



Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Estandarización de Procesos Transversales de la Gestión Distrital



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA
GENERAL



Proceso Transversal

Gestión Estratégica del Talento Humano

Responsable - líder del proceso:

 Director(a) de la unidad de talento humano (o quien haga sus veces)

Objetivo del proceso

Realizar la gestión integral del talento humano, de manera articulada con la plataforma estratégica de la entidad u organismo, mediante el planteamiento y desarrollo de actividades de transformación y cambio organizacional, que potencien capacidades individuales y de equipo, la motivación, el compromiso institucional y el trabajo digno y decente, contribuyendo a la mejora en el servicio a la ciudadanía y la generación de valor público.

Alcance del proceso

El proceso comprende la revisión y análisis del contexto interno de la entidad u organismo y la elaboración del diagnóstico para la identificación de necesidades que permitan la formulación del plan estratégico de talento humano, contemplando la planificación del personal, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del desempeño, la gestión de la compensación, la gestión del desarrollo, la gestión de las relaciones humanas y sociales, la organización de la función del talento humano, y la gestión del retiro. Continúa con la implementación y seguimiento de los planes, programas, proyectos y estrategias definidos, y finaliza con la evaluación de la gestión estratégica del talento humano y la elaboración de planes de mejora.

Cadena de valor



Proceso Transversal

Gestión Estratégica del Talento Humano



Riesgos

En el marco del programa de estandarización de procesos para el proceso de Gestión de Talento Humano, se definieron los siguientes:

Riesgo	Impacto
Posibilidad de afectación económica y reputacional de la Entidad por fallas en la operación y/o en la entrega de los productos y/o servicios a la ciudadanía, debido a debilidades y/o demoras en la provisión de los empleos en vacancia temporal o definitiva, y/o a las debilidades en la concertación de objetivos y la realización de la respectiva evaluación de su cumplimiento, y/o a las debilidades en la planeación y ejecución de la inducción, reinducción, formación y capacitación, y/o a la fuga de conocimiento crítico y estratégico que se presenta con la rotación y egreso del personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación reputacional • Afectación económica
Posibilidad de afectación económica y reputacional por la realización de nombramientos sin el cumplimiento de requisitos debido a las debilidades en la verificación de la veracidad de los documentos soporte y/o a la falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para la vinculación de personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación reputacional • Afectación económica
Posibilidad de afectación reputacional por la realización de nombramientos irregulares por parte de quienes intervienen en el procedimiento de nombramiento de personal de la entidad, debido a amiguismo y conflictos de interés, a recepción o solicitud de dádivas y a la falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para la vinculación de personal, en beneficio propio y/o de un tercero.	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación reputacional
Posibilidad de afectación reputacional por la manipulación u ocultamiento de información por parte de quienes participan en el trámite de incentivos, novedades administrativas y liquidación de nómina, debido a amiguismo y conflictos de interés, a recepción o solicitud de dádivas y a la falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para estos trámites, en beneficio propio y/o de un tercero	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación reputacional
Posibilidad de afectación reputacional y económica por la liquidación errada de la nómina, debido a debilidades en las herramientas utilizadas para el desarrollo de los cálculos requeridos, a las debilidades en la remisión y verificación de documentación que soporta la liquidación realizadda y/o a la falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para la liquidación de nómina, en beneficio propio y/o de un tercero	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación reputacional • Afectación económica
Posibilidad de afectación reputacional y económica por accidentes laborales materializados y enfermedades laborales desarrolladas, debido a debilidades en la identificación del panorama de riesgos de la Entidad, las debilidades en la planeación y ejecución de acciones preventivas, y el desconocimiento de medidas de autocuidado por parte de las y los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación reputacional • Afectación económica

En el apartado de la Caracterización - Riesgos, se detallan las características de cada uno de los riesgos identificados.

Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano Caracterización

Estandarización de Procesos Transversales de la Gestión Distrital



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA
GENERAL



Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Planear

Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<i>Organización de las Naciones Unidas - ONU</i>	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Realizar el diagnóstico y la planificación estratégica del talento humano.	<p>Código de integridad y acuerdos de compromisos comportamentales.</p> <p>Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano (incluye las estrategias de mediano plazo para la gestión integral del talento humano, articuladas a la plataforma estratégica de la entidad)</p> <p>Plan Estratégico Anual de Talento Humano, articulado con el plan de acción institucional y las acciones de cierre de brechas (contempla el conjunto de actividades requeridas para el desarrollo de las estrategias planteadas en el Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluyendo aspectos relacionados con evaluaciones del desempeño, evaluación de competencias, acuerdos de gestión, gestión de novedades y compensación, actualización y seguimiento del SIDEAP, teletrabajo, elementos asociados a los planes establecidos en el Decreto Nacional 612 de 2018, entre otros)</p> <p>Plan Institucional de Capacitación (incluye inducción, reintegración, entrenamiento en puesto de trabajo y acogida)</p> <p>Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p> <p>Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Plan de Previsión de Recursos Humanos (incluye revisión y ajuste de manual de funciones)</p> <p>Plan Anual de Vacantes</p> <p>Plan de Desvinculación</p> <p>Plan de Gestión de la Integridad</p>	<p>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</p> <p>Talento humano al servicio de la entidad</p> <p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>Sindicatos</p> <p>Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Entidades que hacen parte de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p> <p>Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</p> <p>Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá</p> <p>Comisión Distrital de Personal</p> <p>Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño</p> <p>Grupos de valor y grupos de interés en general.</p>
<i>Alcaldía Mayor de Bogotá Concejo de Bogotá</i>	Plan de Desarrollo Distrital			
<i>Departamento Administrativo de la Función Pública</i>	<p>Directrices para la implementación y/o el fortalecimiento de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Estratégica del Talento Humano.</p> <p>Índice de Desempeño Institucional - IDI (FURAG).</p>			
<i>Comisión Nacional del Servicio Civil</i>	Directrices para el manejo de carrera administrativa			
<i>Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</i>	<p>Lineamientos para el manejo del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)</p> <p>Lineamientos para la Gestión Estratégica del Talento Humano</p>			
<i>CONPES D. C.</i>	CONPES D. C. 07 de 2019: Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano			
<i>Proceso "Gestión Jurídica"</i> <i>Instancias nacionales y distritales que emiten normas</i>	Normatividad vigente aplicable al proceso			
<i>Proceso "Evaluación Independiente"</i> <i>Organismos de Control</i>	Resultados de la evaluación del Sistema de Control Interno, auditorías y seguimientos de vigencias anteriores			

