupos Focales - Acercamiento	No fue posible concretar visita	No fue posible concretar visita	No fue posible concretar visita	No fue posible concretar visita	1
4	SANTAFE	30/08/2021	Intervención Grupos Focales - Acercamiento	2021/09/14	Fortalecimiento Del YoInterior Adaptación al Cambio Resiliencia y SaludMental	2021/09/20	Clima Laboral y Trabajo En Equipo	3
5	SUBA	30/08/2021	Intervención Grupos Focales - Acercamiento	16/09/2021	Habilidades Sociales yAdaptación al Cambio	Se hicieron 4 visitas, dos de ellas fallidas por ausencia del jefe y del personal.		2
6	ENGATIVA	30/08/2021	Intervención Grupos Focales - Acercamiento	21/09/2021	Habilidades Sociales yAdaptación al Cambio	21/09/2021	Clima Laboral y Trabajo En Equipo	3

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 24 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

CONSOLIDADO DE INTERVENCIÓN PERSONERÍAS LOCALES								
N°	Personería Local	Fecha:	Primer Encuentro Tema:	Fecha:	Segundo Encuentro Tema:	Fecha:	Tercer Encuentro Tema:	Total, N° Encuentros
7	TUNJUELITO	2021/08/31	Intervención Grupos Focales - Acercamiento	2021/10/20	Clima Laboral y TrabajoEn Equipo		La segunda intervención no se pudo realizar por falta de tiempo.	2
8	KENNEDY	2021/10/29	Intervención Grupos Focales - Acercamiento	No fue posible concretar visita	No fue posible concretar visita		No fue posible concretar visita	1
9	PD. SECTOR SALUD	29/09/2021	Intervención Grupos Focales - Acercamiento	04/11/2021	Clima Laboral y TrabajoEn Equipo		Se realizó una única intervención por solicitud de la líder debido a la temporada de fin de año.	3
<b>Total, Intervenciones</b>								<b>21</b>
<b>Total, P.Ls. Intervenidas</b>								<b>8</b>

Así mismo los resultados obtenidos en el desarrollo de los talleres de clima laboral desarrollados en Cafam se presentan en la siguiente tabla:

N° DE JORNADA	TEMA	TOTAL, ASISTENTES
1	Liderazgo	57
2	Autoconocimiento	44
3	Manejo de estrés	28
4	Comunicación Efectiva	39
5	Resolución de Conflictos	37
6	Manejo de Emociones	34
7	Trabajo en equipo	29
8	Relaciones Interpersonales	48
<b>TOTAL</b>		<b>288</b>

- **Conclusiones**

- ✓ Se observó una buena participación de servidores y líderes de las dependencias convocadas a los talleres de clima laboral en CAFAM.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 25 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

- ✓ Todas las actividades desarrolladas favorecieron la interacción cuidadosa de los participantes que manifestaron la necesidad de ese ese re encuentro presencial con sus compañeros de trabajo, luego de un periodo de aislamiento social generado por el COVID-19.
- ✓ Las actividades generaron niveles de reflexión profunda acerca de la importancia del cuidado del ambiente laboral y la participación fundamental de cada integrante de las áreas en la Entidad.
- ✓ Los participantes expresaron la necesidad de continuar fomentando estos encuentros de aprendizaje, participación y reflexión (en espacios presenciales internos y externos) que favorecen el bienestar en los ambientes laborales.
- ✓ En los grupos focales se reconoció la importancia del cuidado de la salud física y mental de los integrantes, así como la importancia de contar con estilos de comunicación e interacción positivos que favorezcan el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos de cada área.

- **Acciones a realizar en la vigencia 2022**

Para la presente vigencia se llevará a cabo la evaluación del clima laboral de acuerdo con los lineamientos de fecha, modo y metodología que indique el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) para la Personería de Bogotá, D. C.

### **7.1.4.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG**

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la dimensión de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, para el año 2021:

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 26 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

### **Puntaje Política de Estratégica del Talento Humano: 97.1**

ESTRATEGIA/HITO	Puntaje
I01TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	97,4
I02TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	81,8
I03TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	91,4
I04TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	Sin datos

### **Puntaje Política de Integridad: 84.5**

ESTRATEGIA/HITO	Puntaje
I05INTEGRIDAD Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	88,7
I06INTEGRIDAD Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	81,0
I07INTEGRIDAD Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	75,9

De acuerdo a lo anterior, no se establecieron recomendaciones específicas para las Políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad, no obstante, se determinaron las siguientes acciones para fortalecer la gestión de la Política de Control Interno en el segundo semestre de 2021, así:

