

**Plan Estratégico de Talento Humano – 2025**  
**REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA**

Dispuesto para la ciudadanía y los interesados externos.

Sus comentarios serán recibidos en el buzón:  
[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## REGIÓN METROPOLITANA BOGOTÁ – CUNDINAMARCA

### EQUIPO DIRECTIVO

#### **Dirección General**

Luis Felipe Lota

#### **Subdirección de Gestión Corporativa**

Jennifer Bermúdez Dussán

### EQUIPO TÉCNICO

#### **Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano**

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN .....	5
2	OBJETIVO .....	6
	<b>2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>6</b>
3	ALCANCE .....	7
4	MARCO NORMATIVO .....	7
5	ENTORNO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD .....	8
	<b>5.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES .....</b>	<b>8</b>
	<b>5.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG .....</b>	<b>9</b>
	<b>5.3 PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL .....</b>	<b>10</b>
	<b>5.4 MAPA DE PROCESOS .....</b>	<b>12</b>
6	CONCEPTOS Y DEFINICIONES .....	15
7	CARACTERIZACIÓN .....	15
8	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	17
	<b>8.1 Plan Institucional de Capacitación PIC. ....</b>	<b>18</b>
	<b>8.1.1. Inducción y Reinducción .....</b>	<b>19</b>
	<b>8.2 Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo .....</b>	<b>19</b>
	<b>8.3 Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos .....</b>	<b>20</b>
	<b>8.4 Plan de Vacantes y de previsión de recursos humanos .....</b>	<b>20</b>
	<b>8.5 Clima organizacional y transformación cultural .....</b>	<b>21</b>
	<b>8.6 Gestión del Desempeño Laboral – Acuerdos de Gestión .....</b>	<b>22</b>
	<b>8.7 Política de integridad y gestión de conflicto de interés .....</b>	<b>23</b>
	<b>8.8 Sistema de Información del Empleo Público – SIGEP II .....</b>	<b>25</b>
	<b>8.9 Modalidades de trabajo virtual (Trabajo en casa / Teletrabajo) .....</b>	<b>25</b>
	<b>8.10 Situaciones administrativas, permanencia y retiro del servidor público .....</b>	<b>26</b>
9	ROLES Y RESPONSABILIDADES .....	26



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

10	MAPA DE RUTA (ANUAL) .....	27
11	PRESUPUESTO.....	28
12	SEGUIMIENTO.....	28
	<b>11.1 INDICADORES.....</b>	<b>29</b>
13	COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	29
14	BIBLIOGRAFÍA .....	29
15	ANEXOS.....	30



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la RMBC se integra en las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiarse los valores éticos en cada servidor para generar confianza en la ciudadanía.

La entidad busca para esta vigencia implementar de forma progresiva las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida de los servidores y servidoras públicas. Este impulso no sólo pretende aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores, sino también asegurar una prestación de servicios adaptada a las demandas ciudadanas, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad y el bienestar de todos los actores involucrados.

Con estas iniciativas buscamos contribuir al cumplimiento efectivo y cualificado del ciclo de vida del servidor público, el cual contempla el ingreso, desarrollo y retiro del mismo, promoviendo acciones encaminadas a implementar la innovación y contribuyendo a una mejor prestación del servicio de cara a los ciudadanos, a la mejora de la gestión pública, precisamente conscientes de la responsabilidad y el reto que tenemos para lograr desarrollar en los servidores públicos competencias necesarias para responder efectivamente a la misión de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca – RMBC.

Sin duda las entidades públicas del país al reconocer y trabajar constantemente por mejorar la calidad de vida y el desarrollo de competencias aportan cada vez mejores condiciones hacia una gestión pública integral desde la profesionalización de todos los servidores públicos, que propende por generar mayor productividad, independientemente de su nivel jerárquico o nivel de empleo, lo cual se refleja en la mejora continua del sector público del País.

La permanente necesidad de contar con servidores públicos idóneos, capaces de ser coherentes con lo que se promulga en el código de integridad y la interiorización de valores



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

como la honestidad, el compromiso mismo para realizar su labor con calidad y excelencia, la diligencia operacional, como valores orientadores al comportamiento integral de todos los servidores públicos del país, nos llevan a materializar estas iniciativas desde el inicio de los operación de las entidades como en este caso la RMBC

Es fundamental garantizar condiciones laborales idóneas y un entorno propicio para la prevención de riesgos laborales, en la entidad se fomentará el autocuidado y se velará por la satisfacción de las necesidades del personal y sus familias, dentro del marco de políticas de talento humano.

Por último, en el ámbito de la capacitación, se dará prioridad al fortalecimiento de conocimientos y habilidades para los servidores públicos del entorno 4.0, mediante el Plan Institucional de Capacitación. Este plan se alinea con los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centrándose en la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.

