



Personería
de Bogotá, D. C.

Al servicio de la ciudad



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2020
08-PL-08

Proceso Gestión de Talento Humano

11 – 02 - 2020
Versión - 2

Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 2 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	29/06/2018	Versión inicial del documento
2	11/02/2020	Se modificaron los objetivos; se actualizaron las estrategias con base en los planes del proceso para el 2020; se ajustó el Plan de Acción de la MGETH, con base en la evaluación de 2019

Elaboró	Revisó	Aprobó
Frinet Milena Sánchez Guerrero Profesional Especializado 222-05 Dirección de Talento Humano	Joanna Paola Muñiz Torrenegra Directora de Talento Humano Omar Alejandro Peña Profesional Universitario 219-01 / Dirección de Planeación	Johanna Paola Muñiz Torrenegra Directora de Talento Humano Comité Institucional de Gestión y Desempeño



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVOS	5
3.	ALCANCE	5
4.	RESPONSABLES.....	5
5.	DEFINICIONES	7
6.	CONSIDERACIONES GENERALES.....	11
7.	DESARROLLO DEL DOCUMENTO	12
7.1.	ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO	13
7.1.1.	ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN	13
7.1.2.	ESTRATEGIA DE PLAN DE BIENESTAR.....	13
7.1.3.	ESTRATEGIA DE PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	14
7.1.4.	ESTRATEGIA DE PLAN DE INCENTIVOS.	14
7.1.5.	ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	15
7.1.6.	ESTRATEGIA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.	15
7.1.7.	ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.....	15
7.1.8.	ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	16
7.1.9.	ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.	16
7.1.10.	ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.	16
7.1.11.	ESTRATEGIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD	17
7.1.12.	PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.	17
7.2.	PRESUPUESTO Y RECURSOS	18
7.3.	CRONOGRAMA.....	19
7.4.	EVALUACIÓN DEL PLAN.....	19
7.4.1.	EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	19
8.	NORMATIVIDAD APLICABLE Y OTROS DOCUMENTOS	20
9.	ANEXOS	26

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>		<p>Código: 08-PL-08</p>	
			<p>Versión: 2</p>	<p>Página: 4 de 26</p>
	<p>Vigente desde: 11/02/2020</p>			

1. INTRODUCCIÓN

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

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

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2020 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual se busca fortalecer mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado,

Así pues, la Dirección de Talento Humano y sus Subdirecciones de Gestión y de Desarrollo del Talento Humano, en cumplimiento de sus funciones y fundamentadas en la normatividad vigente, en el direccionamiento estratégico y orientaciones de la alta dirección, en el Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Anual y en las necesidades evidenciadas durante la vigencia anterior, presenta el Plan Estratégico del Talento Humano para los(as) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá D.C., cuyo propósito principal está orientado hacia Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la entidad, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como dimensión central del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 5 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

2. OBJETIVOS

- Establecer estrategias y acciones que promuevan el desarrollo integral del Talento Humano de la Entidad.
- Implementar las estrategias y acciones que fortalezcan el desarrollo integral del talento humano, como componente fundamental para contribuir a la gestión de la Entidad y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. ALCANCE

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

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

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

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 6 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

Personería de Bogotá D.C., de acuerdo con las políticas definidas por la alta dirección, los procesos establecidos y la normatividad vigente sobre la materia.

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

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

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

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

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Proporcionar información sobre la identificación de problemas de acuerdo a 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.

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.

OFICINA ASESORA DE DIVULGACIÓN Y PRENSA Y DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN – DTIC

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

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 7 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

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

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

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

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

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

Participar en los diagnósticos que realice el proceso de Gestión de Talento Humano, para conocer sus necesidades, interés 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

BIENESTAR

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

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.”

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 8 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

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.”

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.¹

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.²

CAPACITACIÓN

Aprendizaje Basado En Problemas: Estrategia que privilegia el desarrollo de habilidades y actitudes, así como la re-creación de los conocimientos que las fundamentan, a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas. Su aplicación contribuye a lograr aprendizajes significativos en el desarrollo de competencias en forma colaborativa, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, para la generación de propuestas de solución respecto a un problema identificado.