*Proveedores y usuarios internos, proveedores y usuarios externos

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Planear

Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<p>Proceso "Direccionamiento Estratégico"</p>	<p>Plan Estratégico Sectorial (aplica para las entidades cabeza de sector)</p> <p>Planeación estratégica de la entidad (Contexto Institucional; Misión; Visión; Objetivos estratégicos; y Plan Estratégico Institucional)</p> <p>Plan de Acción Institucional (incluye estrategias de relacionamiento con la ciudadanía)</p> <p>Directrices internas para la implementación y/o fortalecimiento del MIPG</p> <p>Directrices para la formulación y seguimiento de los planes de acción de las políticas de MIPG.</p> <p>Lineamientos y directrices de la alta dirección para mejorar la ejecución de las políticas de gestión y desempeño, planes, programas y proyectos.</p> <p>Mapa de Riesgos</p>	<p>Realizar el diagnóstico y la planificación estratégica del talento humano.</p>	<p>Código de integridad y acuerdos de compromisos comportamentales.</p> <p>Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano (incluye las estrategias de mediano plazo para la gestión integral del talento humano, articuladas a la plataforma estratégica de la entidad)</p> <p>Plan Estratégico Anual de Talento Humano, articulado con el plan de acción institucional y las acciones de cierre de brechas (contempla el conjunto de actividades requeridas para el desarrollo de las estrategias planteadas en el Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluyendo aspectos relacionados con evaluaciones del desempeño, evaluación de competencias, acuerdos de gestión, gestión de novedades y compensación, actualización y seguimiento del SIDEAP, teletrabajo, elementos asociados a los planes establecidos en el Decreto Nacional 612 de 2018, entre otros)</p> <p>Plan Institucional de Capacitación (incluye inducción, reinducción, entrenamiento en puesto de trabajo y acogida)</p>	<p>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</p> <p>Talento humano al servicio de la entidad</p> <p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>Sindicatos</p> <p>Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Entidades que hacen parte de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p> <p>Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</p>
	<p>Planes Operativos</p> <p>Informes de seguimiento a Planes Operativos</p> <p>Necesidades de personal, formación, capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo</p>		<p>Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p> <p>Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Plan de Previsión de Recursos Humanos (incluye revisión y ajuste de manual de funciones)</p> <p>Plan Anual de Vacantes</p> <p>Plan de Desvinculación</p> <p>Plan de Gestión de la Integridad</p>	<p>Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá</p> <p>Comisión Distrital de Personal</p> <p>Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño</p> <p>Grupos de valor y grupos de interés en general.</p>
<p>Todos los procesos</p>				

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Planear

Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<p>Proceso "Gestión Estratégica del Talento Humano"</p>	<p>Autoevaluación del Diagnóstico MIPG - dimensión Talento Humano</p> <p>Herramienta de autoevaluación de la implementación del lineamiento de gestión estratégica del talento humano (DASCD)</p> <p>Informe de resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano</p> <p>Resultados de la medición de clima laboral - Informe Anual de Clima Organizacional</p> <p>Resultados y análisis de las causas desvinculación (entrevistas de retiro)</p> <p>Compromisos del Acuerdo Laboral Distrital y Acuerdo Laboral de la entidad</p> <p>Decreto Distrital o Acuerdo de la Junta Directiva de Estructura Organizacional</p> <p>Decreto Distrital o Acuerdo de la Junta Directiva de Planta de Personal</p> <p>Resolución de manual de funciones y competencias laborales, acorde con la normatividad y las directrices vigentes aplicables.</p> <p>Resolución de Distribución de Planta</p> <p>Novedades de retiro</p> <p>Encuestas de retiro</p>	<p>Realizar el diagnóstico y la planificación estratégica del talento humano.</p>	<p>Código de integridad y acuerdos de compromisos comportamentales.</p> <p>Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano (incluye las estrategias de mediano plazo para la gestión integral del talento humano, articuladas a la plataforma estratégica de la entidad)</p> <p>Plan Estratégico Anual de Talento Humano, articulado con el plan de acción institucional y las acciones de cierre de brechas (contempla el conjunto de actividades requeridas para el desarrollo de las estrategias planteadas en el Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluyendo aspectos relacionados con evaluaciones del desempeño, evaluación de competencias, acuerdos de gestión, gestión de novedades y compensación, actualización y seguimiento del SIDEAP, teletrabajo, elementos asociados a los planes establecidos en el Decreto Nacional 612 de 2018, entre otros)</p> <p>Plan Institucional de Capacitación (incluye inducción, reinducción, entrenamiento en puesto de trabajo y acogida)</p> <p>Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p> <p>Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Plan de Previsión de Recursos Humanos (incluye revisión y ajuste de manual de funciones)</p> <p>Plan Anual de Vacantes</p> <p>Plan de Desvinculación</p> <p>Plan de Gestión de la Integridad</p>	<p>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</p> <p>Talento humano al servicio de la entidad</p> <p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>Sindicatos</p> <p>Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Entidades que hacen parte de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p> <p>Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</p> <p>Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá</p> <p>Comisión Distrital de Personal</p> <p>Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño</p> <p>Grupos de valor y grupos de interés en general.</p>