## **2. OBJETIVO**

Establecer los lineamientos para la gestión estratégica de talento humano en articulación con los valores del servicio público, que promuevan a lo largo del ciclo de vida de los servidores (Ingreso, desarrollo y retiro) el bienestar, la calidad de vida personal y familiar, el fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales y que garanticen condiciones seguras y de salud en el entorno laboral.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano para la vigencia 2025.
- Fortalecer las dimensiones humanas de saber- ser y saber- hacer de los servidores públicos de la RMBC a través de los planes de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

- Promover acciones que fortalezcan en los servidores y colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario.
- Mantener actualizada la información de la planta de empleos y demás herramientas institucionales que se dispongan para ello.

### **3. ALCANCE**

El plan estratégico de talento humano de la RMBC aplica a todos los servidores públicos y contratistas en lo que corresponda, de conformidad con la normatividad vigente en cuanto a riesgos laborales, integridad pública y aquellas actividades que se hacen extensivas a todos los que laboran o prestan sus servicios a la entidad.

### **4. MARCO NORMATIVO**

Las normas vigentes para la implementación del plan estratégico de talento humano aplicables a la entidad son:

- Constitución Política de Colombia, artículos 48, 52, 53 y 57.
- Decreto – Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- 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.
- 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.
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

- Decreto 1227 de 2022, 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.

## 5. ENTORNO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

### 5.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES

La búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales de todas las servidoras y los servidores públicos, nos permite desde la Subdirección de Gestión Corporativa realizar un análisis a la luz de lo establecido en la Constitución Política de 1991 en donde *“el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado”* y también alineados con la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.<sup>1</sup>, generan lineamientos para la construcción Plan Estratégico de Talento Humano de RMCB para la vigencia 2025, dado que es muy importante la consolidación de la entidad en cuanto a contar con el mejor talento humano, generar desde el inicio sentido de pertenencia y compromiso de los servidores y las servidoras que se están vinculando a la entidad en este primer año de actividades y retos de consolidación y logro de compromisos regionales y nacionales.

Para aportar desde la RMBC al cumplimiento del propósito *“Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de*

---

<sup>1</sup> Pág. 6 Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

*calificaciones del sector público.*<sup>2</sup>, la estructuración y desarrollo de actividades que permitan que la entidad sea un lugar digno para trabajar y prestar el mejor servicio al ciudadano y las regiones que hacen parte de la Región Metropolitana.

## **5.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG**

La Subdirección de Gestión Corporativa y el Proceso de Gestión del Talento Humano, apoyados en los lineamientos del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 que ofrecen soportes para la adecuada formulación, del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

---

<sup>2</sup> Pág. 104 del documento denominado Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2002-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida “



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



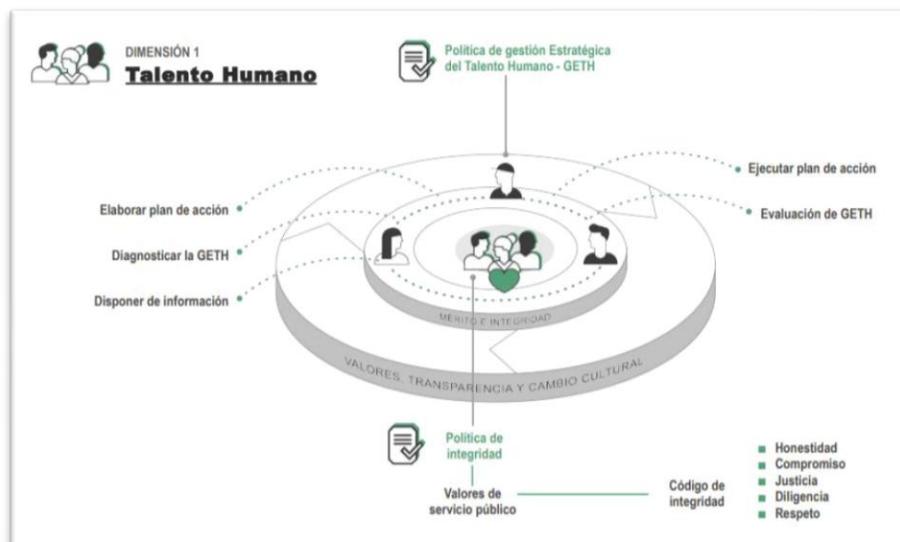
**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687



FUENTE: Dirección de Empleo Público de la Función Pública (2018).

### 5.3 PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Para ello se debe de realizar un análisis que permita identificar el(los) objetivo(s) estratégico(s), programa(s), proyecto(s) y acción(es) que se desarrolla(n) en el Plan y aporta(n) al cumplimiento de estos. En este punto debe explicar de forma ordenada y sistemática la alineación con cada uno de ellos.