POLÍTICA	RECOMENDACION	ACCIONES A REALIZAR (05/08/2021 / 12/11/2021)
Control Interno	Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.	Informe de la Campaña realizada sobre el Código de Integridad durante la vigencia 2021, el cual incluya los resultados, apropiación e impacto de la misma en los servidores de la Entidad

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 27 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

- **Acciones realizadas en la vigencia 2021**

De acuerdo con lo establecido en el Plan de Gestión de la Integridad para la vigencia 2021 que hace parte del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, se desarrollaron dos campañas denominadas: "Servidor(a)/Contratista Íntegro Sobresaliente" y "Todos(as) Somos Gestores(as) de Integridad", en el período comprendido del 17 de agosto al 19 de noviembre del año en curso, abordando cada uno de los siete valores del Código de Integridad de la Personería de Bogotá, D.C., durante dos semanas. A continuación se presentan los resultados generales de dichas campañas:

**CAMPAÑA " SERVIDOR(A)/CONTRATISTA ÍNTEGRO SOBRESALIENTE":**

VALOR	# POSTULADOS	# DEPENDENCIAS
HONESTIDAD	31	23
RESPETO	28	25
COMPROMISO	19	18
DILIGENCIA	20	19
JUSTICIA	21	20
CRECIMIENTO PERSONAL	21	21
LIDERAZGO	23	20

**CAMPAÑA " TODOS(AS) SOMOS GESTORES(AS) DE INTEGRIDAD":**

VALOR	# DEPENDENCIAS
HONESTIDAD	22
RESPETO	19
COMPROMISO	17
DILIGENCIA	14
JUSTICIA	17
CRECIMIENTO PERSONAL	15
LIDERAZGO	16

Es importante resaltar que aún cuando la participación no incluyó todas las dependencias, en actividades previas del plan mencionado anteriormente, se incluyeron actividades de capacitación y socialización que abarcaron a directivos(as), gestores(as) y demás servidores(as) y contratistas con replicación de las mismas al interior de las áreas.

Con respecto a la apropiación e impacto, se aplicó el Test de Percepción de Integridad de manera online mediante formulario de Forms, remitido a todos(as)

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 28 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

los(as) colaboradores(as) de la Entidad, sin importar el tipo de vinculación, en el periodo comprendido del 6 al 10 de diciembre de los corrientes, el procesamiento de las respuestas obtenidas con la participación de 698 servidores(as) y contratistas, permitió llegar a los siguientes resultados:

INDICADOR	NIVEL DE APROPIACIÓN2021	ASPECTOS POR MEJORAR
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	93%	Diligencia, Honestidad y Compromiso.
HONESTIDAD	83%	Decir mentiras para salir de aprietos, no suministrar información completa de trabajos anteriores.
RESPECTO	88%	Atención de ciudadanos u otros(as) servidores(as) públicos(as), cuando se presentan con actitudes emocionales fuertes.
COMPROMISO	84%	Posibilidad de prestar servicios adicionales a los de su vinculación con la Entidad, y el estar más abiertos a proponer mejoras en su trabajo a sus jefes.
DILIGENCIA	77%	Uso de los recursos asignados, sobre todo en el caso de viáticos, y el uso del tiempo laboral para el cumplimiento de las funciones; si el(la) servidor(a) es asertivo(a) en la forma de solicitar plazos y ayudas adicionales.
JUSTICIA	87%	Meritocracia no es la práctica recurrente de contratación de personal.
CRECIMIENTO PERSONAL	90%	Resistencia al cambio, y el interés por las capacitaciones que sean pertinentes a las funciones y misión de la Entidad.
LIDERAZGO	89%	Manera como se obtiene el reconocimiento, sobresaliendo por encima de otros., y en ocasiones ambiente laboral que promueve desconfianza, individualismo, rivalidad y preferencias.

- **Acciones a realizar en la vigencia 2022**

Para la presente vigencia, se diligenciará el instrumento FURAG en las fechas establecidas, en lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano, con el fin de verificar, medir y evaluar la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano, frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 29 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

## **7.2. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro; así como, mediante la ejecución de las actividades de los Planes de capacitación, bienestar, incentivos y seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, a implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

### **7.2.1. PLANES DE TALENTO HUMANO 2022**

#### **7.2.1.1. Plan Anual de Vacantes**

**Objetivo:**

- Identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional para el logro de los objetivos y metas misionales.

#### **7.2.1.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos**

**Objetivo:**

- Definir los lineamientos para la previsión del talento humano en la Personería de Bogotá, D. C., a fin de mejorar el desempeño organizacional, mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 30 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

A través de los dos planes anteriores, se velará por la vinculación del mejor talento humano mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así como el procedimiento de vinculación de servidores(as) se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas de la Entidad.