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Hacer

Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<p>Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	<p>Plan Cuatrianual de Gestión Estratégica del Talento Humano (incluye las estrategias de mediano plazo para la gestión integral del talento humano, articuladas a la plataforma estratégica de la entidad)</p> <p>Plan Estratégico Anual de Talento Humano, articulado con el plan de acción institucional y las acciones de cierre de brechas (contempla el conjunto de actividades requeridas para el desarrollo de las estrategias planteadas en el Plan Cuatrianual de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluyendo aspectos relacionados con evaluaciones del desempeño, evaluación de competencias, acuerdos de gestión, gestión de novedades y compensación, actualización y seguimiento del SIDEAP, teletrabajo, elementos asociados a los planes establecidos en el Decreto Nacional 612 de 2018, entre otros)</p> <p>Plan de Previsión de Recursos Humanos (incluye revisión y ajuste de manual de funciones)</p> <p>Plan Anual de Vacantes</p> <p>Plan de Desvinculación</p>	<p>Establecer o actualizar la estructura organizacional, escala salarial, planta de personal y perfiles de cargo requeridos por la entidad para el cumplimiento de sus funciones.</p>	<p>Decreto Distrital o Acuerdo de la Junta Directiva de Estructura Organizacional</p> <p>Decreto Distrital o Acuerdo de la Junta Directiva de Planta de Personal</p> <p>Decreto Distrital o Acuerdo de la Junta Directiva de Escala Salarial</p> <p>Resolución de manual de funciones y competencias laborales, acorde con la normatividad y las directrices vigentes aplicables.</p> <p>Resolución de Distribución de Planta</p> <p>Estudio de estimación de empleos.</p> <p>Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)</p>	<p>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</p> <p>Talento humano al servicio de la entidad</p> <p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>Sindicatos</p> <p>Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p> <p>Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</p> <p>Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá</p> <p>Comisión Distrital de Personal</p> <p>Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño</p> <p>Grupos de valor y grupos de interés en general.</p>

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Hacer				
Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<p>Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	<p>Plan de Previsión de Recursos Humanos (incluye revisión y ajuste de manual de funciones)</p> <p>Plan Anual de Vacantes</p> <p>Decreto Distrital o Acuerdo de la Junta Directiva de Estructura Organizacional</p> <p>Decreto Distrital o Acuerdo de la Junta Directiva de Planta de Personal</p> <p>Resolución de manual de funciones y competencias laborales, acorde con la normatividad y las directrices vigentes aplicables.</p> <p>Resolución de Distribución de Planta</p> <p>Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)</p> <p>Plan de Gestión de la Integridad</p>	<p>Realizar la selección y vinculación del talento humano a la planta de personal</p>	<p>Talento humano vinculado a la entidad: Resoluciones de nombramiento y actas de posesión; Contrato laboral, inclusión en nómina; Afiliación al Sistema de Seguridad Social; Registro de Hoja de Vida, Declaración de Bienes y Rentas y Declaración general de no existencia de conflictos de interés en SIDEAP.</p> <p>Caracterización del Talento Humano al Servicio de la Entidad, actualizado.</p>	<p><i>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</i></p> <p><i>Talento humano al servicio de la entidad</i></p> <p><i>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</i></p> <p><i>Comisión de Personal</i></p> <p><i>Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo</i></p> <p><i>Todas las Entidades Distritales</i></p> <p><i>Ciudadanía</i></p> <p><i>Entes de Control</i></p> <p><i>Entidades Promotoras de Salud</i></p> <p><i>Aseguradoras de Riesgos Laborales</i></p> <p><i>Fondos de Pensiones</i></p> <p><i>Fondos de Cesantías</i></p> <p><i>Caja de Compensación Familiar</i></p>
	<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>			

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Hacer				
Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<p>Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	<p>Plan Cuatrianual de Gestión Estratégica del Talento Humano.</p> <p>Plan Estratégico Anual de Talento Humano.</p> <p>Plan Institucional de Bienestar e incentivos</p> <p>Acuerdos laborales</p> <p>Plan anual de adquisiciones o que haga sus veces</p> <p>Plan de Gestión de la Integridad</p> <p>Código de integridad y acuerdos de compromisos comportamentales.</p>	<p>Realizar el análisis y manejo de situaciones administrativas y novedades y la gestión de la compensación (aspectos pecuniarios derivados de la relación laboral)</p>	<p>Talento humano con situaciones administrativas y novedades de nómina tramitadas - (Resolución de notificación de provisión del empleo, resolución de vacaciones, comisiones, entre otros).</p> <p>Talento humano remunerado</p> <p>Talento humano con seguridad social activa</p> <p>Informe de novedades.</p> <p>Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) actualizada</p>	<p>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</p> <p>Talento humano al servicio de la entidad</p> <p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>Todas las Entidades Distritales.</p> <p>Entes de Control.</p> <p>Entidades Promotoras de Salud</p> <p>Aseguradoras de Riesgos Laborales</p> <p>Fondos de Pensiones</p> <p>Fondos de Cesantías</p> <p>Caja de Compensación Familiar</p>
	<p>Plan Cuatrianual de Gestión Estratégica del Talento Humano.</p> <p>Plan Estratégico Anual de Talento Humano.</p> <p>Acuerdos Laborales.</p> <p>Resolución de manual de funciones y competencias laborales, acorde con la normatividad y las directrices vigentes aplicables.</p> <p>Metas institucionales.</p> <p>Instrumentos y metodología de la evaluación del desempeño, según el tipo de vinculación.</p> <p>Plan de Gestión de la Integridad</p> <p>Código de integridad y acuerdos de compromisos comportamentales.</p>	<p>Realizar la gestión del rendimiento del talento humano.</p>	<p>Talento humano evaluado y conretroalimentación de su gestión, (Concertación de objetivos, concertación de competencias, evaluaciones de desempeño, evaluaciones de competencias, acuerdos de gestión suscritos, evaluaciones de acuerdos de gestión).</p> <p>Informe consolidado de la gestión del desempeño de las y los servidores públicos.</p>	<p>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</p> <p>Talento humano al servicio de la entidad</p> <p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>Todas las Entidades Distritales.</p> <p>Entes de Control.</p>

