





| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024

CANAL CAPITAL

RECURSOS HUMANOS



BOGOTÁ, ENERO 2024

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Contenido

| | |
|--|----|
| JUSTIFICACIÓN..... | 3 |
| OBJETIVO | 4 |
| OBJETIVOS BÁSICOS..... | 4 |
| DEFINICIONES..... | 5 |
| Planeación Estratégica de Talento Humano | 5 |
| Objetivos Estratégicos | 5 |
| Diagnóstico Organizacional | 5 |
| Valores Corporativos | 5 |
| Clima laboral | 5 |
| Gestión del Talento Humano | 5 |
| MARCO LEGAL | 5 |
| DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CANAL CAPITAL | 8 |
| Reseña Histórica..... | 8 |
| Estructura Organizacional | 9 |
| Misión | 10 |
| Visión | 10 |
| Objetivos estratégicos | 10 |
| Principios Corporativos..... | 11 |
| Valores Corporativos | 11 |
| Mapa de procesos | 12 |
| Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019 – 2030 “Talento Que Ama Bogotá” | 13 |
| Etapas de la Gestión Estratégica del Talento Humano | 14 |
| 1. Disponer de la Información | 15 |
| CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL | 17 |
| ORGANIGRAMA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO | 20 |
| 2. Diagnosticar | 20 |
| AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | 21 |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.



| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

| | |
|---|----|
| Resultado | 25 |
| CALIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN LINEAMIENTO PGETH AÑO 2023 EN ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL DISTRITO | 25 |
| RESULTADOS FURAG | 26 |
| BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL | 27 |
| 3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | 28 |
| Misión del proceso de Talento Humano | 28 |
| Visión del proceso de Talento Humano | 28 |
| Marco conceptual | 28 |
| Rutas de Creación de valor para la Gestión Estratégica de Talento Humano | 30 |
| PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO | 32 |
| PLAN ANUAL DE VACANTES | 32 |
| PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | 32 |
| PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 32 |
| PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS | 33 |
| PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 33 |
| CONTROL Y SEGUIMIENTO | 34 |

JUSTIFICACIÓN

Las políticas de Modernización del Estado buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

El plan estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño. De esta forma las instituciones públicas deben fundamentar la gestión de la planeación organizacional como elemento articulador de los diferentes procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de sus funciones.

Teniendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (como marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano), el cual considera el Talento Humano como el corazón del modelo; dándole más relevancia a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Es la planeación del recurso humano el elemento fundamental en el cual, debido a su importancia y su impacto dentro de la organización, se requiere enfocar los esfuerzos administrativos buscando una alta productividad a base del compromiso y satisfacción de los colaboradores que en ella participan.



Para que lo anterior sea posible, es necesario que los servidores puedan ejercer sus labores en un adecuado ambiente de trabajo que garantice el mantenimiento y mejora de su calidad de vida, mediante la prevención de los riesgos laborales, por tal motivo se construyó un plan de trabajo en seguridad y salud en que se planea, ejecuta, verifica y actúa para el control de los riesgos prioritarios y la construcción de un entorno de trabajo saludable, adicionalmente se cuenta con un Plan de Bienestar e incentivos y un Plan Institucional de Capacitación.

OBJETIVO

Fortalecer el impacto en la gestión y desarrollo de las actividades de los colaboradores del Canal, a través de la formulación y desarrollo de procesos y programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo favoreciendo el desarrollo integral de nuestro talento humano.

OBJETIVOS BÁSICOS

1. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores(as) en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
2. Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores(as) del Departamento.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores(as) de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores(as) del Departamento.

DEFINICIONES

Planeación Estratégica de Talento Humano:

Proceso de análisis de las necesidades de Talento humano y la aplicación de estrategias para asegurar la disponibilidad de Talento humano apropiado y que demanda la organización.

Estrategia: Serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles.

Objetivos Estratégicos: Son los objetivos planteados para lograr determinadas metas y a largo plazo la posición de la organización en un mercado específico, realizando acciones que le permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión.

Diagnóstico Organizacional: Es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidades, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.

Valores Corporativos: Son elementos propios de cada negocio y corresponden a su cultura organizacional, es decir, a las características competitivas, condiciones del entorno y expectativas de sus grupos de interés como clientes, proveedores, junta directiva y los empleados.