### **7.2.1.3. Plan Institucional de Capacitación**

#### **Objetivos:**

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de los servidores(as) desde las dimensiones del ser, saber y hacer, elevando así sus niveles de eficacia y de compromiso con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y los objetivos misionales de la Entidad.
- Permitir el aprendizaje pertinente de los(as) servidores(as) con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, promoviendo así el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público al interior de la Entidad.
- Afianzar la capacidad, tanto individual como colectiva de los servidores (as), de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la Entidad.

A través del Plan Institucional de Capacitación está enfocado en contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de los servidores(as) desde las dimensiones del ser, saber y hacer, elevando así sus niveles de eficacia y de compromiso con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y los objetivos misionales de la Entidad. Esto, a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación que se realice a través de la metodología de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional. Así mismo, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en la Dimensión Talento Humano, se incluyen las Rutas de Creación de Valor y las Líneas Temáticas: Gestión del conocimiento y la innovación, Creación de valor público, Transformación digital, Probidad y ética de lo público.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 31 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

#### **7.2.1.4. Plan Institucional de Bienestar**

##### **Objetivos:**

- Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los(as) servidores(as), a través de la ejecución de actividades orientadas a implementar condiciones que favorezcan su desarrollo integral y el de su núcleo familiar, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia y pertinencia.

A través del Plan de Bienestar que se construye a partir de los diferentes resultados y recomendaciones de diagnósticos o encuestas de necesidades, intereses y expectativas de Bienestar, entre otras, se tomará como línea para el desarrollo de actividades, apostando a iniciativas de intervención que impacten a los servidores(as) en su estilo de vida, puesto de trabajo, salud física y riesgo psicosocial, entre otros, para mejorar la productividad y cumplimiento de resultados institucionales.

Continuar con la oferta de Horarios Flexibles de conformidad con las políticas y directrices impartidas por el Gobierno Nacional y ampliar la cobertura del Teletrabajo, para los servidores según el proceso establecido y que realizado cumplan con los requerimientos que exigen esta modalidad de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de su impacto.

#### **7.2.1.5. Plan Institucional de Incentivos**

##### **Objetivos:**

- Promover la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño en niveles de excelencia y el compromiso de los(as) servidores(as) de la Entidad, para propiciar una cultura laboral orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor aporte al cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional, así como una cultura de servicio, dentro de un entorno laboral dinámico, competitivo, innovador, eficiente y eficaz.
- Favorecer el desarrollo integral de los(as) servidores(as) de la Entidad, con énfasis en el mejoramiento de su calidad de vida laboral a través de

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 32 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

actividades de estímulos, incentivos y reconocimientos a su buen desempeño.

A través del Plan de Incentivos, se pretende reconocer el desempeño a los mejores servidores(as) así como fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño en niveles de excelencia y el compromiso de los(as) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D. C., para propiciar una cultura laboral orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor aporte al cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional, así como una cultura de servicio, dentro de un entorno laboral dinámico, competitivo, innovador, eficiente y eficaz.

#### **7.2.1.6. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**

##### **Objetivo:**

- Describir las actividades establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dar cumplimiento integral a la Política, objetivos, requisitos legales y los establecidos por la Personería de Bogotá, D.C.

A través de este plan, se pretende realizar acciones tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, así como la promoción de la salud de todos los colaboradores de la Personería. Realizar una permanente identificación y eliminación o mitigación de peligros, evaluación, valoración de riesgos, así como la determinación de controles, que permitan reducir las lesiones, enfermedades laborales, daños a la propiedad, impacto socio-ambiental, garantizando un ambiente de trabajo sano, seguro y sostenible. Igualmente, Identificar y prevenir las condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y seguridad de los servidores(as) públicos(as) y contratistas, para garantizar un ambiente de trabajo adecuado. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 33 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

el objetivo de crear en los servidores una cultura de autocuidado y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

### **7.2.2. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, herramienta de autodiagnóstico del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con corte 31 de diciembre de 2021, se identificó el siguiente plan de acción:

**a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje:**

- Ruta del Análisis de datos - conociendo el talento

**b. Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:**

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

**c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto y mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:**

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 34 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Realizar medición de clima laboral	Realizar la medición de clima laboral que incluya el tema "ambiente físico"	30/12/2022
Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	Realizar un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, implementar las recomendaciones y medir su impacto	30/12/2022
Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo - Tipos de vinculación, nivel, código, grado - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género	Implementar las mejoras y/o diseñar una herramienta que permita visualizar en tiempo real, la información o reportes solicitados por el autodiagnóstico GETH.	30/12/2022
Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Implementar las mejoras y/o diseñar una herramienta que permita verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.	30/12/2022

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la respectiva vigencia.