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Hacer

Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<p>Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	<p>Plan Cuatrianual de Gestión Estratégica del Talento Humano.</p> <p>Plan Estratégico Anual de Talento Humano.</p> <p>Código de integridad y acuerdos de compromisos comportamentales. Situaciones administrativas</p> <p>Plan de Ingreso y retiro</p> <p>Programa de prepensionados</p>	<p>Realizar la gestión del plan de retiro y desvinculación asistida.</p>	<p>Talento humano con desvinculación asistida - (Acto administrativo de retiro).</p> <p>Novedades de retiro</p> <p>Análisis de encuestas de retiro</p>	<p><i>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</i></p> <p><i>Talento humano al servicio de la entidad</i></p> <p><i>Todas las Entidades Distritales.</i></p> <p><i>Entes de Control.</i></p>
<p>Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	<p>Plan Cuatrianual de Gestión Estratégica del Talento Humano.</p> <p>Plan Estratégico Anual de Talento Humano.</p> <p>Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>Plan de Gestión de la Integridad</p> <p>Código de integridad y acuerdos de compromisos comportamentales.</p>	<p>Realizar la gestión del desarrollo (capacitación y formación).</p>	<p>Talento humano con inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.</p> <p>Talento Humano con formación y capacitación para la entidad.</p> <p>Informe final de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación. (Incluye los resultados de la evaluación de la satisfacción de los participantes, evaluación del aprendizaje, evaluación de la transferencia y evaluación del impacto de la capacitación).</p>	<p><i>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</i></p> <p><i>Talento humano al servicio de la entidad</i></p> <p><i>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</i></p> <p><i>Comisión de Personal</i></p> <p><i>Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo</i></p> <p><i>Todas las Entidades Distritales.</i></p> <p><i>Grupos de valor y grupos de interés en general</i></p> <p><i>Entes de Control</i></p>

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Hacer				
Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<p>Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano</p>	<p>Plan Cuatrianual de Gestión Estratégica del Talento Humano.</p> <p>Plan Estratégico Anual de Talento Humano.</p> <p>Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>Plan de Gestión de la Integridad</p> <p>Código de integridad y acuerdos de compromisos comportamentales.</p>	<p>Realizar la gestión de las relaciones humanas, sociales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Clima y cultura organizacional fortalecidas (Aplicación del Plan de Gestión de la Integridad, Medición de clima laboral, horarios flexibles, teletrabajo, trabajo en casa, sala de la familia lactante, entre otros).</p> <p>Talento humano con calidad de vida laboral y reconocimiento social (adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, reconocimiento al trabajo, equilibrio entre la vida laboral y la personal).</p> <p>Acuerdos sindicales concertados y ejecutados.</p> <p>Informe de ejecución del Plan de Gestión de la Integridad.</p> <p>Informen final de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, (Incluye los resultados de la evaluación de estilos de vida saludable, costo beneficio del salario emocional, percepción de clima laboral - ambiente organizacional, evaluación de satisfacción de los procesos de retiro).</p> <p>Informes finales de seguridad y salud en el trabajo (incluye los resultados de la medición de los indicadores de porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos, indicadores de proceso, de estructura, indicadores de resultado, indicadores mínimos, costo de ausentismo por causas medicas, percepción de madures de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo).</p>	<p>Todos los procesos de la Entidad u Organismo Distrital</p> <p>Talento humano al servicio de la entidad</p> <p>Todas las Entidades Distritales.</p> <p>Entes de Control.</p>

