



# **PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
2025 - 2028  
08 - PL - 08**

Proceso Gestión del Talento Humano

Versión – 5  
22 - 01 - 2025

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 2 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<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.
3	27/01/2023	Versión inicial del documento vigencia 2023
4	25/01/2024	Versión inicial del documento vigencia 2024
5	22/01/2025	Versión inicial del documento para el cuatrienio 2025-2028, vigencia 2025

<b>ELABORÓ:</b>	<b>REVISÓ:</b>	<b>APROBÓ:</b>
<b>PABLO ANDRÉS JIMÉNEZ OCAMPO</b> Director de Talento Humano  <b>PROFESIONALES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>ALEXANDRA RAMÍREZ SUÁREZ</b> Directora 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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 3 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVOS .....	5
3.	ALCANCE.....	5
4.	RESPONSABLES.....	6
5.	DEFINICIONES .....	8
6.	CONSIDERACIONES GENERALES .....	14
7.	DESARROLLO DEL DOCUMENTO .....	15
7.1.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	15
7.1.1.	Disposición de información .....	15
7.1.2.	Caracterización de la población .....	16
7.1.3.	Caracterización de los empleos .....	16
7.1.4.	Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2024. ....	16
7.1.4.1	Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	16
7.1.4.2	Medición Clima Organizacional.....	18
7.2	PLANEACIÓN 2025.....	20
7.2.1	PLANES DE TALENTO HUMANO 2025.....	20
7.2.1.1	Plan Anual de Vacantes 2025.....	20
7.2.1.2	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 .....	21
7.2.1.3	Plan Institucional de Capacitación 2025 .....	22
7.2.1.4	Plan Institucional de Bienestar 2025 .....	22
7.2.1.5	Plan Institucional de Incentivos 2025.....	23
7.2.1.6	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 .....	23
7.2.2	PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (MATRIZ GETH) .....	24
7.2.3	MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO .....	25
7.2.4	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA .....	26
7.3	PRESUPUESTO Y RECURSOS .....	26
7.4	EVALUACIÓN DEL PLAN .....	27
7.4.1	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	27
7.4.2	EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	27
8.	NORMATIVIDAD APLICABLE .....	28
9.	CRONOGRAMA .....	32

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 4 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## 1. INTRODUCCIÓN

Para la Personería de Bogotá, D. C., el talento humano 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 un talento humano más comprometido, competitivo y especializado 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), contribuye no sólo en el crecimiento personal y profesional de cada uno(a), sino en la consecución de una administración exitosa, que alcanza el logro de 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 2025 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores(as) públicos(as), 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 Gestión Estratégica de Talento Humano, planteadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que buscan en cada servidor(a) público(a), 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 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, 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., orientado a fortalecer la gestión integral del talento humano a través de políticas y estrategias que promuevan su desarrollo en todas las etapas del ciclo de vida laboral, con el propósito de mejorar sus competencias, calidad de vida y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 5 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## 2. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión del talento humano de la Personería de Bogotá, D. C., mediante la planeación, desarrollo y evaluación de políticas, estrategias y planes institucionales, en todas las etapas del ciclo de vida laboral de los(as) servidores(as) públicos(as), conforme a las rutas de la dimensión de Talento Humano del MIPG, con el propósito de mejorar sus competencias, capacidades y calidad de vida, promoviendo la eficiencia en la prestación del servicio y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la creación de valor público.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar e implementar acciones y estrategias que promuevan el bienestar, la formación y el desarrollo de competencias de los(as) servidores(as) públicos(as), fomentando su crecimiento profesional y personal, como factor clave para mejorar el desempeño institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.
- Establecer y fortalecer las actividades relacionadas con los planes institucionales liderados por el Proceso de Gestión del Talento Humano, garantizando su ejecución conforme a la normatividad vigente y los principios de mérito, igualdad y equidad establecidos en la función pública.
- Promover un enfoque integral en la gestión del talento humano, que articule las políticas de ingreso, permanencia, desarrollo y retiro de los(as) servidores(as), asegurando la alineación con la estrategia institucional y la mejora continua de la gestión pública, conforme a los lineamientos del MIPG.

## 3. ALCANCE

El presente plan aplica a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, extendiendo su cobertura, en materia de bienestar, a sus familias, y en materia de seguridad y salud en el trabajo, a proveedores y visitantes, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución Política de Colombia, la normativa y los reglamentos vigentes. Con el objetivo de fortalecer la gestión del talento humano, este Plan integra políticas y estrategias que abarcan todas las etapas del ciclo de vida laboral, enfocándose en mejorar las competencias, capacidades y calidad de vida de los(as) servidores(as), promoviendo la eficiencia en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 6 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

#### **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 el cumplimiento 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.

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.

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 7 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## 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) públicos(as), las personas y los grupos de interés a quienes están dirigidos. Implementar estrategias para promover servicios digitales dirigidos a los(as) servidores(as) públicos(as), ciudadanía y grupos de interés como herramientas para mejorar la gestión.

## DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Promover la investigación y apropiación del conocimiento al interior de la Entidad con el fin de fortalecer el cumplimiento de la 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 hallazgos u oportunidades de mejora en cada proceso, 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

Elaborar material que permita comunicar y difundir oportunamente las políticas, objetivos, acciones, actividades y resultados de la Entidad, en los diferentes medios y recursos de comunicación de la Entidad, atendiendo los lineamientos impartidos por el Despacho del (la) Personero(a) de Bogotá, D. C.

**PERSONERO(A) AUXILIAR, SECRETARIO(A) GENERAL, PERSONEROS(AS) DELEGADOS(AS) COORDINADORES(AS), PERSONEROS(AS) DELEGADOS(AS), PERSONEROS(AS) LOCALES, DIRECTORES(AS), SUBDIRECTORES(AS) Y JEFES DE OFICINA.**

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

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 8 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

Participar y facilitar el acceso y la participación activa de los(as) servidores(as) públicos(as), 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) PÚBLICOS(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 INSTITUCIONAL 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, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo” (Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2023).

**Educación Formal:** “Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos,

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 9 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

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.

## **DEL PLAN INSTITUCIONAL 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.

**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).

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 10 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

**Clima Laboral.** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

**Cultura Organizacional.** Se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento; esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).

## **DEL PLAN INSTITUCIONAL 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 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(as) empleados(as) 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(as) empleados(as) 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**

Para el propósito 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 0312 de 2019 y la NTC ISO 45001:2018.

**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.

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 11 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el/la trabajador(a) 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 (as) 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.

**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)

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 12 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

**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.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**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.

**Sistema 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.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** 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

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 13 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

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.

## **DE LOS PLANES ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Carrera Administrativa:** sistema técnico de administración de personal que organiza el ingreso, permanencia y ascenso en los empleos públicos, garantizando que estos procesos se desarrollen con base en los principios de mérito, capacidad y desempeño, asegurando la igualdad de oportunidades y la profesionalización del servicio público

**Comisión:** situación administrativa en la cual un(a) servidor(a) público(a) de carrera o de libre nombramiento y remoción cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del (de la) jefe del organismo.

**Competencia Laboral:** capacidad real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica.

**Encargo:** designación transitoria de un(a) servidor(a) público(a) con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

**Licencia:** situación administrativa que permite que un(a) servidor(a) público(a) se separe de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad; por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley. Las licencias se deben conferir por el nominador o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad.

**Lista de Elegibles:** es el resultado del concurso de méritos, conformada por los aspirantes que obtengan el puntaje mínimo aprobado, ordenados en estricto orden de mérito, y será utilizada para proveer los empleos vacantes objeto del concurso.

**Nombramiento Ordinario:** acto administrativo mediante el cual se designa a una persona para desempeñar un empleo público en propiedad, previo cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios establecidos para 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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 14 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

**Provisionalidad:** provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

**Reubicación Laboral:** facultad que tiene la administración de realizar movimientos de personal al interior de la entidad, con el propósito de atender las necesidades del servicio, los programas institucionales y el cumplimiento de los proyectos formulados por la entidad.

**Vacante Definitiva:** es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## 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(as) servidores(as) públicos(as) los(as) que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

En este propósito, el presente plan se consolida como el instrumento fundamental para la planeación y desarrollo de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Personería de Bogotá, D. C. Este plan integra y articula las políticas, estrategias y acciones en todas las etapas del ciclo de vida laboral de los(as) servidores(as) públicos(as), alineándose con las rutas de la dimensión de Talento Humano del MIPG. Su implementación busca reducir las brechas identificadas en los diagnósticos institucionales, fortaleciendo el bienestar, las competencias y las capacidades del personal, y promoviendo su crecimiento profesional y personal. De este modo, se avanza hacia un mayor nivel de madurez en la gestión del talento

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 15 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

humano, contribuyendo al logro de los objetivos misionales, la mejora continua y la creación de valor público.

En este contexto, la Personería de Bogotá, D. C. orienta sus esfuerzos hacia el conocimiento, valoración, interiorización y fortalecimiento de su nivel de madurez en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Según el autodiagnóstico realizado, la Entidad se encuentra en una fase de consolidación, lo que representa un avance significativo, pero también un compromiso para continuar mejorando y consolidando las buenas prácticas existentes. Esto implica el desarrollo y aplicación de los estándares establecidos, con el propósito de avanzar hacia niveles superiores de madurez que potencien la eficiencia, la calidad y el impacto de la gestión del talento humano.

## **7. DESARROLLO DEL DOCUMENTO**

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla a lo largo de las etapas del ciclo de vida de los(as) servidores(as) públicos(as): ingreso, desarrollo y retiro. Además, su ejecución se articula con las actividades contempladas en los planes institucionales de Capacitación, Bienestar, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.

La implementación de este plan se orienta a fortalecer las áreas identificadas con puntuaciones más bajas, tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH como en otras mediciones realizadas. Asimismo, busca cerrar las brechas entre el estado actual y el estado deseado, mediante la ejecución de acciones eficaces que conviertan las oportunidades de mejora en avances significativos para la gestión del talento humano.

### **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(as) servidores(as) públicos(as) 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(as) servidores(as) públicos(as) y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2024.