Clima laboral: se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Gestión del Talento Humano: es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las Metas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.



MARCO LEGAL

| Normatividad | Contenido |
|--------------|-----------|
|--------------|-----------|

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.



| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

| | |
|----------------------|---|
| Decreto 1950 de 1973 | "Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil" |
| Decreto 116 de 1976 | "Por el cual se reglamenta la Ley 52 de 1975" |
| Decreto 1045 de 1978 | "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" |
| Decreto 451 de 1984 | "Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, Departamentos, Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional" |
| Decreto 1661 de 1991 | "Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones" |
| Decreto 1050 de 1997 | "Por el cual se dictan disposiciones sobre comisiones en el exterior" |
| Decreto 1567 de 1998 | "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" |
| Ley 489 de 1998 | Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. |
| Ley 789 de 2002 | "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo" |
| Ley 797 de 2003 | "Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales" |
| 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" |
| Decreto 770 de 2005 | "Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004" |
| Decreto 1227 de 2005 | "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998" |
| Decreto 2539 de 2005 | "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005" |
| Decreto 2772 de 2005 | "Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones" |
| Ley 1010 de 2006 | "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" |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

| | |
|--|---|
| Decreto 061 de 2007 | "Por el cual se reglamenta el funcionamiento de las Cajas Menores y los Avances en efectivo" |
| Decreto 4665 de 2007 | "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos" |
| Decreto 489 de 2009 | "Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones" |
| Ley 1607 de 2012 | "Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones" |
| Ley 1562 de 2012 | "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional" |
| Decreto Ley 19 de 2012 | "Por la cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos, y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública" |
| Ley 1635 de 2013 | "Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos" |
| Decreto 0862 de 2013 | "Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1607 de 2012" |
| Ley 1712 de 2014 | Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto 1072 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. |
| Decreto 1083 de 2015 | " Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública" |
| Circular Externa No. 002 de 2017 del DASCD | Para nombramiento y contratación se debe registrar y actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP. |
| Circular No. 024 de 2017 del DASCD | Ingreso al Servicio Público. Inducción |
| Decreto 648 de 2017 | "Por la cual se modifica y adicional el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública" |
| Resolución 104 de 2016 | Por la cual se actualiza el reglamento interno de trabajo |
| Decreto 612 de 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado. |
| Decreto 815 del 2018 | "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos" |
| Resolución 667 de 2018 | "Por la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas" |
| Resolución 0312 de 2019 | Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST |
| Circular 03 de 2024 DASCD | Lineamientos planeación estratégica del talento Humano 2024 |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO CANAL CAPITAL

Reseña Histórica.

Por disposición del Acuerdo 019 del 3 de octubre de 1995, el Concejo de Santafé de Bogotá D.C. autorizó al Distrito Capital de Santafé de Bogotá, al Instituto Distrital de Cultura y Turismo y a la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá, para que mínimo dos de ellos participaran en calidad de socios entre sí, para la constitución de una sociedad en los términos de la citada ley, cuyo objeto principal fuese la prestación del servicio de televisión regional para Bogotá.



Con fundamento en lo anterior mediante Escritura Pública número 4854 del 14 de noviembre de 1995, se constituyó la sociedad Canal Capital Ltda., siendo socios la Alcaldía Mayor de Santafé de Bogotá D.C., la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá y el Instituto Distrital de Cultura y Turismo, composición societaria que fue objeto de modificación en el año 2000 (Escritura 022 del 27 de enero de 2000) cuando la E.T.B. cedió 21580 cuotas sociales al Distrito Capital. A partir de esa fecha los socios de Canal han sido el Distrito Capital y el Instituto Distrital de Cultura y Turismo.

Una vez constituida, obtuvo autorización por parte de la Comisión Nacional de Televisión mediante Resolución número 228 del 2 de julio de 1997, para operar el servicio público regional de televisión en el área geográfica del Distrito Capital de Santafé de Bogotá y adjudicándosele las frecuencias correspondientes para su operación. Fue así como Canal Capital hizo su primera emisión el día 3 de noviembre de 1997.

Durante el 2005 Canal Capital alcanzó importantes avances en materia misional y administrativa. El 5 de julio del 2005, Canal Capital cambia su razón social, dejando de ser una Sociedad Limitada para convertirse en una sociedad pública organizada como empresa industrial y comercial del estado con carácter de entidad descentralizada indirecta.