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Verificar

Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario	
<p>Proceso Evaluación Independiente</p> <p>Entes externos de control</p>	<p>Informes de auditorías internas y externas realizadas al proceso.</p>	<p>Revisar, analizar y evaluar el cumplimiento de metas y los resultados de la gestión del proceso "Gestión Estratégica del Talento Humano"</p>	<p>Informe de seguimiento al Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano (incluye las estrategias de mediano plazo para la gestión integral del talento humano, articuladas a la plataforma estratégica de la entidad).</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Talento humano al servicio de la entidad</p> <p>Entes de control</p> <p>Todas las entidades</p> <p>Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p> <p>Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital</p> <p>Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá</p> <p>Comisión Distrital de Personal</p> <p>Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño</p>	
<p>Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.</p>	<p>Resultados del FURAG</p> <p>Resultados del autodiagnóstico</p>		<p>Informe de seguimiento del Plan Estratégico Anual de Talento Humano, articulado con el plan de acción institucional y las acciones de cierre de brechas (contempla el conjunto de actividades requeridas para el desarrollo de las estrategias planteadas en el Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluyendo aspectos relacionados con evaluaciones del desempeño, evaluación de competencias, acuerdos de gestión, gestión de novedades y compensación, actualización y seguimiento del SIDEAP, teletrabajo, elementos asociados a los planes establecidos en el Decreto Nacional 612 de 2018, entre otros).</p>		
<p>Proceso "Direccionamiento Estratégico"</p>	<p>Reportes de gestión de riesgos del proceso</p> <p>Lineamientos para el seguimiento a la gestión institucional</p> <p>Análisis de medición de los indicadores del proceso</p> <p>Reportes de revisión realizadas al proceso por la alta dirección</p> <p>Informes de seguimiento de las políticas de gestión y desempeño, planes sectoriales, institucionales, operativos anuales y proyectos</p>		<p>Informe de ejecución del Plan de Gestión de la Integridad.</p> <p>Informe final de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación. (Incluye los resultados de la evaluación de la satisfacción de los participantes, evaluación del aprendizaje, evaluación de la transferencia y evaluación del impacto de la capacitación).</p> <p>Informe consolidado de la gestión del desempeño de las y los servidores públicos.</p> <p>Informe final de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e incentivos, (Incluye los resultados de la evaluación de estilos de vida saludable, costo beneficio del salario emocional, percepción de clima laboral - ambiente organizacional, evaluación de satisfacción de los procesos de retiro).</p> <p>Informes finales de seguridad y salud en el trabajo que incluye los resultados de la medición de los indicadores de porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos, indicadores de proceso, de estructura, indicadores de resultado, indicadores mínimos, costo de ausentismo por causas medicas, percepción de madures de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Encuestas de retiro.</p>		<p>Informe de implementación del Código de Integridad</p> <p>Evidencias de la revisión y análisis de los resultados de la gestión del proceso</p> <p>Autoevaluación del Diagnóstico MIPG - dimensión Talento Humano - diligenciada</p> <p>Herramienta de autoevaluación de la implementación del lineamiento de gestión estratégica del talento humano (DASCD) diligenciada</p> <p>Resultados de la medición bienal de clima laboral - Informe Anual de Clima Laboral y Cultura Organizacional</p> <p>Resultados y análisis de las causas desvinculación (entrevistas de retiro)</p> <p>Informe de resultados de madurez del sistema de seguridad y salud en el trabajo</p>
	<p>Gestión del Proceso de Talento Humano</p>				

*Proveedores y usuarios internos, proveedores y usuarios externos

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Verificar

Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<p>Proceso Servicio al Ciudadano</p>	<p>Análisis a las peticiones, quejas, reclamos y solicitudes relacionadas con el proceso</p> <p>Resultados de los ejercicios de Rendición de cuentas</p>	<p>Revisar, analizar y evaluar el cumplimiento de metas y los resultados de la gestión del proceso "Gestión Estratégica del Talento Humano"</p>	<p>Informe de seguimiento al Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano (incluye las estrategias de mediano plazo para la gestión integral del talento humano, articuladas a la plataforma estratégica de la entidad).</p> <p>Informe de seguimiento del Plan Estratégico Anual de Talento Humano, articulado con el plan de acción institucional y las acciones de cierre de brechas (contempla el conjunto de actividades requeridas para el desarrollo de las estrategias planteadas en el Plan Cuatrienal de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluyendo aspectos relacionados con evaluaciones del desempeño, evaluación de competencias, acuerdos de gestión, gestión de novedades y compensación, actualización y seguimiento del SIDEAP, teletrabajo, elementos asociados a los planes establecidos en el Decreto Nacional 612 de 2018, entre otros).</p> <p>Informe de implementación del Código de Integridad</p> <p>Evidencias de la revisión y análisis de los resultados de la gestión del proceso</p> <p>Autoevaluación del Diagnóstico MIPG - dimensión Talento Humano - diligenciada</p> <p>Herramienta de autoevaluación de la implementación del lineamiento de gestión estratégica del talento humano (DASCD) diligenciada</p> <p>Resultados de la medición bienal de clima laboral - Informe Anual de Clima Laboral y Cultura Organizacional</p> <p>Resultados y análisis de las causas desvinculación (entrevistas de retiro)</p> <p>Informe de resultados de madurez del sistema de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Comisión de Personal</p> <p>Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Talento humano al servicio de la entidad</p> <p>Entes de control</p> <p>Todas las entidades</p> <p>Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p> <p>Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</p> <p>Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá</p> <p>Comisión Distrital de Personal</p> <p>Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño</p>

*Proveedores y usuarios internos, proveedores y usuarios externos

Caracterización del Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

Actividades Actuar

Proveedor	Entradas	Actividades	Salidas	Usuario
<p>Proceso "Gestión Estratégica del Talento Humano"</p>	<p>Evidencias de la revisión y análisis de los resultados de la gestión del proceso.</p>			<p>Proceso GETH</p> <p>Proceso Evaluación Independiente</p> <p>Proceso Mejoramiento Continuo</p>
<p>Proceso "Direccionamiento Estratégico"</p>	<p>Lineamientos y directrices para mejorar la ejecución de las políticas de gestión y desempeño, planes, programas y proyectos.</p> <p>Informes, reportes y alertas generadas.</p> <p>Informe de revisión por la dirección.</p>	<p>Analizar, identificar y divulgar las acciones de mejora, lecciones aprendidas y buenas prácticas, del proceso "Gestión Estratégica del Talento Humano".</p>	<p>Acciones preventivas, correctivas y de mejora del proceso</p> <p>Ajustes al Plan Operativo (o el que haga sus veces) y las herramientas de planeación del proceso.</p>	<p>Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</p> <p>Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá</p> <p>Comisión Distrital de Personal</p> <p>Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño</p>