Teniendo en cuenta que las competencias previstas para la Región Metropolitana son asumidas de manera progresiva en función de la capacidad técnica, financiera y administrativa para ejercerlas<sup>3</sup>, y a partir de los hechos metropolitanos identificados en materia de movilidad y seguridad alimentaria, el Consejo Regional adoptó, mediante el Acuerdo Regional No. 05 del 15 de agosto de 2023, el **Plan de Gestión Institucional** como un **instrumento interno de planeación y gestión de mediano plazo transitorio** que contiene metas a **tres (3) años** que se actualizará una vez se haya aprobado el Plan Estratégico y de

<sup>3</sup> Previsto en el parágrafo 1 del artículo 9 y parágrafo del artículo 10 de la Ley 2199 del 2022.

Ordenamiento de la Región Metropolitana – PERM, el cual incorpora la misión y visión institucional, los objetivos estratégicos para las áreas temáticas priorizadas, establece el desarrollo programático con metas e indicadores que se complementan con un Plan Financiero de Mediano Plazo y con el Plan de Inversiones Anual.

A continuación, se presenta la plataforma estratégica que definió y contiene la misión, visión y objetivos estratégicos definidos transitoriamente:

### **5.3.1 MISIÓN**

La Región Metropolitana es una entidad administrativa de asociatividad regional que tendrá como finalidad garantizar la formulación y ejecución de políticas públicas, planes, programas y proyectos de desarrollo sostenible, así como la prestación oportuna y eficiente de los servicios a su cargo, en las áreas temáticas de movilidad, seguridad ciudadana, convivencia y justicia, seguridad alimentaria y comercialización, servicios públicos domiciliarios y TIC, desarrollo económico, ambiental, ordenamiento territorial y hábitat, y demás priorizadas, promoviendo el desarrollo armónico, la equidad, el cierre de brechas entre los territorios y la ejecución de obras de interés regional.

### **5.3.2 VISIÓN**

En 2028 seremos la región líder del nivel territorial colombiano en la promoción del desarrollo territorial sostenible y en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía de la escala regional metropolitana de Bogotá y Cundinamarca, reconocidos por la eficaz formulación y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo sustentables, por el aprovechamiento de las ventajas competitivas de la integración territorial y por la prestación oportuna y eficiente de los servicios a cargo.

### **5.3.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Los objetivos estratégicos establecidos para la Región Metropolitana para el período 2023-2025, son los siguientes:



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

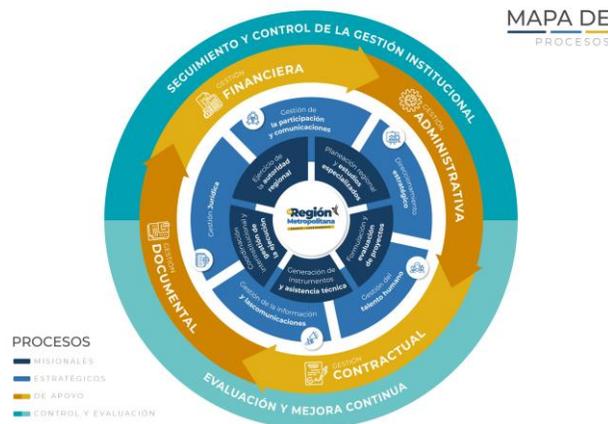
+57 (601) 384 0687

1. Consolidar los procesos de planeación y gestión de la Región Metropolitana.
2. Fortalecer la conexión entre los territorios de la Región Metropolitana y así facilitar y promover la movilidad de pasajeros y carga de manera sostenible y segura.
3. Potenciar el sistema de abastecimiento, comercialización y logística de alimentos en la Región Metropolitana.

#### 5.4 MAPA DE PROCESOS

A continuación, se presenta la información consolidada respecto a la definición del Mapa de Operación por Procesos definido en el Plan de Gestión Institucional adoptado de manera transitoria por el Consejo Regional y tiene como finalidad evaluar según el Plan lo correspondiente para hacer referencia a la parte correspondiente:

Como resultado del estudio técnico previo para la creación de la entidad en el Plan de Gestión Institucional se definió el mapa de procesos de la entidad que identifica los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación y control de la siguiente manera:



**FUENTE:** Elaboración propia de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, a partir del Plan de Gestión Institucional aprobado por el Consejo Regional mediante el Acuerdo Regional No. 05 de 2023.

Los procesos estratégicos son:

- **Direccionamiento Estratégico:** Tiene como objetivo orientar la definición y formulación de las políticas, planes, programas, lineamientos y estrategias para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la plataforma estratégica institucional. Reconoce que se deben establecer planes periódicos para orientar cuáles son las prioridades de la Región Metropolitana, ordenando el conjunto de su acción bajo parámetros precisos y en ejercicio de la toma de decisiones.
- **Gestión de la Participación y Comunicaciones:** Se orienta a la aplicación de los principios de concurrencia, coordinación y subsidiariedad que rige el quehacer misional de la entidad, así como la materialización del principio de participación ciudadana y de creación de consensos entre sus asociados para la toma de decisiones y la generación de alianzas estratégicas con los actores o grupo de valor para aunar esfuerzos en la implementación de proyectos de desarrollo sostenible a escala territorial. Busca además formular las estrategias de comunicación que permitan el acceso y la divulgación de la información a cargo de la Entidad tanto interna como externa hacia los diferentes grupos de interés, contribuyendo al posicionamiento de la imagen institucional de la Región Metropolitana.
- **Gestión del Talento Humano:** Planear, formular, ejecutar y evaluar las estrategias, planes, programas y proyectos que garanticen el adecuado ingreso, permanencia y retiro del personal de la Entidad en el marco del desarrollo y el bienestar de cada persona.
- **Gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:** Contribuir a la gestión institucional a través de la formulación, ejecución y seguimiento de los planes en materia de tecnologías de la Información para garantizar la seguridad, confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información para facilitar la gestión de todos los procesos. La gestión de Tics y Sistemas de Información, resultan fundamentales para el despliegue de las diversas intervenciones derivadas del ejercicio de la autoridad y las áreas temáticas de la Región.
- **Gestión Jurídica:** Orientar, representar y asesorar a la Región Metropolitana en materia jurídica. Dado que prácticamente todas las actuaciones de la región Metropolitana deben considerar aspectos legales, para ajustar sus decisiones



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

estratégicas a la legalidad y dar soporte estratégico en este campo al proceso de toma de decisiones.

Los procesos misionales son:

- **Ejercicio de la Autoridad Regional:** Recoge lo relativo a las directrices/ejercicio de la autoridad y al Observatorio Regional que debe ser asumido por la Región Metropolitana y cuyo objetivo es la recolección, procesamiento, análisis y divulgación de la data orientada a la toma de decisiones para la gestión integral territorial.
- **Planeación Regional y Estudios Especializados:** Conjuga los planes y programas en cuanto a su formulación y seguimiento, con la realización de estudios especializados, y/o generación de instrumentos/o diseño de sistemas. Específicamente deben garantizarse los componentes de planeación socioeconómica y de ordenamiento físico-espacial. Tiene como objetivo adelantar las acciones encaminadas a atender las necesidades del territorio a través de la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, planes y proyectos para la gestión territorial.
- **Formulación y Evaluación de Proyectos:** Estructurar, hacer seguimiento y evaluar técnica, financiera y jurídicamente los proyectos que sean responsabilidad de la Entidad y que respondan a su misionalidad. Hace énfasis y foco en la formulación y evaluación de proyectos, centrada en la estructuración técnica y financiera de los proyectos, como referente para la unificación de metodologías y apoyo a todas las áreas temáticas en la gestión de proyectos.
- **Generación de Instrumentos y Asistencia Técnica:** Fortalecer las capacidades técnicas de las entidades territoriales que integran la Región Metropolitana a través de la formulación de herramientas y la asesoría técnica especializada. La generación de instrumentos y la asistencia técnica, e innovación, producir las herramientas para acometer diversas intervenciones en las áreas temáticas y realizar gestión del conocimiento o asistencia técnica.
- **Coordinación Interinstitucional y Gestión de la Ejecución:** Abordará lo relativo a la ejecución (o coordinación o gestión para ejecución) y a los esfuerzos de coordinación que ella implica.



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

Los procesos de apoyo corresponden a la gestión administrativa, financiera, contractual y documental y los procesos de control y evaluación se refieren a la evaluación, control y mejora.

## 6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

- **Rutas de Creación de Valor:** Herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento de las personas y que guían la toma de decisiones y otras actividades de quienes hacen parte de una organización o entidad.
- **Integridad:** La integridad del sector público -o integridad pública- se refiere al uso de poderes y recursos confiados al sector público de forma efectiva, honesta y para fines públicos.
- **Clima Organizacional:** Es el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una entidad sobre el ambiente laboral.

## 7. CARACTERIZACIÓN

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es fundamental disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores.

En el momento de inicio de las actividades de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca la caracterización de los servidores y los puestos de trabajo es el insumo inicial más importante para la planeación de acciones estratégicas en materia de gestión del talento humano.



**Correo institucional:**

[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

La RMBC se encuentra en una etapa de crecimiento progresivo encaminado a la construcción de la cultura organizacional de una entidad moderna, eficiente y que se caracteriza fundamentalmente en contar con servidores íntegros que aporten al logro de la misión y visión de la RMBC.

La visualización de la caracterización de los empleos se refleja mediante la plantilla global de personal, tal como se presenta en la tabla siguiente:

Planta de Personal	Empleos de libre nombramiento y remoción	Empleos de carrera administrativa
35	12	23

#### Planta de personal por nivel jerárquico

Planta de personal aprobada por nivel en la RMBC		
Nivel	Cargos	%
Directivo	8	23%
Asesor	3	8.5 %
Profesional Especializado	9	25.7%
Profesional	11	31.4%
Asistencial	4	11.4%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Talento Humano – SGC. RMBC.