Con ocho años al aire el Canal elevó su señal al sistema satelital, lo cual constituyó un salto sin precedentes en materia de cobertura para la entidad. Desde el 24 de agosto de 2005, Canal Capital es visto no sólo en Bogotá sino en todas las regiones del país e incluso en el exterior, a través de la señal que difunden diversos cableoperadores.

En el año 2010 se evidenciaron mayores esfuerzos en la ampliación y mejora de la parrilla de programación, es así como salen al aire programas como De Buen Gusto, Cine Capital y fortalecimiento de los programas como: Bogotá Turística, El Primer Café, El Concejo Al Día, Escenarios del Mundo, Veredicto y nueva programación Infantil variada, que han tenido gran cobertura y han llenado las expectativas de los televidentes en gran medida.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Tanto los recursos asignados en el presupuesto, como los asignados en su momento por el Fondo para el Desarrollo de la Televisión, fueron destinados y administrados para mejorar la imagen del Canal, a efectos de poder ofrecer una programación atractiva que reconozca las preferencias de la audiencia e interprete la pluralidad política, religiosa, social y cultural de Bogotá, y orientada al desarrollo social y cultural de la ciudad.

A lo largo de la última década, Canal Capital ha aumentado y reforzado la calidad y cantidad de programación al servicio del público, emitiendo contenidos deportivos, análisis, opinión educativos, artísticos, culturales, informativos, de análisis, de inclusión, de difusión, etc. Dirigidos a todas las audiencias, de diferentes edades, etnias, culturas y raíces.

Así mismo y con diversos recursos se ha fortalecido tanto el sistema técnico del Canal, con la compra de cámaras, equipos y software de graficación, salas de edición, máster de producción y de emisión; como el sistema tecnológico con recursos dirigidos a la modernización y a la centralización de la información.

En abril de 2016, Canal Capital entró en la Televisión Digital Terrestre, TDT en HD. Esto significó la repotenciación de los beneficios que ofrece la TDT brindando una calidad cuatro veces superior a la definición estándar en la que convencionalmente venía produciendo y emitiendo su señal.

En el 2016 se actualiza el estatuto del canal capital bajo el acuerdo 004 de 2016 donde se establece información relacionada a los datos de la entidad, capital y cuotas sociales, dirección y administración, estados financieros y participaciones, términos de liquidación y solución de la entidad, régimen laboral y control interno.



Tiene por objeto principal la operación, prestación y explotación del servicio de televisión regional. Para ello estableció como misión ubicar a la ciudadanía en el centro de su operación y, mediante la inteligencia colectiva, aporta a la construcción de una sociedad participativa e incluyente, a través de la producción y circulación de contenidos informativos, culturales y educativos en múltiples plataformas y del desarrollo de estrategias de comunicación relevantes para los grupos de interés. Así se espera que al 2024 Capital sea el sistema de comunicación pública motor de la innovación audiovisual de Bogotá-Región, reconocido y valorado por la ciudadanía como espacio de participación y pluralidad, garante del libre acceso a la información y generación de conocimiento en la ciudad, bajo un modelo de operación eficiente.

Capital durante las vigencias comprendidas entre el 2020 y 2023 se ha esforzado en diversificar sus contenidos y en brindar nuevas propuestas creativas, audiovisuales y sonoras, enriqueciendo así el patrimonio y la difusión cultural, informativa y educativa. Todo se ha hecho de la mano de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) lo cual ha permitido el fortalecimiento institucional a nivel administrativo y organizacional, y ha llevado a la optimización de procesos y mejora de la gestión pública realizada por Capital.

Finalmente ha ampliado su oferta de servicios hacia la ciudadanía y grupos de interés, en razón a las nuevas demandas del mercado de Contenidos audiovisuales.