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 16 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

### 7.1.2. Caracterización de la población

A través de la base de datos de la 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(as) servidores(as) públicos(as), como el principal insumo para la gestión del talento humano.

### 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>

Distribución de la planta de empleos de la Personería de Bogotá, D. C., por nivel jerárquico, según el Acuerdo 755 de 2022.

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 2024.

#### 7.1.4.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Este diagnóstico se realizó a través de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (Matriz GETH), la cual es una herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para evaluar y fortalecer la gestión del talento humano en las entidades públicas. Esta matriz permite diagnosticar el estado actual de la gestión del talento humano, identificando áreas de mejora y facilitando la implementación de estrategias alineadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el Proceso de Gestión del Talento Humano, mediante la Matriz GETH, donde

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 17 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

se evidencia una calificación de 91.9 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 – 2024.

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71	87	88	90	91	92	94
	- 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							
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	67	86	87	89	92	93	91
	- 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							
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	72	87	87	90	93	91	87
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar							

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 18 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	67	87	90	91	94	95	93
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad							
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77	83	86	86	89	92	90

De acuerdo con estas mediciones, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de creación de valor a través de los planes que lo conforman.

#### **7.1.4.2 Medición Clima Organizacional**

Durante la vigencia 2024, se llevó a cabo la medición del clima laboral en las Personerías Locales con el apoyo de la ARL AXA Colpatria. No obstante, la medición correspondiente a la sede central no se realizó en este periodo debido a dificultades derivadas del cambio de caja de compensación, quien actúa como principal aliado para este ejercicio. En consecuencia, se ha programado su realización para la próxima anualidad, lo que permitirá actualizar el presente Plan con base en los resultados obtenidos. Adicionalmente, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital realizó una medición del clima organizacional en nuestra Entidad, en el marco de su ejercicio general para las entidades distritales. Sin embargo, al momento de la formulación de la presente versión del Plan, no se cuenta con el informe de resultados correspondiente. Una vez se reciba dicho informe, sus hallazgos serán incorporados y considerados en la siguiente actualización del documento, asegurando así una visión integral y actualizada del clima organizacional en la Entidad.

Respecto a la medición realizada durante la vigencia 2024, con el apoyo de la ARL AXA Colpatria, a continuación, se presenta un resumen de lo actuado y las conclusiones:

Se realizó una medición del clima laboral en las Personerías Locales, abarcando una población de 154 funcionarios(as) distribuidos(as) en 20 Personerías Locales. La encuesta constó de 60 preguntas, organizadas en las siguientes categorías:

1. Compromiso y Satisfacción
2. Ambiente Laboral

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 19 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

3. Conciencia Organizacional
4. Servicio al Cliente
5. Desarrollo y Gestión del Talento
6. Liderazgo
7. Beneficios
8. Balance Bienestar
9. Comunicación

Se obtuvo una participación del 60%, con 93 encuestas completadas y 61 sin finalizar. El indicador NPS (*Net Promoter Score*), utilizado para medir la percepción y satisfacción de los(as) funcionarios(as), arrojó un porcentaje total de 25.02%, indicando que el 45.65% de los(as) encuestados(as) son promotores, el 39.73% pasivos y el 17.62% detractores.

Los resultados reflejan que, aunque una proporción significativa de los(as) funcionarios(as) actúa como promotores de la Entidad, existe un porcentaje considerable de empleados pasivos y detractores que no debe ser desatendido. Es recomendable realizar esta encuesta de manera anual para monitorear la percepción de los(as) funcionarios(as) y fomentar una cultura de participación que alcance al menos un 80% de respuesta, asegurando una muestra representativa de las opiniones del personal.

En cuanto a la satisfacción laboral, los(as) funcionarios(as) que respondieron la encuesta reportaron un puntaje promedio de 3.42, destacándose la categoría de Compromiso con la puntuación más alta, seguida por Servicio al Usuario. Por otro lado, las categorías de Desarrollo y Gestión del Talento y Ambiente Laboral obtuvieron las calificaciones más bajas.

Al analizar los niveles de cargo, se observó que los(as) Profesionales Universitarios y los cargos asistenciales presentaron puntajes por debajo de la media, mientras que los(as) Personeros(as) Locales reflejaron puntuaciones superiores. Las preguntas con menor favorabilidad se concentraron en las categorías de Desarrollo y Gestión del Talento y Conciencia Organizacional, mientras que las de mayor favorabilidad correspondieron a Compromiso y Satisfacción y Conciencia Organizacional.

Es destacable que, en sus comentarios, los(as) funcionarios(as) expresaron orgullo por pertenecer a una entidad dedicada a ayudar a la ciudadanía. No obstante, se identificaron comentarios relacionados con desmotivación, lo que sugiere la necesidad de revisar detalladamente estos aspectos para implementar acciones que mejoren el clima laboral y la satisfacción de los empleados.

De acuerdo con estos resultados de la medición de clima laboral, el Plan Estratégico de Talento Humano estará enfocado en diseñar e implementar acciones que

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 20 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

fortalezcan las categorías con menores puntajes. Estas acciones estarán orientadas a mejorar las condiciones laborales, incrementar la satisfacción de los(as) funcionarios(as) y fomentar un ambiente organizacional que potencie el compromiso y la productividad, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano en la Entidad.