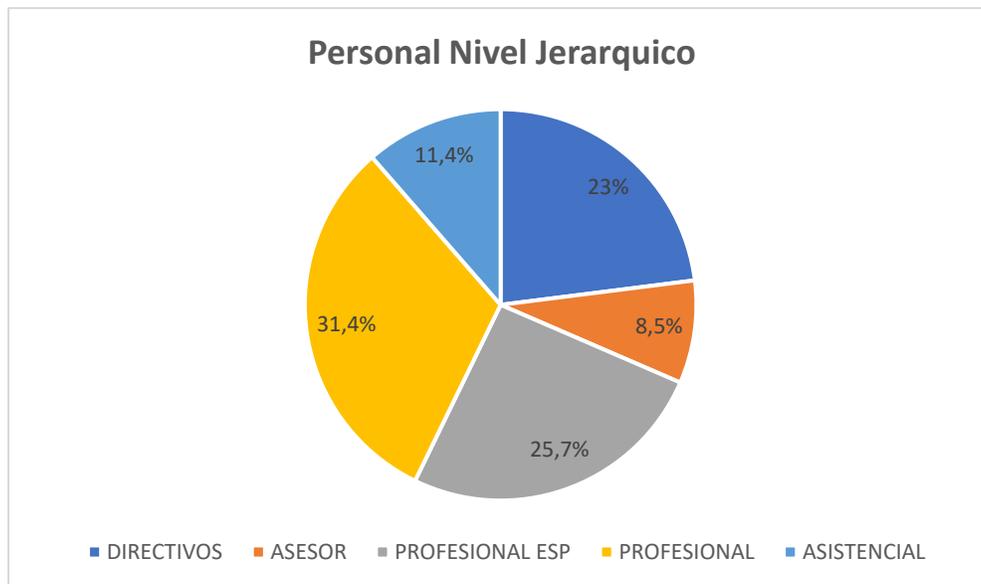
**Correo institucional:**  
[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)  
**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**  
 Avenida Calle 26 #57-83,  
 Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**  
 +57 (601) 384 0687



**FUENTE:** Talento Humano – SGC. RMBC.

## 8. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El plan estratégico de talento humano de la RMBC inicia con la detección de necesidades de los planes institucionales y termina con la evaluación y análisis de los resultados de cada uno de estos.

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de la entidad.

Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a la implementación y divulgación de todas las políticas y lineamientos que se requieren en el sector público para garantizar el desarrollo integral de los servidores y servidoras y su impacto en el desempeño, con actividades que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano y que en este proceso de progresividad e inicio de las actividades de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, permita el cumplimiento de la misión y visión de la entidad al contar con



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

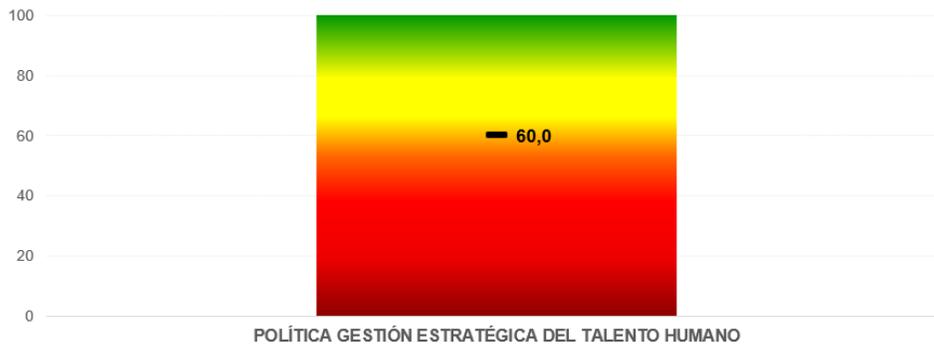
+57 (601) 384 0687

servidores y colaboradores con las competencias y habilidades necesarias por los retos actuales en el servicio público.

La Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, contiene un inventario de los requisitos que la dependencia responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH.

Los resultados de la primera aplicación del instrumento de autodiagnóstico en la entidad, con 11 meses de operación en las actividades de Talento Humano así:

## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



### 8.1. Plan Institucional de Capacitación PIC.

El Plan Institucional de Capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las diferentes competencias funcionales y comportamentales de los servidores de la RMBC, por lo cual se formula teniendo en consideración las necesidades iniciales que se han identificado, y que permitan reducir brechas en los conocimientos que se deban fortalecer producto del análisis realizado en los primeros meses de inicio de actividades de la entidad y el conocimiento de su misionalidad.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

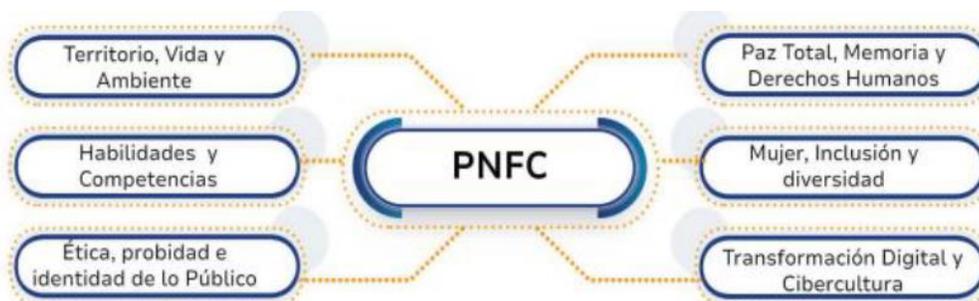
Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:



FUENTE: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030.

