

LIDER O RESPONSABLE DEL PROCESO	TIPO DE PROCESO
SUBDIRECTOR	ESTRATÉGICO
OBJETIVO DEL PROCESO	ALCANCE DEL PROCESO
Planejar, organizar y ejecutar programas y actividades que promuevan el desarrollo y gestión integral de los servidores, de conformidad con las políticas internas y la normativa vigente, para contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.	Inicia con la Planeación Estratégica del Talento Humano, para continuar con las etapas de ingreso, permanencia y retiro, como ciclo normal del desarrollo de los servidores públicos en la RMBC.

PROVEEDOR EXTERNO	PROVEEDOR INTERNO	ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	BENEFICIARIO INTERNO	BENEFICIARIO EXTERNO
Entidades estatales encargadas de la formulación, implementación o supervisión de políticas sectoriales o programas de gobierno.		Lineamientos MIPG	1. Definir política de gestión estratégica de talento humano y de integridad.	- Plan Estratégico de Talento Humano - Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano - Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión del Recurso Humano - Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos - Plan Institucional de Capacitación Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses	(Funcionarios de Planta) Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca	
Entidades estatales encargadas de la formulación, implementación o supervisión de políticas sectoriales o programas de gobierno.		Lineamientos DAFF	2. Planear la estructura organizacional de la entidad, verificar las funciones y competencias de las dependencias y proveer el recurso humano competente para las diferentes dependencias.	Estructura Organizacional Planta de Personal Manual de funciones y competencias laborales.	Todos los procesos	
Entidades estatales encargadas de la formulación, implementación o supervisión de políticas sectoriales o programas de gobierno.		Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFF	3. Formular plan institucional de capacitación y determinar las necesidades de inducción, reinducción y capacitación	Soportes e informes de ejecución	(Funcionarios de Planta) Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca  Comité de Gestión y desempeño y sus correspondientes mesas técnicas	

PROVEEDOR EXTERNO	PROVEEDOR INTERNO	ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	BENEFICIARIO INTERNO	BENEFICIARIO EXTERNO
Entidades estatales encargadas de la formulación, implementación o supervisión de políticas sectoriales o programas de gobierno.		Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 - DAFF	4. Identificar y analizar los factores que afectan el bienestar (clima organizacional) y el desarrollo de los servidores públicos.	Soportes e informes de ejecución	(Funcionarios de Planta) Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca	
	Comités y órganos asesores	Evaluación de los Estándares Mínimos en SST	5. Identificar y analizar los factores que generan riesgo para la seguridad y salud de los servidores públicos y contratista de la entidad.	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	(Funcionarios de Planta y contratistas ) Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca - Espacios de participación (Coppast Comité de Convivencia Laboral- Comité de emergencias)	
Elija un elemento.	Todos los procesos	Plan Estratégico de Talento Humano	1. Generar los avances asociados al plan de acción que ejecutan el plan estratégico de talento humano.	Actividades del cronograma ejecutadas	(Funcionarios de Planta) Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca	
Elija un elemento.	Todos los procesos	Normatividad aplicable	2. Gestionar las situaciones administrativas de los servidores públicos relacionadas con las novedades de Ingreso, permanencia y retiro del personal de la entidad.	Actos Administrativos Actos administrativos Comunicaciones Oficiales	(Funcionarios de Planta) Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca Gestión Jurídica	
Elija un elemento.	Oficina Jurídica	Contratación de bienes y servicios	3. Ejecutar actividades de Capacitación, Bienestar social e incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciar los avances asociados al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación y al Plan de Trabajo de SST.	Fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas; Acciones de bienestar implementadas; Acciones de seguridad y salud.	(Funcionarios de Planta) Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca	
Elija un elemento.	Todos los procesos	Novedades administrativas Sanciones Fallos Sentencias	4. Liquidar nómina de los servidores públicos incluidas provisiones sociales, aportes parafiscales y seguridad social, contemplando las novedades y situaciones administrativas del personal, así como los parafiscales y seguridad social que corresponda.	Liquidación de nómina, y demás reconocimientos de prestaciones y emolumentos salariales a los servidores públicos	(Funcionarios de Planta) Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca Gestión Financiera	

PROVEEDOR EXTERNO	PROVEEDOR INTERNO	ENTRADAS	ACTIVIDADES	SALIDAS	BENEFICIARIO INTERNO	BENEFICIARIO EXTERNO
Elija un elemento.	Subdirección de Gestión Corporativa	Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses	5. Promoción de la gestión del Código de Integridad, aplicar las actividades y herramientas para la promoción y apropiación del Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses de la entidad.	Registro de actividades (piezas comunicativas, videos, listados participación) Soportes e informes de ejecución	(Funcionarios de Planta y contratistas) Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca	

VERIFICAR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes seguimiento planes</li> <li>• Indicadores</li> <li>• Auditorías Internas y Externas</li> <li>• Autoevaluación de Gestión/ Control</li> <li>• Medición de Clima organizacional</li> <li>• Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno</li> <li>• Derechos de petición, quejas reclamos</li> <li>• Mapa de Riesgos</li> <li>• Autoevaluación de Estándares Mínimos del SG-SST</li> <li>• Diligenciamiento de FURAG</li> <li>• Reportes Kactus</li> </ul>

ACTUAR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de Mejoramiento <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Acciones Correctivas</li> <li>◦ Acciones Preventivas</li> <li>◦ Acciones de Mejora</li> </ul> </li> </ul>	

RECURSOS	PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS	REQUISITOS APLICABLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas: Los definidos en la planta de personal</li> <li>- (1 profesional Especializado 222 Grado 12 y contratistas (3 profesionales especializados)</li> <li>- Presupuesto anual</li> <li>- Tecnología: Microsoft 365 y bases de datos. Sistemas de Información Kactus, SIGEP II, PSigma.</li> <li>- Oferta institucional de terceros</li> <li>- Caja de Compensación Familiar</li> <li>- Infraestructura física</li> <li>- Información</li> <li>- Experticia – Conocimiento especializado</li> <li>- Otros: (Si Aplica)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso y Retiro</li> <li>• Permanencia</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Bienestar</li> <li>• Liquidación Nómina, seguridad social y parafiscales</li> <li>• Acuerdos de Gestión</li> <li>• Inspecciones</li> <li>• Exámenes médico-ocupacionales</li> <li>• Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales</li> </ul>	Normograma
		<b>MATRIZ DE RIESGOS</b>
		En construcción

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>			
<b>ASPECTOS QUE CAMBIARON DE LA CARACTERIZACIÓN</b>	<b>DETALLE DE LOS CAMBIOS EFECTUADOS</b>	<b>FECHA DEL CAMBIO</b>	<b>VERSIÓN</b>
Creación del documento	N/A	06/06/2025	01