Riesgos del Proceso

Gestión Estratégica del Talento Humano

ACTIVIDADES CLAVE DEL PROCESO	FACTOR DE RIESGO (Fuente generadora del riesgo)	CAUSA INMEDIATA	CAUSA RAÍZ	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	IMPACTO (GESTIÓN) O CONSECUENCIA (CORRUPCIÓN)	Evaluación para clasificar los Riesgos.*				TIPO DE RIESGO
						1	2	3	4	
<p>Realizar el diagnóstico y la planificación estratégica del talento humano</p> <p>Realizar la gestión del desarrollo (capacitación y formación)</p> <p>Realizar la gestión del rendimiento de las y los servidores públicos</p> <p>Realizar la gestión del plan de retiro y desvinculación asistida.</p>	Procesos	Fallas en la operación y/o en la entrega de los productos y/o servicios a la ciudadanía.	<p>Debilidades y/o demoras en la provisión de los empleos en vacancia temporal o definitiva</p> <p>Debilidades en la concertación de objetivos y la realización de la respectiva evaluación de su cumplimiento</p> <p>Debilidades en la planeación y ejecución de la inducción, reinducción, formación y capacitación</p> <p>Fuga de conocimiento crítico y estratégico que se presenta con la rotación y egreso del personal</p>	<p>Posibilidad de afectación económica y reputacional de la Entidad por fallas en la operación y/o en la entrega de los productos y/o servicios a la ciudadanía, debido a debilidades y/o demoras en la provisión de los empleos en vacancia temporal o definitiva, y/o a las debilidades en la concertación de objetivos y la realización de la respectiva evaluación de su cumplimiento, y/o a las debilidades en la planeación y ejecución de la inducción, reinducción, formación y capacitación, y/o a la fuga de conocimiento crítico y estratégico que se presenta con la rotación y egreso del personal.</p>	<p>Afectación reputacional.</p> <p>Afectación económica.</p>					Gestión
<p>Realizar la selección y vinculación del talento humano a la planta de personal</p>	Procesos	Realización de nombramientos sin el cumplimiento de requisitos	<p>Debilidades en la verificación de la veracidad de los documentos soporte.</p> <p>Falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para la vinculación de personal</p>	<p>Posibilidad de afectación económica y reputacional por la realización de nombramientos sin el cumplimiento de requisitos debido a las debilidades en la verificación de la veracidad de los documentos soporte y/o a la falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para la vinculación de personal.</p>	<p>Afectación reputacional.</p> <p>Afectación económica.</p>					Gestión
<p>Realizar la selección y vinculación del talento humano a la planta de personal</p>	<p>Talento humano</p> <p>Procesos</p>	<p>Realización de nombramientos irregulares por parte de quienes intervienen en el procedimiento de nombramiento de personal de la entidad</p>	<p>Amiguismo y conflictos de interés por parte de las personas que intervienen en el nombramiento del personal</p> <p>Recepción o solicitud de dádivas por parte de las personas que intervienen en el nombramiento del personal</p> <p>Falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para la vinculación de personal</p>	<p>Posibilidad de afectación reputacional por la realización de nombramientos irregulares por parte de quienes intervienen en el procedimiento de nombramiento de personal de la entidad, debido a amiguismo y conflictos de interés, a recepción o solicitud de dádivas y a la falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para la vinculación de personal, en beneficio propio y/o de un tercero.</p>	<p>Afectación reputacional</p>	X	X	X	X	Corrupción

*La evaluación para clasificar los riesgos corresponde así:

1. Acción u omisión,
2. Uso del poder,
3. Desviar la gestión de lo público,
4. Beneficio particular

Riesgos del Proceso

Gestión Estratégica del Talento Humano

#	ACTIVIDADES CLAVE DEL PROCESO	FACTOR DE RIESGO (Fuente generadora del riesgo)	CAUSA INMEDIATA	CAUSA RAÍZ	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	IMPACTO (GESTIÓN) O CONSECUENCIA (CORRUPCIÓN)	Evaluación para clasificar los Riesgos.*				TIPO DE RIESGO
							1	2	3	4	
	Realizar el análisis y manejo de situaciones administrativas y novedades y la gestión de la compensación (incentivos pecuniarios y no pecuniarios derivados de la relación laboral).	Talento humano Procesos	Manipulación u ocultamiento de información por parte de quienes participan en el trámite de incentivos, novedades administrativas y liquidación de nómina.	Amiguismo y conflictos de interés por parte de las personas que intervienen en el nombramiento del personal Recepción o solicitud de dádivas por parte de las personas que intervienen en el nombramiento del personal Falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para el trámite de incentivos, novedades administrativas y liquidación de nómina	Posibilidad de afectación reputacional por la manipulación u ocultamiento de información por parte de quienes participan en el trámite de incentivos, novedades administrativas y liquidación de nómina, debido a amiguismo y conflictos de interés, a recepción o solicitud de dádivas y a la falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para estos trámites, en beneficio propio y/o de un tercero.	• Afectación reputacional.	X	X	X	X	Corrupción
	Realizar el análisis y manejo de situaciones administrativas y novedades y la gestión de la compensación (incentivos pecuniarios y no pecuniarios derivados de la relación laboral)	Procesos	Liquidación errada de la nómina.	Debilidades en las herramientas utilizadas para el desarrollo de los cálculos requeridos. Debilidades en la remisión y verificación de documentación que soporta la liquidación realizada. Falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para la liquidación de nómina	Posibilidad de afectación reputacional y económica por la liquidación errada de la nómina, debido a debilidades en las herramientas utilizadas para el desarrollo de los cálculos requeridos, a las debilidades en la remisión y verificación de documentación que soporta la liquidación realizada y/o a la falta de segregación de actividades en la revisión y validación de requisitos para la liquidación de nómina, en beneficio propio y/o de un tercero.	• Afectación reputacional. • Afectación económica.					Gestión
	Realizar la gestión de las relaciones humanas, sociales y la gestión de la Seguridad y salud en el trabajo	Procesos	Accidentes laborales materializados y enfermedades laborales desarrolladas.	Debilidades en la identificación del panorama de riesgos de la Entidad. Debilidades en la planeación y ejecución de acciones preventivas. Desconocimiento de medidas de autocuidado por parte de las y los trabajadores.	Posibilidad de afectación reputacional y económica por accidentes laborales materializados y enfermedades laborales desarrolladas, debido a debilidades en la identificación del panorama de riesgos de la Entidad, las debilidades en la planeación y ejecución de acciones preventivas, y el desconocimiento de medidas de autocuidado por parte de las y los trabajadores.	• Afectación reputacional • Afectación económica					Gestión