### 8.1.1. Inducción y Reinducción

Buscan suministrar información necesaria a los colaboradores, para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Por tanto, las actividades principales para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación – PIC y se llevaran a cabo de acuerdo con las necesidades de la entidad y los momentos de vinculación del personal.

La reinducción está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

## 8.2. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

A través del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

### 8.3. Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

Este plan institucional desarrollará iniciativas de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos para favorecer la calidad de vida, aportar en el balance adecuado de la vida personal y laboral y a su vez, propiciar un ambiente laboral motivador y adecuado para el crecimiento personal y organizacional en la RMBC.

Eje	Factores
Equilibrio Psicosocial	Psicosociales Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral Calidad de vida laboral
Salud Mental	Higiene mental o psicológica Prevención de nuevos riesgos a la salud
Diversidad e Inclusión	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad Prevención, atención y medidas de protección
Transformación Digital	Creación de cultura digital para el bienestar Análisis de datos para el bienestar Creación de ecosistemas digitales
Identidad y Vocación del Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

FUENTE: Talento Humano – SGC. RMBC.

### 8.4. Plan de Vacantes y de previsión de recursos humanos

El plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos tiene como propósito el de administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, para

facilitar la planificación y la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal requerida en la RMBC.

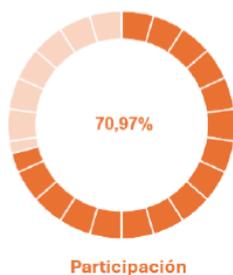
### 8.5. Clima organizacional y transformación cultural

A través del plan estratégico de talento humano que implementa y desarrolla la entidad, busca crear lazos de compañerismo, trabajo en equipo, sentido de pertenencia hacia la RMBC, una adaptación propositiva en los servidores públicos, sus familias, fundamentado en la construcción de un clima organizacional, propicio para el desarrollo de las actividades de la entidad y todo lo que tiene que ver con la construcción cultural de la entidad que inicia y que sea un aporte a la transformación o evaluación del servidor público 4.0 a lo que se le apunta desde los lineamientos de DAFP y que demuestre calidad humana y motivación permanente.

En esta vigencia se realizarán actividades de intervención según el resultado de la encuesta de Clima Organizacional y Cultura aplicada en diciembre del año 2024.

*Grafica XX. Resultado Globales Encuesta de Clima Laboral. Diciembre 2024.*

### Clima Organizacional De la cobertura



Con una participación del 70,97%, aún se puede obtener información valiosa y representativa sobre la percepción general de los funcionarios.

**Aunque idealmente se preferiría una tasa de respuesta más alta** para obtener resultados más completos, el 70.97% sigue siendo un porcentaje significativo. Es importante tener en cuenta que aquellos que eligieron no participar (29,03%) pueden tener diferentes perspectivas o motivaciones para no hacerlo, lo que podría afectar ligeramente la precisión de los resultados.

*Grafica XX. Resultado Globales Encuesta de Clima Laboral. Diciembre 2024.*



**Correo institucional:**  
contactenos@regionmetropolitana.gov.co  
NIT: 901665578-7



**Dirección:**  
Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**  
+57 (601) 384 0687



Participación



Índice General de Clima



### Índices de Clima

Clima general **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional

### Índices por Elementos



Estructural



Desarrollo de Carrera



Bienestar Integral



Reconocimiento



Cultura y Liderazgo

## 8.6. Gestión del Desempeño Laboral – Acuerdos de Gestión

La gestión de la Gerencia Pública al interior de las entidades está en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co  
NIT: 901665578-7