## **7.2 PLANEACIÓN 2025**

### **7.2.1 PLANES DE TALENTO HUMANO 2025**

La gestión estratégica del talento humano se desarrolla y materializa a través de planes anuales que permiten operacionalizar las estrategias definidas para el mediano plazo. En la Personería de Bogotá, D. C., estos planes están diseñados para atender de manera integral las necesidades, retos y oportunidades del talento humano, garantizando su alineación con los objetivos institucionales.

Cada uno de los planes que conforman esta estrategia tiene un enfoque específico que responde a las distintas componentes de la gestión del talento humano, tales como la provisión de cargos, el desarrollo de competencias, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Estos planes no solo permiten implementar acciones concretas para mejorar la gestión del personal, sino que también aseguran la articulación de las políticas de talento humano con las metas estratégicas y la creación de valor público.

A continuación, se describen los principales planes que conforman el Plan Estratégico del Talento Humano: **Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Bienestar, Plan Institucional de Incentivos y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**, detallando sus objetivos y su aporte a la gestión estratégica del talento humano. Estos planes constituyen herramientas fundamentales para garantizar una gestión eficiente, transparente y orientada al impacto positivo en la productividad y la satisfacción de los(as) servidores(as) públicos(as).

#### **7.2.1.1 Plan Anual de Vacantes 2025**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar de manera eficiente, transparente y estratégica la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal, garantizando su alineación con las necesidades institucionales, las metas estratégicas y el cumplimiento de los principios de mérito y oportunidad.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 21 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planificar y priorizar la provisión de vacantes en función de las necesidades misionales y estratégicas de la Entidad, para asegurar el normal funcionamiento de las dependencias durante la vigencia fiscal.
- Actualizar y gestionar de manera sistemática la información sobre los empleos vacantes, para facilitar la toma de decisiones para la organización interna y la adecuada gestión del talento humano, así como para disponer de la información que requiera el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y otras autoridades que lo requieran, para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas en el Distrito Capital.

### 7.2.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

## OBJETIVO GENERAL

Implementar la planificación estratégica y sostenible del talento humano en función de las necesidades presentes y futuras de la entidad, anticipándose a los cambios del entorno y asegurando la alineación de la gestión del personal con la misión de la Entidad, los objetivos institucionales y la mejora del desempeño organizacional, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Anticipar y planificar las necesidades de talento humano de la Entidad, alineando la proyección de vacantes y recursos humanos con los objetivos misionales y estratégicos establecidos, para garantizar la cobertura de los cargos según se requiera, asegurando la continuidad y eficacia de la prestación del servicio.
- Mantener la información actualizada sobre el estado de la planta de personal, permitiendo la toma de decisiones estratégicas respecto a los movimientos internos que se requieren para atender las necesidades de talento humano y responder ante los posibles cambios del entorno, así como para disponer de la información que requiera el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y otras autoridades que lo requieran, para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas en el Distrito Capital.

A través de los dos planes anteriores, se vela 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.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 22 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

Es así como los procedimientos 08-PT-23 VINCULACIÓN DE SERVIDORES(AS), 08-PT-06 ENCARGOS, 08-PT-03 COMISIONES y 08-PT-19 REUBICACIONES se deben implementar garantizando su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de la normatividad vigente, 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 2025**

#### **OBJETIVOS**

- Aportar al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de los(as) servidores(as) públicos(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) públicos(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 la ética del servicio.
- Afianzar la capacidad, tanto individual como colectiva de los servidores(as) públicos(as), de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la Entidad.

El Plan Institucional de Capacitación está enfocado en contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de los(as) servidores(as) públicos(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.

### **7.2.1.4 Plan Institucional de Bienestar 2025**

#### **OBJETIVO**

- Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de los(as) servidores(as) públicos(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, inclusión, diversidad, equidad, eficacia y pertinencia.

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 23 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

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(as) servidores(as) públicos(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.

#### **7.2.1.5 Plan Institucional de Incentivos 2025**

##### **OBJETIVOS**

- Promover la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño en niveles de excelencia y el compromiso de los(as) servidores(as) públicos(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) públicos(as) de la Entidad, con énfasis en el mejoramiento de su calidad de vida laboral a través de actividades de estímulos, incentivos y reconocimientos a su buen desempeño.

A través del Plan de Incentivos, se pretende reconocer el desempeño a los(as) mejores(as) servidores(as) públicos(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 2025**

##### **OBJETIVO**

- Dar a conocer los lineamientos generales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Personería de Bogotá, D. C., para el cumplimiento del marco normativo y legal.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 24 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

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(as) los(as) colaboradores(as) de la Entidad. Así mismo, 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(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas, para garantizar un ambiente de trabajo adecuado. Además, proteger la seguridad y salud de todos(as) los(as) colaboradores(as), mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Se cuenta con programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los(as) servidores(as) públicos(as) 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 (a la) servidor(a) público(a).