*La evaluación para clasificar los riesgos corresponde así:

1. Acción u omisión,
2. Uso del poder,
3. Desviar la gestión de lo público,
4. Beneficio particular

Normograma Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

No.	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO	AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA NORMA	QUIEN EXPIDE	EPÍGRAFE	ARTÍCULO APLICABLE
1	Ley	9	1979	Congreso de Colombia	"Por la cual se dictan Medidas Sanitarias"	Todo el documento
2	Ley	70	1988	Congreso de Colombia	"por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público"	Todo el documento
3	Ley	4	1992	Congreso de Colombia	"Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política"	Todo el documento
4	Ley	115	1994	Congreso de Colombia	"Por medio de la cual se expide la ley general de educación"	Capítulos 2 y 3 (Artículos 36 a 45)
5	Ley	581	2000	Congreso de Colombia	"Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
6	Ley	755	2002	Congreso de Colombia	"Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María"	Todo el documento
7	Ley	776	2002	Congreso de Colombia	"Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales"	Todo el documento
8	Ley	909	2004	Congreso de Colombia	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
9	Ley	995	2005	Congreso de Colombia	"Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles"	Todo el documento
10	Ley	1010	2006	Congreso de Colombia	"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"	Todo el documento
11	Ley	1064	2006	Congreso de Colombia	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación"	Todo el documento

Normograma Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

No.	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO	AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA NORMA	QUIEN EXPIDE	EPÍGRAFE	ARTÍCULO APLICABLE
12	Ley	1221	2008	Congreso de Colombia	"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
13	Ley	1437	2011	Congreso de Colombia	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	Artículos 11 y 12
14	Ley	1474	2011	Congreso de Colombia	"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública"	Artículo 9 y 113
15	Ley	1562	2012	Congreso de Colombia	"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional"	Todo el documento
16	Ley	1635	2013	Congreso de Colombia	"Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos"	Todo el documento
17	Ley	1811	2016	Congreso de Colombia	"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito"	Artículo 5
18	Ley	1822	2017	Congreso de Colombia	"Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones"	Artículo 1, modifica el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo
19	Ley	1823	2017	Congreso de Colombia	"Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"	Artículo 238
20	Ley	1857	2017	Congreso de Colombia	"Por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
21	Ley	1952	2019	Congreso de Colombia	"Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el Derecho Disciplinario.	Todo el documento
22	Ley	1960	2019	Congreso de Colombia	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento

Normograma Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

No.	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO	AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA NORMA	QUIEN EXPIDE	EPÍGRAFE	ARTÍCULO APLICABLE
23	Ley	2013	2020	Congreso de Colombia	"Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés"	Todo el documento
24	Ley	2016	2020	Congreso de Colombia	"Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
25	Ley	2114	2021	Congreso de Colombia	"Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
26	Ley	2214	2022	Congreso de Colombia	"Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
27	Decreto	1042	1978	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones"	Parcial
28	Decreto Ley	1045	1978	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional"	Todo el documento
29	Decreto Ley	1421	1993	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se dicta el Régimen Especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá"	Título VIII
30	Decreto Ley	1295	1994	Ministerio de Gobierno	"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"	Todo el documento
31	Decreto Ley	1567	1998	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"	Todos los artículos vigentes
32	Decreto Ley	785	2005	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004."	Todo el documento
33	Decreto Ley	19	2012	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública"	Artículo 227

Normograma Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

No.	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO	AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA NORMA	QUIEN EXPIDE	EPÍGRAFE	ARTÍCULO APLICABLE
34	Decreto Único Reglamentario	1083	2015	Presidencia de la República de Colombia	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"	Todo el documento
35	Decreto Único Reglamentario	1072	2015	Presidencia de la República de Colombia	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"	Todo el documento
36	Decreto	2400	1968	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.	Artículos no derogados. Se deben tener en cuenta las modificaciones
37	Decreto	1978	1989	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988"	Todo el documento
38	Decreto	1919	2002	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial"	Todo el documento
39	Decreto	404	2006	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional"	Todo el documento
40	Decreto	1477	2014	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales"	Todo el documento
41	Decreto	171	2016	Presidencia de la República de Colombia	"Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"	Todo el documento
42	Decreto	52	2017	Presidencia de la República de Colombia	"Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"	Todo el documento
43	Decreto	648	2017	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"	Artículos 1, 2 y 3
44	Decreto	894	2017	Presidencia de la República de Colombia	Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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.	Todo el documento

Normograma Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

No.	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO	AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA NORMA	QUIEN EXPIDE	EPÍGRAFE	ARTÍCULO APLICABLE
45	Decreto	2011	2017	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público"	Todo el documento
46	Decreto	612	2018	Presidencia de la República de Colombia	"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"	Todo el documento
47	Decreto	815	2018	Presidencia de la República de Colombia	"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 empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos"	Todo el documento
48	Decreto	1800	2019	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo"	Todo el documento
49	Decreto	2365	2019	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público"	Todo el documento
50	Decreto	455	2020	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo"	Todo el documento
51	Decreto	676	2020	Presidencia de la República de Colombia	"Por la cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
52	Decreto	555	2022	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto"	Todo el documento
53	Decreto	649	2022	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa"	Todo el documento
54	Decreto	1227	2022	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"	Todo el documento
55	Decreto	1498	2022	Presidencia de la República de Colombia	"Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento"	Todo el documento