Los problemas se toman como una oportunidad para aprender a partir de cuestionamientos sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en los aspectos que las personas deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

Aprendizaje Colaborativo: actividad grupal de intercambio de Información, conocimientos, experiencias, dificultades e intereses, en la cual se aprende a través de la colaboración entre los integrantes del grupo, en una relación horizontal, como iguales. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

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,

¹ Decreto 1567 de 1998. Artículo 20 y 21.

² Decreto 1567 de 1998. Artículo 22.

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 9 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal e integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Decreto 1567 de 1998, Artículo 4)

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

Dimensión Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de la Entidad. Esta dimensión es esencial para que las otras dimensiones puedan desarrollarse. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

Dimensión Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. El desarrollo de esta dimensión debe propender por mantener funcionarios(as) interesados(as) por aprender y autodesarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

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

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 10 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

Educación No Formal: (Ley 115 de 1994) 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.

Educación Informal: (Ley 115 de 1994) 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.”

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.

Plan Institucional De Capacitación - PIC: Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados(as) públicos(as), derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012).

Proyectos De Aprendizaje En Equipo – PAE: Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados(as) para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio de la Entidad. Surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades y cronograma, para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – DAFP 2012)

INCENTIVOS

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

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

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 11 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

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

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autoreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

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: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización

Los términos y definiciones están contenidos en los Planes del proceso de Gestión de Talento Humano, de forma más detallada.

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

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 12 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

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

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

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

7. DESARROLLO DEL DOCUMENTO

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

Igualmente, a implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020		Código: 08-PL-08	
			Versión: 2	Página: 13 de 26
			Vigente desde: 11/02/2020	

esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

7.1. ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO

7.1.1. ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

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

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

7.1.2. ESTRATEGIA DE PLAN DE BIENESTAR

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

Continuar con la posibilidad de ofrecer a los funcionarios(as) de la entidad Horarios Flexibles y Teletrabajo, para los servidores según el proceso establecido y que realizado cumplan con los requerimientos que exige estas modalidades. de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su servicio, compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020		Código: 08-PL-08	
			Versión: 2	Página: 14 de 26
	Vigente desde: 11/02/2020			

7.1.3. ESTRATEGIA DE PLAN DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura de autocuidado y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

7.1.4. ESTRATEGIA DE PLAN DE INCENTIVOS.

Reconocer el desempeño a los mejores servidores(as) en concordancia con lo establecido en el Plan de Incentivos de la respectiva vigencia. El cual busca 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.



7.1.5. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores(as) de la Personería de Bogotá, D.C., promoviendo su desarrollo integral, personal y profesional, que permita el mejoramiento continuo y cumplimiento de metas y objetivos institucionales que se requieren en los diferentes contextos institucionales. Esto, a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación que se realice con la participación de toda la entidad, a través de los Gestores de Capacitación y con la formulación de proyectos de aprendizaje en equipo.

7.1.6. ESTRATEGIA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Estará orientada a realizar un acompañamiento al total de las dependencias, para verificar que el proceso de la evaluación del desempeño se esté efectuando de acuerdo con los lineamientos establecidos por la entidad y con la normatividad vigente.

Así mismo, analizar los planes de mejoramiento individual que sean establecidos para aquellos servidores(as) que lo requieran, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor(a).

Realizar seguimiento a los acuerdos de gestión y a las evaluaciones de desempeño de los funcionarios(as) de libre nombramiento y remoción.

7.1.7. ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.

La estrategia consiste en mantener actualizada y analizar la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores, para que se constituya en la fuente de información para realizar con eficacia y oportunidad el pago de la nómina a cada servidor.

Efectuar los pagos y programaciones presupuestales de manera oportuna y dentro de los cronogramas previstos. Así mismo, seguimiento y notificación de pago de cesantías.