### **7.2.2 PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (MATRIZ GETH)**

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, herramienta de autodiagnóstico suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con corte 31 de diciembre de 2024, se identificó lo siguiente:

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

- Ruta del servicio - Al servicio de los ciudadanos

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

- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro. (Pertenece a la RUTA DEL CRECIMIENTO)
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar (Pertenece a la RUTA DEL SERVICIO)

El Plan de Acción de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (Matriz GETH) se centrará en las rutas y subrutas que presenten los puntajes más bajos, así como en las variables con menor calificación identificadas a través de la evaluación de dicha Matriz. Con base en estos resultados, se establecerán acciones

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 25 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

concretas y viables que puedan implementarse en el corto y mediano plazo, priorizando aquellas con mayor impacto potencial en el fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

Se identificarán y definirán las acciones específicas que permitan abordar las áreas críticas de mejora detectadas, con el objetivo de desarrollar estrategias que consoliden las buenas prácticas y generen avances significativos en la calificación general de la Matriz GETH. Estas acciones incluirán oportunidades de mejora adicionales que impacten positivamente en otras variables relacionadas, contribuyendo así a un enfoque integral de mejora continua.

Adicionalmente, el Plan de Acción incorporará insumos provenientes de los resultados de las mediciones de clima organizacional y de las encuestas de satisfacción realizadas en el marco de los planes de Capacitación, Bienestar, Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto garantizará que las acciones diseñadas respondan de manera efectiva a las necesidades reales de los(as) servidores(as) públicos(as) y estén alineadas con los objetivos institucionales.

Este plan de acción será formulado, monitoreado y controlado de manera interna por el Proceso de Gestión del Talento Humano, asegurando su trazabilidad y efectividad en la ejecución. Su disponibilidad estará garantizada para consulta cuando sea requerida, y se evaluará periódicamente para realizar ajustes necesarios que optimicen su impacto y contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

### 7.2.3 MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS PLANES DE TALENTO HUMANO

<b>Plan</b>	<b>N° de actividades</b>	<b>Fechas</b>	<b>Responsables</b>
Plan Anual de Vacantes 2025	2	01/01/2025-31/12/2025	Dirección de Talento Humano
Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	2	01/01/2025-31/12/2025	Dirección de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación 2025	41	01/01/2025-31/12/2025	Subdirección de Desarrollo del Talento Humano
Plan Institucional de Bienestar 2025	102	01/01/2025-31/12/2025	Subdirección de Desarrollo del Talento Humano
Plan Institucional de Incentivos 2025	70	01/01/2025-31/12/2025	Subdirección de Desarrollo del Talento Humano
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025	100	01/01/2025-31/12/2025	Subdirección de Desarrollo 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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 26 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

### 7.2.4 ALINEACIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional 2024-2028, se establecieron los siguientes compromisos para el Proceso de Gestión del Talento Humano:

<b>META ESTRATÉGICA CUATRIENIO 2024-2028</b> 4.4 Implementar el 100% de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano que permitan fortalecer y/o modernizar la gestión del talento humano en la Entidad, durante el cuatrienio.	<b>ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS</b>
	Formular, actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano del cuatrienio.
	Formular y publicar los planes anuales de Talento Humano.
	<b>METAS OPERATIVAS</b>
	4.4.1 Formular e implementar el 100% del Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia.
	4.4.2 Incluir el 100% de las Novedades en la nómina oportunamente, para liquidación y pago, en cada vigencia.
	4.4.3 Incrementar al 98% la satisfacción de los usuarios internos con los servicios prestados de Certificaciones laborales, bonos pensionales y autorizaciones de retiro de cesantías, en cada vigencia.
	4.4.4 Formular e implementar el 100% del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia.
	4.4.5 Formular e implementar el 100% del Plan Institucional de Bienestar de la vigencia.
	4.4.6 Formular e implementar el 100% del Plan Institucional de Incentivos de la vigencia.
	4.4.7 Ejecutar el 100 % de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia.
	4.4.8 Implementar el 100% de las acciones de los Sistemas de Gestión y Evaluación del Desempeño Laboral de la Entidad.
4.4.9 Diseñar e implementar el 100% del Plan de Gestión de Integridad de la vigencia	
4.4.10 Diseñar e implementar el 100% del micrositio de Talento Humano durante el cuatrienio	

### 7.3 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, posibilitarán la ejecución de las actividades para las cuales no se requiere presupuesto.

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 27 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

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.

## **7.4 EVALUACIÓN DEL PLAN**

### **7.4.1 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

Se realizará anualmente a través de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (Matriz GETH), herramienta que permitirá hacer un nuevo autodiagnóstico, para identificar el avance y el estado de madurez en la implementación del plan y evaluar la eficacia de las acciones implementadas, para las variables resultantes de las rutas y subrutas con menor puntaje.

### **7.4.2 EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

La evaluación de la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano se realizará a través del seguimiento y análisis de los resultados obtenidos en cada uno de los planes anuales que lo conforman.