Adicionalmente, se tendrán en cuenta las demás actividades de gestión con puntajes más bajos, que requieren acciones a ejecutar para mejorar su calificación, a través del Plan de Acción del MIPG para la vigencia 2022.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 35 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

### 7.2.3. MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS COMPONENTES DE TALENTO HUMANO

Componentes	N° de actividades	Fechas	Responsables
Provisión de empleos	2	01/01/2022-31/12/2022	Dirección de Talento Humano
Capacitación	14	01/01/2022-31/12/2022	Subdirección de Desarrollo del Talento Humano
Bienestar	72	01/01/2022-31/12/2022	Subdirección de Desarrollo del Talento Humano
Incentivos	14	01/01/2022-31/12/2022	Subdirección de Desarrollo del Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo	125	01/01/2022-31/12/2022	Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

### 7.3. PLANEACIÓN 2022

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones para el Proceso de Gestión del Talento Humano:

ENTREGABLE	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS
Plan Estratégico del Talento Humano ejecutado al 100%	Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano.
	Formular y publicar los planes de Talento Humano.
	Implementar Plan de Acción Matriz GETH.
	<b>PLAN OPERATIVO</b>
	Gestionar el 100% de las novedades y situaciones administrativas de los servidores públicos de la Entidad.
	Incluir el 97% de las Novedades en la nómina oportunamente, para liquidación y pago.
	Lograr el 96 % de usuarios internos satisfechos con las solicitudes de servicios atendidas de la SGTH.
	Formular e implementar el 100% del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia.
	Formular e implementar el 100% del Plan Institucional de Bienestar de la vigencia.
	Formular e implementar el 100% del Plan Institucional de Incentivos de la vigencia.
	Diseñar e implementar el 100 % del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia.
	Realizar 21 capacitaciones sobre los Sistemas de Gestión y Evaluación del Desempeño Laboral de la Entidad.
	<b>PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO</b>
	Desarrollar las actividades asignadas al proceso de Gestión del Talento Humano en los componentes y subcomponentes que correspondan, del PAAC.
	Desarrollar las actividades asignadas al proceso de Gestión del Talento Humano en el componente “iniciativas adicionales” correspondientes al Plan de Integridad.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 36 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

## **7.4. PRESUPUESTO Y RECURSOS**

El presupuesto será el asignado para cada uno de los Planes de Gestión de Talento Humano, en la respectiva vigencia.

No obstante, la entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos que, con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, que posibilitarán la ejecución de las actividades para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la entidad contará con el acompañamiento y apoyo de la ARL y la Caja de Compensación Familiar, conforme a las facultades establecidas en la ley y reglamentos.

## **7.5. EVALUACIÓN DEL PLAN**

### **7.5.1. EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

#### **a. Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP**

La herramienta permitirá hacer un nuevo autodiagnóstico, para identificar el avance y el estado de madurez en la implementación de la política y/o plan.

Igualmente, en el formato de Plan de Acción - Gestión Estratégica del Talento Humano, de la misma Matriz, se permite hacer la Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas, para las variables resultantes de las rutas y subrutas con menor puntaje.

#### **b. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).**

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano, frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 37 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

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

### **c. Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual - POA**

A través del Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Anual - POA, se integran los lineamientos de la planeación de cada proceso institucional y son el insumo necesario con los que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de procesos/dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano.

De otra parte, las acciones y estrategias de Talento Humano se establecen en los planes de Bienestar, Incentivos, Capacitación, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, estos se operativizan mediante la ejecución del Plan Operativo Anual-POA, cuyo seguimiento se realiza a través de las hojas de vida de los indicadores de gestión del Proceso y la plantilla para reporte interno de indicadores POA.

Así mismo, cada Plan del Proceso de Gestión de Talento Humano cuenta con un mecanismo de evaluación establecido en cada documento.