Continuar con la gestión y acompañamiento de los desarrollos a PERNO para optimizar el proceso de liquidación de la nómina: Bodata - interfase con Secretaria

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 16 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

de Hacienda; Contabilización de la nómina, aportes y provisiones; Módulo de descuentos con sus reportes; Módulo de incapacidades con sus reportes; Seguridad social; Reliquidación de vacaciones; Certificaciones laborales; Reportes de nómina para validación; Revisión de retenciones; Cálculo de pasivo real y estimado - reconocimiento por permanencia; Soporte a la liquidación de la nómina en casos particulares

7.1.8. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en continuar actualizando y mejorando las herramientas de información consolidada, en los procedimientos del proceso de Gestión de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes que requieran ser presentados por la Dirección de Talento Humano y Subdirecciones de Gestión y de Desarrollo del Talento Humano, con atributos de calidad y en los tiempos de respuesta establecidos, como insumo para la toma de decisiones y la mejora del proceso

Igualmente, gestionar el desarrollo de módulos de PERNO para el manejo de las situaciones administrativas, planta de personal para la incorporación de las novedades en línea: Módulo de planta de persona (en desarrollo y parcial); Modulo de Hoja de vida; Módulo de manejo de vacaciones; Modulo de manejo de primas técnicas; Módulo de capacitación, bienestar e incentivos; Módulo de administración de incapacidades

7.1.9. ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Seguir realizando la proyección y expedición de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, mantener la notificación oportuna de los actos administrativos, para generar bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

Así mismo, procurar la automatización de los procedimientos, actividades y/o servicios, del proceso

7.1.10. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.

Fortalecer actividades de desvinculación asistida con el apoyo de la Caja de Compensación, la ARL y/o Colpensiones, a través de las cuales se brinde

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 17 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

orientación a los pre-pensionados en procesos jurídicos para la pensión capacitación, apoyo emocional, talleres, actos de reconocimiento y/o herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado.

7.1.11. ESTRATEGIA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La estrategia consiste en ejecutar las actividades del Plan de Gestión de Integridad fortalecer el equipo de gestores de integridad, mantener actualizado el Código de Integridad de la Personería de Bogotá, D.C., alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano y alineándolo con las competencias comportamentales del Sistema de Evaluación de Desempeño, por ser una guía de comportamiento en el servicio público, que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores(as).

7.1.12. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, herramienta de autodiagnóstico del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con corte 31 de diciembre de 2019, se identificó el siguiente plan de acción:

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

- Ruta del Análisis de datos - conociendo el talento
- Ruta del crecimiento - Liderando talento

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

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.

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

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Contar con información inmediata sobre la planta de personal, novedades y situaciones administrativas, que permita generar reportes	Implementar las mejoras y/o habilitación de módulos del Sistema PERNO y/o diseñar una herramienta que facilite la consulta y reportes de la Planta de Personal	jun-20
Implementar mecanismos o instrumentos para abordar y mejorar el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado.	Desarrollar actividades para la mejora del desempeño y fortalecimiento de competencias de gerentes o directivos	dic-20

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

7.2. PRESUPUESTO Y RECURSOS

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

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

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



7.3. CRONOGRAMA

El cronograma establecido para las diferentes actividades contenidas en las estrategias del presente plan, están incluidas dentro de cada uno de los Planes de Gestión de Talento Humano (Bienestar, incentivos, capacitación y seguridad y salud en el trabajo), No obstante, el Plan Estratégico de Talento Humano tendrá un cronograma general, así:

ACTIVIDAD	I SEM 2020	II SEM 2020
Implementar Estrategias del Plan		
Implementar Plan de Acción Matriz GETH		
Hacer seguimiento y evaluación al Plan		

7.4. EVALUACIÓN DEL PLAN

7.4.1. EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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

a. Matriz de seguimiento.

El mecanismo - diseñado e implementado por el proceso de Gestión de Talento Humano a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), que permitirá el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

b. Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP

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

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

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020		Código: 08-PL-08	
			Versión: 2	Página: 20 de 26
			Vigente desde: 11/02/2020	

c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

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

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

Así mismo, se realizarán las evaluaciones establecidas en cada uno de los Planes del proceso de Gestión de Talento Humano.

8. NORMATIVIDAD APLICABLE Y OTROS DOCUMENTOS

BIENESTAR

CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

DECRETO 1567 DE 1998. “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. En su artículo tercero establece que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

LEY 734 DE 2002. En los numerales 4 y 5 del Artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

LEY 909 DE 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Establece en el parágrafo del Artículo 36 que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que las desarrollen.