Cada uno de estos planes cuenta con un indicador de gestión establecido en el Plan Operativo Anual (POA) del Proceso de Gestión del Talento Humano, el cual permite realizar un seguimiento mensual del grado de cumplimiento de las actividades programadas para cada vigencia. Este seguimiento mensual se complementa con la plantilla para el reporte interno de indicadores, asegurando un monitoreo constante y oportuno.

El seguimiento de los indicadores se consolida en informes trimestrales presentados por la Dirección de Planeación a la Alta Dirección, lo que permite evaluar de manera integral el avance de las acciones y estrategias de talento humano, así como la alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad. Este mecanismo asegura la trazabilidad y transparencia en la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano y garantiza que las decisiones se fundamenten en información confiable y actualizada.

Adicionalmente, cada plan cuenta con un mecanismo de evaluación descrito en su respectivo documento, el cual detalla los criterios y metodologías aplicados para valorar el grado de cumplimiento de sus objetivos. De esta manera, la evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano se fundamenta en un enfoque integral que combina el monitoreo mensual, el análisis de indicadores y la consolidación de informes.

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 28 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

## 8. NORMATIVIDAD APLICABLE

### DEL PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
Ley	797	2003	Congreso de Colombia	Todos
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Ley	1821	2016	Congreso de Colombia	Todos
Ley	1960	2019	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	1083	2015	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	051	2018	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	815	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Acuerdo	33	2021	Comisión Nacional del Servicio Civil	Todos
Acuerdo	148	2024	Comisión Nacional del Servicio Civil	Todos
Acuerdo	514	2012	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos
Acuerdo	755	2019	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos

### DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Ley	1960	2019	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	2245	2012	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	1083	2015	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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 29 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
Decreto	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
Acuerdo	33	2021	Comisión Nacional del Servicio Civil	Todos
Acuerdo	148	2024	Comisión Nacional del Servicio Civil	Todos
Acuerdo	514	2012	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos
Acuerdo	755	2019	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos

#### **DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025**

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
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	4904	2009	Gobierno Nacional	Todos
Decreto	160	2014	Presidencia de la República de Colombia	16
Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 30 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
Decreto Ley	894	2017	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	1499	2017	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	612	2018	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	815	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Decreto	1662	2021	Gobierno Nacional	2.2.37.1.10
Decreto	1227	2022	Gobierno Nacional	2.2.1.5.8
Ley	2088	2022	Congreso de Colombia	12
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030			Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Directiva	01	2023	Presidencia de la República de Colombia	Toda
Directiva	003	2023	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Toda
Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC		2023	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP – Escuela Superior de Administración Pública ESAP	Todos

#### **DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2025**

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
Constitución Política de Colombia	-	1991	-	2
Decreto	1567	1998	Presidencia de la República de Colombia	3
Ley	734	2002	Congreso de Colombia	33

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 31 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Circular	002	2014	Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.	Todos
Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Ley	1857	2017	Congreso de Colombia	3 y parágrafo
Ley	1960	2019	Congreso de Colombia	Artículo 3
Resolución	692	2022	Ministerio de Salud y Protección Social	Todos

#### DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
Ley	734	2002	Congreso de Colombia	Todos
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Ley	1811	2016	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	1567	1998	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	1083	2015	Congreso de Colombia	Todos
Orientaciones metodológicas del sistema de estímulos.			Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Todos

#### DEL PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
Ley	009	1979	Congreso de Colombia	Todos
Resolución	2013	1986	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 32 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

<b>TIPO DE NORMA</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>AÑO</b>	<b>EMISOR</b>	<b>ARTÍCULO(S) APLICACIÓN</b>
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
Decreto	1477	2014	Ministerio del Trabajo	Todos
Decreto	1072	2015	Ministerio del Trabajo	2.2.4.6
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

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

## **9. CRONOGRAMA**

El cronograma establecido para las actividades contenidas en las estrategias del presente Plan Estratégico de Talento Humano está integrado en los planes específicos que lo conforman: el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 33 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Institucional de Bienestar, el Plan Institucional de Incentivos, y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cada uno de estos planes incluye un cronograma propio y detallado que define las actividades y tiempos de ejecución durante la vigencia. Estos cronogramas están diseñados para garantizar que las estrategias de gestión del talento humano se materialicen de manera efectiva, alineadas con los objetivos estratégicos de la Entidad.

De esta manera, los cronogramas de cada plan operativizan las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano, asegurando una gestión integral y sostenible que contribuye al desarrollo de los(as) servidores(as) públicos(as) y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

A continuación, se presenta el cronograma consolidado de los planes mencionados:

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>												
FORMULACIÓN DEL PLAN												
PRESENTACIÓN DEL PLAN A LA COMISIÓN DE PERSONAL PARA SUS APORTES EN LA FORMULACIÓN DEL MISMO												
PRESENTACIÓN DEL PLAN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PARA SU REVISIÓN Y APROBACIÓN												
PUBLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025												
BOLETÍN ACTIVIDADES Y CAMPAÑA DE EXPECTATIVA												
CONTRATACIÓN ESTATAL												
HERRAMIENTAS AVANZADAS DE OFIMÁTICA												
SECOP II												
LINEAMIENTOS BÁSICOS ISO 45001												
DISEÑO Y MANEJO DE BASES DE DATOS												