## **8. NORMATIVIDAD APLICABLE**

### **8.1. PLAN ANUAL DE VACANTES**

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Ley	797	2003	Congreso de Colombia	Todos
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Acuerdo	20161000001346	12 de agosto de 2016	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos
Ley	1821	30 de diciembre de 2016	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	051	2018	Presidencia de la República de Colombia	Todos

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 38 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Decreto	815	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Ley	1960	2019	Congreso de Colombia	Todos
Acuerdo	755	2019	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos

## 8.2. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Acuerdo	514	18 de diciembre de 2012	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos
Decreto Nacional	648	2017	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	051	2018	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	815	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Ley	1960	2019	Congreso de Colombia	Todos
Acuerdo	755	2019	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos

## 8.3. BIENESTAR

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Constitución Política de Colombia	-	-	-	2

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 39 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Decreto	1567	1998	Presidencia de la República de Colombia	3
Ley	734	2002	Congreso de Colombia	33
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos

#### 8.4. CAPACITACION

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Constitución Política de Colombia	-	1991	-	54
Decreto	1567	1998	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Ley	734	2002	Congreso de Colombia	33 y 34
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	16 y 36
Decreto	024	2005	Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.	Todos
Ley	1064	2006	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Decreto	612	2018	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto Ley	894	2017	Presidencia de la República de Colombia	Todos

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 40 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Decreto	1499	2017	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	815	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	-	2017	Departamento Administrativo de la Función Pública . DAFP	Todos
Decreto	815	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública . DAFP	Todos
Plan Nacional de Formación y Capacitación	-	2020-2030	Departamento Administrativo de la Función Pública . DAFP	Todos

## 8.5. INCENTIVOS

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Constitución Política de Colombia	-	-	-	Todos
Decreto	1567	1998	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Ley	734	2002	Congreso de Colombia	Todos
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Ley	1811	2016	Congreso de Colombia	Todos

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 41 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Orientaciones metodológicas del sistema de estímulos.	-	2012	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos

## 8.6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Ley	009	1979	Congreso de Colombia	Todos
Resolución	2013	1986	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Todos
Decreto Ley	1295	1994	Ministerio de Gobierno de la República de Colombia	Todos
Ley	776	2002	Congreso de Colombia	Todos
Resolución	1401	2007	Ministerio de la Protección Social	Todos
Resolución	2346	2007	Ministerio de la Protección Social	Todos
Resolución	2646	2008	Ministerio de la Protección Social	Todos
Ley	1010	2006	Congreso de Colombia	Todos
Ley	1562	2012	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos
Decreto	1352	2013	Ministerio del Trabajo	Todos

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 42 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Decreto	1477	2014	Ministerio del Trabajo	Todos
Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	Todos
Decreto	0171	2016	Ministerio del Trabajo	Todos
Decreto	052	2017	Ministerio del Trabajo	Todos
Decreto	2106	2019	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Resolución	0312	2019	Ministerio del Trabajo	Todos
Resolución	2404	2019	Ministerio del Trabajo	Todos
Resolución	777	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos
Resolución	1687	2021	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos
Resoluciones internas	-	-	Personería de Bogotá D.C.	Todos
Boletín	09	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos

La normatividad aplicable al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra en la Matriz Institucional de Requisitos Legales de la Entidad.

## 8.7. OTROS DOCUMENTOS APLICABLES

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Ley	1221	2008	Congreso de Colombia	Todos

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 43 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Acuerdo	617	2018	Comisión Nacional del Servicio Civil	Todos
Acuerdo	755	2019	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos

- **CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO 2017. DAFP:** crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
- **DOCUMENTO TIPO PARÁMETRO PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO - TOMO I - SEPTIEMBRE 2020**
- **MANUAL OPERATIVO MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG. DAFP:** Dimensión N°1 Talento Humano GETH e Integridad

Igualmente, la normatividad aplicable al presente Plan y al proceso de Gestión de Talento Humano se encuentra consolidada en la Matriz Institucional de Requisitos Legales de la Entidad.

## 9. CRONOGRAMA

El cronograma establecido para las diferentes actividades contenidas en las estrategias del presente plan, están incluidas dentro de cada uno de los Planes de Gestión de Talento Humano, no obstante, el Plan Estratégico de Talento Humano tendrá un cronograma general, así:

ACTIVIDAD	IER SEMESTRE	II SEMESTRE
	2021	2021
Implementar acciones y actividades del Plan	X	X
Implementar Plan de Acción Matriz GETH	X	X
Hacer seguimiento y evaluación al Plan	X	X

**Nota:** Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 2	<b>Página:</b> 44 de 44
		<b>Vigente desde:</b> 20/01/2022	

## 10. ANEXOS

- 08-PL-03 Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022
- 08-PL-04 Plan Institucional de Incentivos 2022
- 08-PL-05 Plan Institucional de Capacitación 2022
- 08-PL-06 Plan Institucional de Bienestar 2022
- 08-PL-07 Plan Anual de Vacantes 2022
- 08-PL-09 Plan de Previsión Recursos Humanos 2022