

LIDER O RESPONSABLE DEL PROCESO	TIPO DE PROCESO
SUBDIRECTOR	ESTRATÉGICO
OBJETIVO DEL PROCESO	ALCANCE DEL PROCESO
Planear, 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	P L A N E A R	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 DAFP		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 DAFP		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 - DAFP		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	H A C E R	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">• Informes seguimiento planes• Indicadores• Auditorías Internas y Externas• Autoevaluación de Gestión/ Control• Medición de Clima organizacional• Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.	<ul style="list-style-type: none">• Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno• Derechos de petición, quejas reclamos• Mapa de Riesgos• Autoevaluación de Estándares Mínimos del SG-SST• Diligenciamiento de FURAG• Reportes Kactus

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

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

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