Normograma Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

No.	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO	AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA NORMA	QUIEN EXPIDE	EPÍGRAFE	ARTÍCULO APLICABLE
56	Acuerdo	6176	2018	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC	"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"	Todo el documento
57	Resolución	2400	1979	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo	Todo el documento
58	Resolución	2013	1986	Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo.	Artículo 3
59	Resolución	1075	1992	Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud	"Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional"	Todo el documento
60	Resolución	156	2005	Ministerio de La Protección Social	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones	Todo el documento
61	Resolución	1401	2007	Ministerio de La Protección Social	"Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo"	Todo el documento
62	Resolución	2346	2007	Ministerio de La Protección Social	"Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales"	Todo el documento
63	Resolución	2646	2008	Ministerio de La Protección Social	"Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"	Todo el documento
64	Resolución	652	2012	Ministerio del Trabajo	"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
65	Resolución	1356	2012	Ministerio del Trabajo	"Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012"	Todo el documento
66	Resolución	312	2019	Ministerio del Trabajo	"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"	Todo el documento

Normograma Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

No.	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO	AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA NORMA	QUIEN EXPIDE	EPÍGRAFE	ARTÍCULO APLICABLE
67	Circular	230042	2008	Ministerio de Salud - Dirección General de Riesgos Profesionales	Competencia, vigilancia y control en los casos de incapacidad temporal.	Todo el documento
68	Circular Externa	100-010	2014	Departamento Administrativo de la Función Pública	Orientaciones en Materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos	Todo el documento
69	Circular Externa	12	2017	Departamento Administrativo de la Función Pública	Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer	Todo el documento
70	Acuerdo	5	1988	Concejo de Bogotá D.C.	"Por el cual se modifica el Acuerdo No. 12 de 1987"	Todo el documento
71	Acuerdo	199	2005	Concejo de Bogotá D.C.	"Por el cual se ajusta la Escala Salarial de los Empleos Públicos del Sector Central de la Administración Distrital para dar cumplimiento al Decreto Ley No. 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
72	Acuerdo	257	2006	Concejo de Bogotá D.C.	"Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones"	Todo el documento
73	Acuerdo	821	2021	Concejo de Bogotá D.C.	"Por medio del cual se establecen disposiciones orientadas a la implementación, promoción y continuidad del teletrabajo en las entidades del distrito capital"	Todo el documento
74	CONPES D. C.	7	2019	CONPES Distrital	Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030	Todo el documento
75	Decreto	471	1990	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Unifica la reglamentación de la Prima Técnica para el Concejo, Tesorería, Alcaldía Mayor, Secretarías de Despacho generales establecidas en el presente Decreto..."	Todo el documento
76	Decreto	320	1995	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por el cual se reglamenta el reconocimiento y pago de la Prima Técnica para los niveles Directivo, Ejecutivo y Profesional de la Administración Central del Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá"	Todo el documento
77	Decreto	243	1999	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por el cual se reglamenta la Prima Técnica para la Administración Central del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones."	Todo el documento

Normograma Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

No.	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO	AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA NORMA	QUIEN EXPIDE	EPÍGRAFE	ARTÍCULO APLICABLE
78	Decreto	101	2004	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	" Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital"	Todo el documento
79	Decreto	515	2006	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"	Todo el documento
80	Decreto	346	2007	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por el cual se dictan disposiciones en relación con la declaración de día de fiesta municipal - 6 de Agosto"	Todo el documento
81	Decreto	437	2012	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por medio del cual se establecen las funciones del Comité de Convivencia Laboral, y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006."	Todo el documento
82	Decreto	86	2014	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital"	Todo el documento
83	Decreto	367	2014	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	Por el cual se actualiza el Manual General de Requisitos para los empleos públicos correspondientes a los Organismos pertenecientes al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D.C. y se dictan otras disposiciones	Todo el documento
84	Decreto	44	2015	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital	Todo el documento
85	Decreto	118	2018	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"	Todo el documento
86	Decreto	842	2018	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por medio del cual se establece el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as del sector central de la Administración Distrital y se dictan lineamientos sobre la flexibilización del horario para servidores/as en circunstancias especiales y se dictan otras disposiciones"	Todo el documento
87	Decreto	492	2019	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones"	Artículos 4 al 12
88	Decreto	806	2019	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenimiento del Talento Humano"	Todo el documento

Normograma Proceso Gestión Estratégica del Talento Humano

No.	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO	AÑO DE EXPEDICIÓN DE LA NORMA	QUIEN EXPIDE	EPÍGRAFE	ARTÍCULO APLICABLE
89	Decreto	551	2021	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por medio del cual se modifica el artículo 2 del Decreto Distrital 101 de 2004, el numeral 12 del artículo 13 y el numeral 4 del artículo 34 del Decreto Distrital 140 de 2021"	Todo el document o
90	Decreto	592	2022	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por medio del cual se establecen lineamientos para la implementación de horarios laborales escalonados en las entidades y organismos del nivel central del Distrito Capital"	Todo el document o
91	Decreto	50	2023	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019"	Todo el document o
92	Directiva	2	2017	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	"Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales"	Todo el document o
93	Directiva	Directiva 001	2021	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	"Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá D.C."	Todo el document o
94	Circular DASCD	37	2019	DASCD	Presentación del instrumentos de medición de clima laboral distrital y de ambiente laboral	Todo el document o
95	Circular DASCD	18	2020	DASCD	Acciones afirmativas para la vinculación de jóvenes y personas con discapacidad al sector público distrital	Todo el document o
96	Circular DASCD	1	2021	DASCD	Acciones afirmativas para vinculación de jóvenes a empleos públicos	Todo el document o
97	Circular DASCD	15	2023	DASCD	Acciones afirmativas para vinculación de jóvenes al sector publico distrital	Todo el document o



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