Estructura Organizacional

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Misión

“Capital es el Sistema de comunicación pública de Bogotá región que ubica a la ciudadanía en el centro de su operación y, mediante la inteligencia colectiva, aporta a la construcción de una sociedad participativa e incluyente, a través de la producción y circulación de contenidos informativos, culturales y educativos en múltiples plataformas y del desarrollo de estrategias de comunicación relevantes para los grupos de interés”



Visión

“En 2024 Capital será el sistema de comunicación pública motor de la innovación audiovisual de Bogotá región, reconocido y valorado por la ciudadanía como espacio de participación y pluralidad, garante del libre acceso a la información y generación de conocimiento en la ciudad, bajo un modelo de operación eficiente”



Objetivos estratégicos

Si este documento no aparece en el listado de documentos, verificar su vigencia en el listado maestro de documentos. El documento se encuentra en la intranet institucional.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |



- Posicionar a Capital Sistema de Comunicación pública como motor de la innovación audiovisual, a partir de un modelo de operación basado en la pluralidad, el libre acceso a la información, la generación de conocimiento y la participación de los ciudadanos de la Bogotá región.
- Consolidar una oferta de contenidos informativos, educativos y culturales, que promuevan la participación y la inclusión de la ciudadanía.
- Generar un proceso de transformación digital con base en el desarrollo tecnológico y humano para la optimización de los procesos internos, la creación de nuevos modelos de negocio, el relacionamiento con los clientes y ciudadanos y la producción y distribución de contenidos.
- Consolidar a Capital como la empresa referente en el desarrollo de estrategias de comunicación pública de Bogotá región.
- Fortalecer la capacidad institucional de Capital para ser una empresa eficiente, sostenible y transparente.

Principios Corporativos

- **Calidad:** Buscamos la excelencia en todos nuestros procesos y productos. Para lograrlo autoevaluamos nuestro trabajo y propendemos por el mejoramiento continuo en la prestación del servicio.
- **Transparencia:** Nuestros procesos son visibles y públicos, y rendimos cuentas en forma oportuna, con honestidad y veracidad.
- **Responsabilidad:** Respondemos a la confianza que la ciudadanía deposita en nosotros y trabajamos con dedicación y esmero con el fin de cumplir nuestra misión.
- **Efectividad:** Hacemos un uso adecuado de los recursos administrativos, técnicos y humanos, para garantizar una programación televisiva de calidad para los habitantes de Bogotá.

Valores Corporativos

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en la disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del estado.
- **Justicia:** Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con igualdad, equidad y sin discriminación.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |



Mapa de procesos

Como parte de la dimensión de gestión con valores para resultados asociada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, para la adecuada implementación de la Política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos y con el propósito de fortalecer las capacidades organizacionales de la entidad mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de



manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios. Por lo anterior, se cuenta con el siguiente mapa de procesos:

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |



| Macroproceso | Liderazgo estratégico | Procesos |
|-----------------------------|-------------------------------|--|
| Estratégico | Gerencia General | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación Estratégica 2. Gestión de marca y comunicaciones 3. Gestión de negocios y proyectos estratégicos |
| Misional | Dirección Operativa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Producción de contenidos 2. Gestión técnica para la producción, realización, emisión y circulación de contenidos 3. Diseño y ejecución de la estrategia de circulación de contenidos 4. Gestión digital para la creación, circulación y optimización de contenidos |
| Apoyo | Secretaría General | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión jurídica y contractual 2. Servicio al ciudadano |
| | Subdirección Administrativa | <ol style="list-style-type: none"> 3. Gestión de recursos administrativos 4. Gestión de talento humano |
| | Subdirección Financiera | <ol style="list-style-type: none"> 5. Gestión financiera y facturación |
| Evaluación (Control) | Control Interno | <ol style="list-style-type: none"> 1. Control, Seguimiento y evaluación |
| | Control Disciplinario Interno | <ol style="list-style-type: none"> 2. Control Disciplinario Interno |

Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019 – 2030 “Talento Que Ama Bogotá”

El Distrito Capital cuenta con una Política Pública para gestionar de manera integral en Talento Humano que presta sus servicios a la ciudad; un referente para los procesos de Gestión del Talento Humano de las Entidades y organismos distritales que *“constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional apostándole a que las Entidades y organismos públicos cumplan con sus funciones con la mayor efectividad y optimizando la asignación y ejecución del gasto público a partir del mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores/as y colaboradores/as para fortalecer el desarrollo sostenible de la ciudad y para la prestación efectiva de un servicio digno, oportuno y de calidad para la ciudadanía y; expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores(as) públicos(as) y vinculadas a las Entidades u organismos distritales”*

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030, tiene como objetivo general *“Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”*.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.



| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

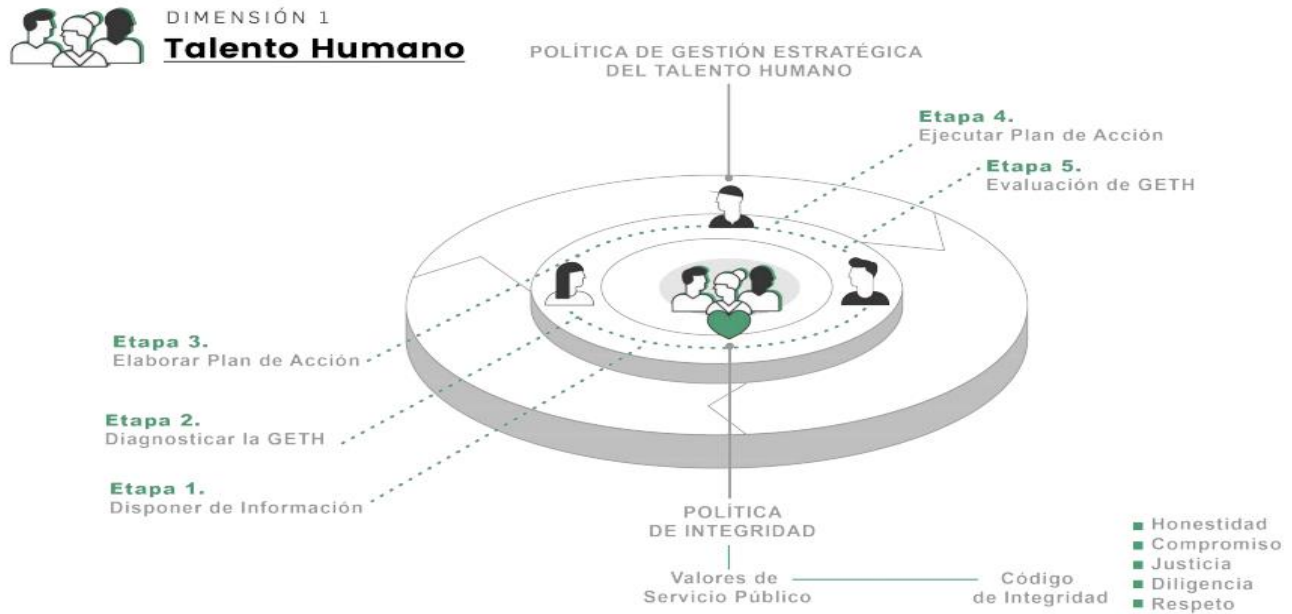
Los 10 Temas claves de la Política Pública GITH son:

- Mérito y Transparencia
- Trabajo Digno y Decente
- Innovación y Gestión del Conocimiento
- Productividad e Incentivos
- Información
- Modernización
- Formación y Gestión de Competencias
- Enfoque Diferencial
- Calidad de vida Laboral
- Agenda Normativa

Etapas de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Para la Gestión Estratégica del Talento Humano se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen las cinco etapas que se muestran en la siguiente gráfica:

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |





Fuente: Dimensión: Talento Humano - MIPG

1. Disponer de la Información

El área de Talento Humano hace parte de la Subdirección administrativa; área que está encargada de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los servidores puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Los procedimientos del área de Talento Humano son los siguientes:



- Procedimiento de Ingreso de Servidor Público: Define el trámite de ingreso de empleados públicos y trabajadores oficiales.
- Procedimiento Retiro de Servidor Público: Establece los parámetros y responsabilidades a seguir por el servidor público en los casos que se presente retiro, con el fin de formalizar la entrega del puesto de trabajo a partir de la normatividad legal vigente.
- Procedimiento de Inducción y Reinducción: Establece el proceso y directrices que orientan las actividades de Inducción de los servidores públicos que ingresan al Canal y Reinducción para los servidores Antiguos, de acuerdo con los cambios producidos en el Distrito o en el Canal.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