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 34 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
GESTIÓN DOCUMENTAL												
ATENCIÓN AL CIUDADANO												
ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA												
COMUNICACIÓN ASERTIVA												
INTELIGENCIA ARTIFICIAL												
ACTUALIZACIÓN EN CONCILIACIÓN LEY 2220 DE 2022												
LEY 1066 DE 2006												
LEY 497 DE 1999												
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN COLOMBIA												
COMERCIO ELECTRÓNICO Y CONSUMIDOR FINANCIERO												
ACTUALIZACIÓN EN DERECHO PENAL												
DIPLOMADO EN ACUERDOS DE APOYO Y DIRECTIVAS ANTICIPADAS EN EL MARCO DE LA LEY 1996 DE 2019												
DERECHOS HUMANOS												
NORMA ISO 31001												
CAMBIO CLIMÁTICO (LEY 2427 DE 2024)												
MARKETING DIGITAL												
PREVENCIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO												
LIDERAZGO EFECTIVO												
REDACCIÓN JURÍDICA												
NEGOCIACIÓN COLECTIVA												

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 35 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
INDUCCIÓN INSTITUCIONAL A FUNCIONARIOS(AS)												
REINDUCCIÓN												
APLICACIÓN ENCUESTA DIAGNÓSTICA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2026												
PROYECCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026												
PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026 A DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN												
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2025</b>												
FORMULACIÓN DEL PLAN												
PRESENTACIÓN DEL PLAN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PARA SU REVISIÓN Y APROBACIÓN												
PUBLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2025												
BOLETÍN TRIMESTRAL ACTIVIDADES Y CAMPAÑA DE EXPECTATIVA												
CELEBRACION CUMPLEAÑOS												
SERVICIO DE GIMNASIO												
CLASES DE PILATES Y EJERCICIOS FUNCIONALES, RUMBA, ZUMBA, ETC.												
DIA DEL ABUELO												
CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.												
CARRERAS ATLÉTICAS.												
ACTIVIDADES DEPORTIVAS (ENTRENAMIENTOS)												
TALLER DE ECONOMÍA FAMILIAR												
CAMINATAS ECOLÓGICAS.												
DÍA DEL (LA) SECRETARIO(A) Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.												
FERIAS DE SERVICIOS CAJA DE COMPENSACIÓN. (VIVIENDA, TURISMO, ETC).												

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 36 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
JORNADAS DE INTERVENCIÓN EN CLIMA LABORAL.												
DÍA DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C..												
PREPENSIONADOS.												
VACACIONES RECREATIVAS.												
DÍA DEL SERVIDOR(A) PÚBLICO(A).												
FERIA DE EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL.												
DÍA DEL CONDUCTOR.												
ENCUENTROS DEPORTIVOS (COMPETENCIAS)												
CAPACITACIÓN INFORMAL (CULINARIA, JARDINERÍA, MUSICA, FOTOGRAFIA, ETC.)												
TALLER DE COMUNICACIÓN FAMILIAR.												
DIA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE LA PERSONERIA DE BOGOTÁ D. C. - DISFRACES												
CONMEMORACIÓN DÍA DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.												
GALA DE RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS Y PREMIACIÓN ENCUENTROS DEPORTIVOS												
APLICACIÓN ENCUESTA DIAGNOSTICA PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2025												
EVENTO CIERRE DE GESTIÓN												
NAVIDAD COMPARTIDA CON LOS(AS) NIÑOS(AS).												
BONOS NAVIDEÑOS PARA LOS(AS) HIJOS(AS) ENTRE 0 Y 12 AÑOS Y/O EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD												
DIA DE LA MASCOTA												
CLUB DE LITERATURA												
APLICACIÓN ENCUESTA DIAGNÓSTICA DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2026												
PROYECCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2026												

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 37 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PRESENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2026 A DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN												
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025</b>												
FORMULACIÓN DEL PLAN												
PRESENTACIÓN DEL PLAN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PARA SU REVISIÓN Y APROBACIÓN												
PUBLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025												
BOLETÍN TRIMESTRAL ACTIVIDADES Y CAMPAÑA DE EXPECTATIVA												
RECONOCIMIENTO AL NIVEL SOBRESALIENTE EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL												
<b>MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO</b>												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN DEL EQUIPO												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
DECLARACIÓN Y PUBLICACIÓN DE VIABILIDAD O EXCLUSIÓN												
DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE LOS PROYECTOS												
EVALUACIÓN DE PROYECTOS Y SUSTENTACIÓN												
PUBLICACIÓN GANADORES (AS)												
ELABORACIÓN Y NOTIFICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO												
RECONOCIMIENTO												
<b>MEJORES EMPLEADOS(AS) DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 38 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
DIVULGACIÓN PRESELECCIONADOS												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
ELABORACIÓN Y NOTIFICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO												
RECONOCIMIENTO												
<b>RECONOCIMIENTO AL BUEN DESEMPEÑO FUNCIONARIOS (AS) PROVISIONALES</b>												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
VOTACIONES												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
RECONOCIMIENTO												
<b>MEJOR EMPLEADO (A) DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
ELABORACIÓN Y NOTIFICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO												
RECONOCIMIENTO												
<b>RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD</b>												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
RECONOCIMIENTO												
<b>RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE BRIGADA DE EMERGENCIAS</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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 39 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
RECONOCIMIENTO												
<b>RECONOCIMIENTO DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO Y DEPORTISTAS QUE PARTICIPEN EN TORNEOS DEPORTIVOS ORGANIZADOS POR ENTIDADES DEL ORDEN DISTRITAL, NACIONAL O INTERNACIONAL Y QUE LLEGUEN DENTRO DE LOS CINCO PRIMEROS LUGARES DE LA COMPETENCIA</b>												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
RECONOCIMIENTO												
<b>RECONOCIMIENTO POR APORTES A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
RECONOCIMIENTO												
APLICACIÓN ENCUESTA DIAGNÓSTICA SOBRE INCENTIVOS 2026												
PROYECCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2026												
PRESENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2026 A DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN												