DECRETO 1083 DE 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Reglamenta los Planes de Incentivos en el articulado que se presenta a continuación. Artículo 2.2.10.1 Programas de Estímulos. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS, Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2007.

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS, Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2012.

CAPACITACION

Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, *Artículo 11º. Obligaciones de las Entidades.*³

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.

Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>

Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”.

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros

³ Artículo 11, Decreto Ley 1567 de 1998,

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 22 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.

Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.*

“(...) Artículo 16. Las Comisiones de Personal, Numeral 2, Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones, (...) Literal h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (...)”

“(...) Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)”.

Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sistema de Función Pública, *artículo 2.2.9.1, “Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)”.*

Decreto 815 de 2018 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”*

Decreto 024 de 2005 *“Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”. “(...) Artículo 9°, Formación a los Funcionarios y Funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)”*

Ley 1064 de 2006 *“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.*

Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública artículo 2.2.9.5 el cual adopta la actualización del Plan Nacional de Función y Capacitación para los servidores públicos, formulado por el DAFP y la ESAP. Circular Externa No 100-010-2014 *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.*

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 23 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

Decreto 160 de 2014 *“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”. “(...) Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (...)”*

Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*

Decreto 894 de 2017 *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.*

Resolución 390 de 2017 *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.*

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo 2017.

Sentencia 527 de 2017, proferida por la Corte Constitucional dentro del expediente RDL-027, en razón al Control Constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER, en la cual se puntualizó:

“Instrumentos para facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y construcción de una paz estable y duradera”. “(...) PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.

El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufrió intensamente el conflicto armado con la guerrilla de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. (...)”
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-527-17.htm>

Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.*

Guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE. Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2012. Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: proporciona

 <p>Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020</p>	Código: 08-PL-08	
		Versión: 2	Página: 24 de 26
		Vigente desde: 11/02/2020	

pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

“g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*.

INCENTIVOS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

DECRETO 1567 DE 1998. “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. En su Artículo 3° establece que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Así mismo, reglamenta en sus Artículos 14 al 19 el sistema de estímulos, y particularmente los programas de incentivos en sus Artículos 26 al 38.

LEY 734 DE 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Artículo 33, Numeral 5. Dispone que es un derecho de los servidores públicos disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

LEY 909 DE 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Artículo 36, parágrafo. Establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de



contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que las desarrollen.

DECRETO 1083 DE 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Reglamenta los Planes de Incentivos en el articulado que se presenta a continuación. Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Artículo 2.2.10.11 Procedimiento. Artículo 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS, Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2007.

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS, Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2012.

LINEAMIENTOS DEL MANUAL OPERATIVO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2017.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La normatividad aplicable al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra en la Matriz Requisitos Legales SG-SST

OTROS DOCUMENTOS DE REFERENCIA

LEY 1221 DE 16 DE JULIO DE 2008: Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.

DECRETO 648 DE 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018 - 2020		Código: 08-PL-08
			Versión: 2
			Vigente desde: 11/02/2020

ACUERDO 617 DE 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de evaluación de desempeño laboral de los Empleados públicos de carrera y en período de prueba.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO 2017. DAFP: crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana

MANUAL OPERATIVO MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG. AGOSTO 2018. DAFP: Dimensión N°1 Talento Humano GETH

GUÍA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO. ABRIL 2018. DAFP.

LEY 1960 DE 2019 Por El Cual Se Modifican La Ley 909 De 2004, El Decreto-Ley 1567 De 1998 Y Se Dictan Otras Disposiciones.

Igualmente, la normatividad aplicable al presente Plan y al proceso de Gestión de Talento Humano se encuentra consolidada en la Matriz Legal Consolidada de la Entidad

9. ANEXOS

[08-PL-03 Plan Anual de Trabajo SG-SST 2020 - V1](#)

[08-PL-04 Plan Institucional de Incentivos 2020 - V2](#)

[08-PL-05 Plan Institucional de Capacitación 2020 - V1](#)

[08-PL-06 Plan Institucional de Bienestar 2020 - V1](#)

[08-PL-07 Plan Anual de Vacantes 2020 - V1](#)

[08-PL-09 Plan de Previsión Recursos Humanos 2020 - V1](#)