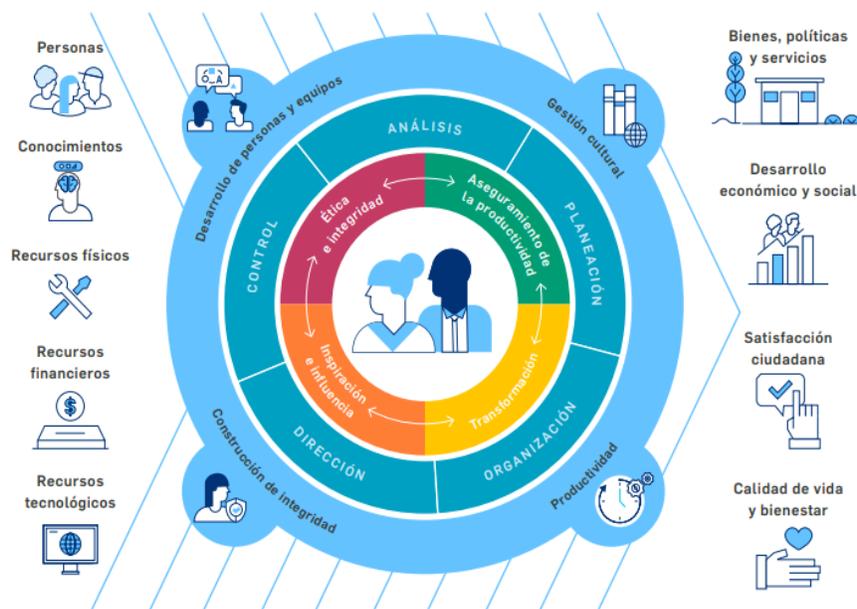
**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687



FUENTE: Gráfico tomado del Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0. DAFP (2025).

Para evaluar la gestión del rendimiento del gerente público 4.0 e identificar sus fortalezas o aspectos por mejorar, se revisan los resultados de los compromisos concertados en el acuerdo de gestión, instrumento en el que se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico.

### 8.7. Política de integridad y gestión de conflicto de interés

Desarrollar estrategias y acciones que le permitan a la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca construir una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia mediante la apropiación de los valores del servicio público. Así como prevenir comportamientos que conlleven a un eventual conflicto de interés, socializar lineamientos generales para su manejo al interior de la Entidad.



**Correo institucional:**  
contactenos@regionmetropolitana.gov.co  
NIT: 901665578-7



**Dirección:**  
Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**  
+57 (601) 384 0687

Con la adopción de Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Interés de la entidad, socializar y generar el sentido de pertenencia y aplicación de los valores del servicio público.



FUENTE: Talento Humano – SGC. RMBC.

Actividades propuestas para la vigencia 2025:

CRONOGRAMA CODIGO DE INTEGRIDAD Y GESTION DE CONFLICITO DE INTERESES 2025					
	ACTIVIDAD	PRODUCTO/ ENTREGABLE	META 2025	FECHA INICIO	FECHA FIN
1	Divulgación de piezas de los Valores y Estrategia de Conflicto de Intereses del Código de Integridad	Piezas divulgadas (videos)	5	15/02/2025	30/07/2025
2	Charla o Capacitación en Política de Integridad y Gestión de Conflicto de intereses, como actividad de pedagógica.	Lista de asistencia	2	15/03/2025	30/11/2025
3	Promover la realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020. (Servidores públicos)	Diplomas Curso del personal que ingrese nuevo en 2025	100%	2/01/2025	30/12/2025

4	Realizar un diagnóstico anual de apropiación de los valores de integridad al interior de la entidad por medio de encuestas y/o grupos focales con los colaboradores de la entidad; y otros grupos de valor relevantes.	Informe de resultados	1	1/09/2025	31/10/2025
5	Realizar informes de monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses por parte de los servidores públicos obligados de la ANSV conforme lo establecido en la Ley 2013 de 2013, con corte a: Informe 1: Con corte a 30 de junio Informe 2: Con corte a 30 de noviembre	Informes presentados	2	2/07/2025	31/12/2025
6	Realizar dos (2) actividades de la Caja de Herramientas propuesta por el DAFP adaptadas a las necesidades de la entidad.	Fotos de las actividades	2	15/05/2025	30/11/2025

#### 8.8. Sistema de Información del Empleo Público – SIGEP II

Este sistema de información que está al servicio de la administración pública contiene información de carácter institucional sobre el Talento Humano vinculado a las organizaciones públicas, proporciona datos de las hojas de vida, caracterización de los servidores públicos, declaración de bienes y rentas que permiten a las dependencias encargadas de administrar al personal contar con información y datos para el análisis y de información para la toma de decisiones.

Se realizará un monitoreo para asegurar que la herramienta este al día en lo que tiene que ver con vinculación y desvinculación de los servidores públicos, por otro lado, y según la reglamentación lo defina se realizará el seguimiento para que los servidores públicos cumplan con la declaración de bienes y rentas según corresponde.

#### 8.9. Modalidades de trabajo virtual (Trabajo en casa / Teletrabajo)

Desarrollar las etapas necesarias de sensibilización y construcción de la propuesta de Implementación de la modalidad de Teletrabajo en la Entidad.



**Correo institucional:**  
contactenos@regionmetropolitana.gov.co  
NIT: 901665578-7



**Dirección:**  
Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**  
+57 (601) 384 0687

## 8.10. Situaciones administrativas, permanencia y retiro del servidor público

Comprende el conjunto de actividades que comprenden la permanencia del servidor público durante su vida laboral en la entidad y su retiro:

- Realizar la gestión y notificación oportuna de los actos administrativos genera seguridad jurídica en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar en los servidores.
- Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad.
- Celebrar el Día Nacional del Servidor Público.
- Nómina y pagos según corresponda.
- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.