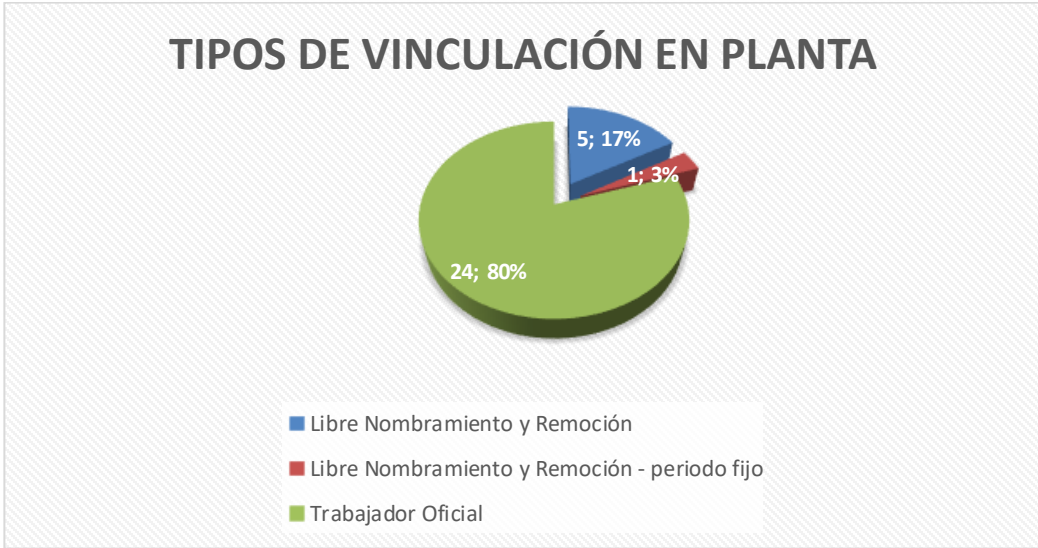
- Procedimiento de Comisiones de servicios: Garantiza el traslado nacional o internacional de los servidores públicos que en desarrollo de sus funciones deban desempeñar actividades en representación del Canal en comisión de servicios.
- Procedimiento de Capacitación: Atiende a las necesidades de capacitación para el fortalecimiento de las competencias del personal de Canal Capital, con el propósito de afrontar los retos que conllevan a la mejora individual e institucional.
- Procedimiento de Bienestar: tiene el objetivo de diseñar el Programa de Bienestar orientado al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, generando espacios de esparcimiento e integración, promoviendo sentido de pertenencia con la institución, a través de un mejor ambiente de trabajo y el logro de los objetivos de la entidad.
- Procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo: El SGSST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

QUE HACEMOS



| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL





**PLAN ESTRATÉGICO DE
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: AGTH-PL-005

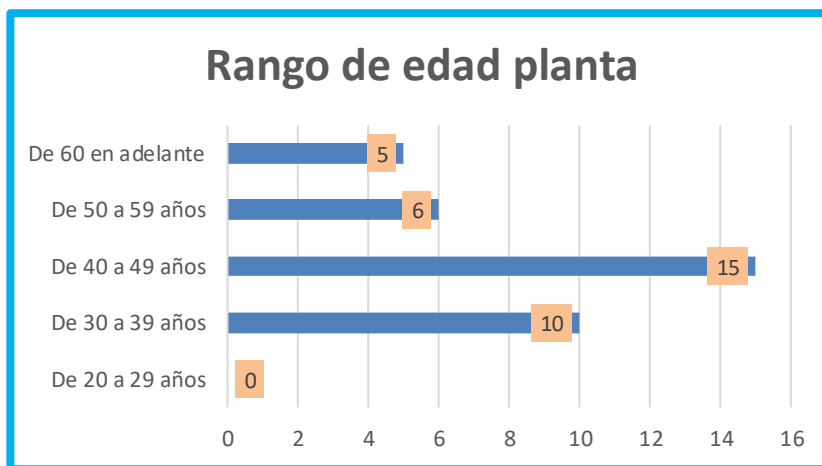
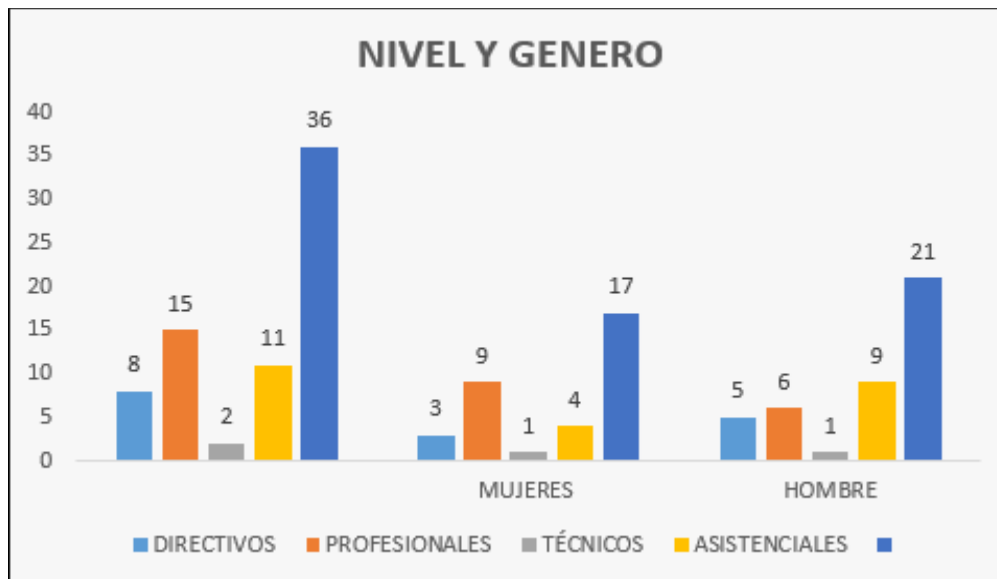
VERSIÓN: 04