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 40 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2025</b>												
<b>COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN</b>												
Aprobar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2024.												
Socialización Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2024.												
Realizar seguimiento y verificación al contexto de la organización, gestión de riesgos y oportunidades.												
Planificar todos los cambios de la organización y establecer las acciones correspondientes (gestión del cambio).												
Ejecutar la Revisión por la Alta Dirección del SG-SST												
Adelantar la actualización y seguimiento de la matriz legal.												
Ejecutar la Rendición de Cuentas SG-SST.												
Revisar Política y Objetivos del SG-SST.												
Llevar a cabo la inducción del SG-SST.												
Proyeccion del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2025												
Presentacion del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2025, a la Dirección de Planeacion.												
<b>CONTRATISTAS DE LA ENTIDAD</b>												
Realizar evaluación y seguimiento a proveedores para verificar su cumplimiento con los estándares en seguridad y salud en el trabajo interpuestos por la Entidad.												
Realizar la inducción al SG-SST a contratistas por prestación de servicios y obligados a tener el SG-SST .												
<b>PROGRAMA DE AUDITORÍAS</b>												
Preparar y atender auditoría interna del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a Programa Anual de Auditorias												
Atender auditoria externa con Ente certificador para recertificacion en Norma ISO 45001:2018.												
Realizar la autoevaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el acompañamiento de la ARL.												
Formular las AC/AM con base en el informe de auditoría interna, externa y los resultados de la autoevaluación.												

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 41 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>COPASST</b>												
Asesorar, Revisar y Actualizar el Plan de Trabajo del COPASST.												
Realizar seguimiento y verificación del Plan de Trabajo propuesto por el COPASST.												
<b>Solicitar el informe de cierre del Plan de Trabajo del COPASST año 2024.</b>												
<b>PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SG SST</b>												
Presentar Programa de Capacitaciones en SST y el Cronograma de trabajo ante COPASST para aprobación.												
Realizar seguimiento al cumplimiento del Programa de Capacitación.												
<b>CONDICIONES DE SALUD</b>												
<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del SVE.												
<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA PREVENCIÓN EN DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS - DME</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del SVE.												
<b>PROGRAMA DE MEDICINA LABORAL Y PREVENTIVA</b>												
Actualizar descripción sociodemográfica.												
Consolidar y analizar las Estadísticas de ausentismo por causa médica.												
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa.												
<b>PROGRAMA DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa.												
<b>SUB PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LESIONES DEPORTIVAS</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa.												
<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ALCOHOLISMO, TABAQUISMO Y CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa.												

**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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 42 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN RIESGO BIOLÓGICO</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del Programa.												
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>												
<b>IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES</b>												
Actualizar la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos por sedes.												
<b>ACCIDENTES E INCIDENTES</b>												
Gestionar y hacer seguimiento a los actos y condiciones inseguras reportados.												
Gestionar y hacer seguimiento en la Matriz de accidentalidad 2024, según los casos presentados.												
<b>PROGRAMA DE INSPECCIONES</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa.												
<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO QUÍMICO</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa.												
<b>MEDICIONES AMBIENTALES</b>												
Realizar estudios higiénicos de seguimiento y/o verificación.												
<b>ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa.												
<b>PLAN DE EMERGENCIAS</b>												
Revisar el plan maestro de emergencias, planes de emergencias locales y de sedes.												
Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades para la prevención , preparación y respuesta a emergencias.												
<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN RIESGO PÚBLICO</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa.												
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL</b>												
Realizar seguimiento al cumplimiento del programa.												
<b>OTROS</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 2025 - 2028</b>	<b>Código:</b> 08-PL-08	
		<b>Versión:</b> 5	<b>Página:</b> 43 de 43
		<b>Vigente desde:</b> 22/01/2025	

ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Campaña para la toma de conciencia/Día de la salud y seguridad en el trabajo.												
Actualización de los otros Riesgos y Oportunidades, para el SG-SST.												
Revisión de acciones correctivas y de mejora.												
<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2025</b>												
PROVISIÓN DE EMPLEOS												
RETIRO DE SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)												
<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025</b>												
PROVISIÓN DE EMPLEOS												
RETIRO DE SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(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.