## 9. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca se formuló teniendo en cuenta las funciones asignadas a la Entidad mediante el régimen especial establecido en la Ley 2199 de 2022, los estatutos de funcionamiento de la Entidad<sup>4</sup> y la estructura organizacional y funciones<sup>5</sup> definidos por el Consejo Regional.

De esta manera, los responsables de la ejecución y reporte del seguimiento y avance en las metas e indicadores establecidos en este plan corresponden a la Profesional Especializado 222 – 12 con funciones de talento humano y el/la Subdirector/a de Gestión Corporativa de la RMBC.

---

<sup>4</sup> Acuerdo Regional No. 01 de 2022.

<sup>5</sup> Acuerdo Regional No. 05 de 2022.



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687

## 10. MAPA DE RUTA (ANUAL)

Este cronograma de actividades definido para el desarrollo del plan y se incorporan actividades ya desarrolladas durante el I semestre de 2025, estas actividades se gestionan siguiendo las directrices del presente Plan y los lineamientos del DAFP.

PLAN	ACTIVIDADES	PRODUCTO/ ENTREGABLE	META 2025	FECHA INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE ACTIVIDAD
Plan Estratégico de Talento Humano	Diseñar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Publicado	1	15/01/2025	31/01/2025	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano
	Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano	Informe de implementación elaborado	1	01/02/2025	31/12/2025	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Diseñar, aprobar Publicar el Plan Institucional de Capacitación PIC	Plan Publicado	1	15/01/2025	31/01/2025	Subdirección Corporativa - Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos	Diseñar, aprobar Publicar el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Plan Publicado	1	15/01/2025	31/01/2025	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseñar, aprobar Publicar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Publicado	1	15/01/2025	31/01/2025	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano
Plan Anual de Vacantes y Plan de	Diseñar, aprobar Publicar el Plan	Plan Publicado	1	15/01/2025	31/01/2025	Subdirección de Gestión Corporativa -

Previsión de RH	Anual de Vacantes y de Previsión de RH					Talento Humano
<b>Monitoreo y Seguimiento SIGEP</b>	Elaborar comunicación a los servidores públicos indicando los plazos para la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas del SIGEP II	Comunicación elaborada y difundida	1	15/04/2025	31/05/2025	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano
	Realizar seguimiento a la actualización de la información reportada en el SIGEP II	Seguimiento de la información reportada en el SIGEP II	1	15/7/2025	31/12/2025	Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano
<b>Código de Integridad</b>	Implementar el Código de Integridad y Conflicto de Interés de la entidad	Seguimiento implementación	1	15/02/2025	15/12/2025	Subdirección Corporativa - Talento Humano

## 11. PRESUPUESTO

El Plan Estratégico de Talento Humano se financiará con el presupuesto de funcionamiento asignado para la vigencia 2025, asignado a los rubros de bienestar, capacitación y gastos de personal.

## 12. SEGUIMIENTO

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano deberá identificar el grado de implementación de las actividades propuestas en este plan.



**Correo institucional:**  
[contactenos@regionmetropolitana.gov.co](mailto:contactenos@regionmetropolitana.gov.co)  
**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**  
 Avenida Calle 26 #57-83,  
 Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**  
 +57 (601) 384 0687

El proceso de Gestión del Talento Humano llevara a cabo el control sobre la ejecución de las actividades programadas, así como las modificaciones que se requiera hacer al plan y que debe pasar por la revisión de la Subdirección de Gestión Corporativa y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca.

### 13. INDICADORES

TIPO DE INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	ENTREGABLES
Indicador de Gestión *	Aplicar el autodiagnóstico TH (Matriz Estratégica de Talento Humano).	Porcentaje	65%	Matriz de autodiagnóstico PETH

\*Al encontrarse la entidad en un proceso implementación de procesos se propone como meta llegar a nivel de calificación de la matriz de GETH, básico operativo medio 65%, en la política de talento humano.

### 14. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicará el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 en la página web de la entidad.
- Se elaborarán piezas comunicativas de los temas que se requiera comunicar respecto de este plan, los cuales se remitirán por el correo electrónico institucional, para conocimiento de las y los servidores interesados.
- La ejecución de las actividades relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

### 15. BIBLIOGRAFÍA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.



**Correo institucional:**  
contactenos@regionmetropolitana.gov.co  
NIT: 901665578-7



**Dirección:**  
Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**  
+57 (601) 384 0687

Guía de la Gestión Estratégica del Talento Humano. Departamento Administrativo de la  
Función Pública - DAFP Tomado de:  
<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Gu%C3%ADa+estra+t%C3%A9gica+talento+humano.pdf/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1670415873469>

## 16. ANEXOS

N/A



**Correo institucional:**

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

**NIT:** 901665578-7



**Dirección:**

Avenida Calle 26 #57-83,  
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



**Teléfono Conmutador:**

+57 (601) 384 0687