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**





**PLAN ESTRATÉGICO DE
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: AGTH-PL-005

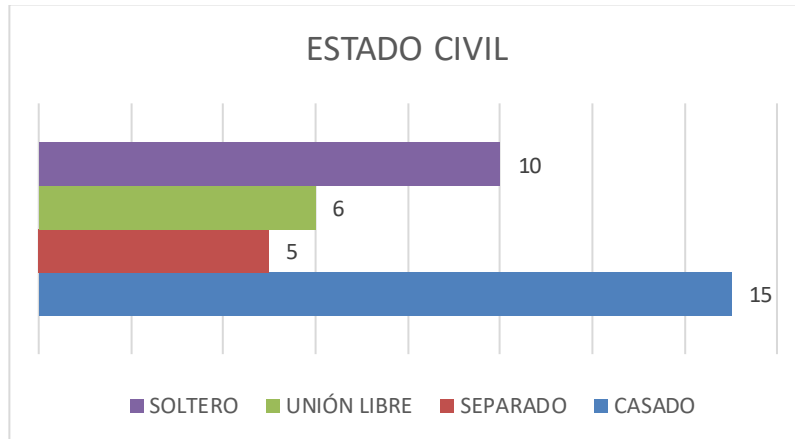
VERSIÓN: 04

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**





**PLAN ESTRATÉGICO DE
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: AGTH-PL-005

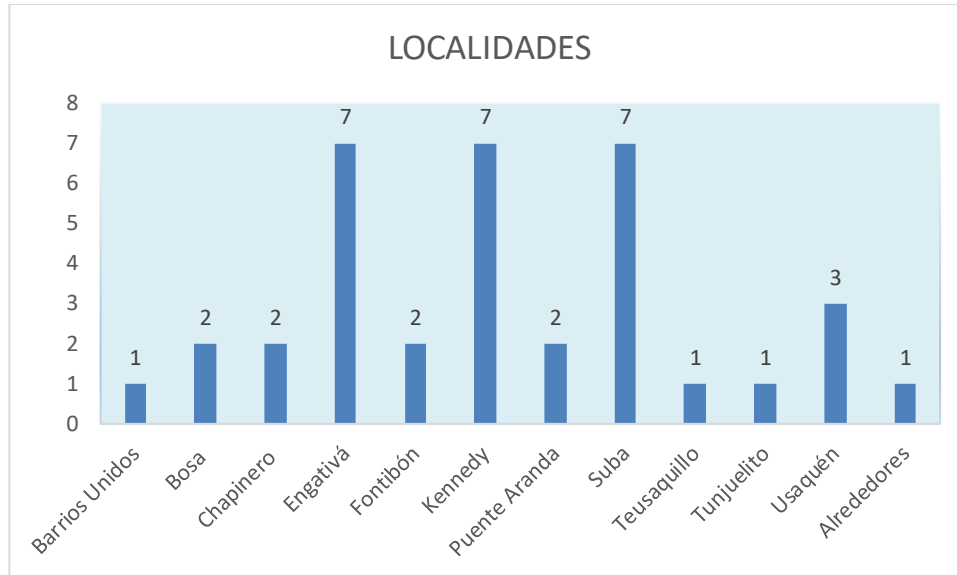
VERSIÓN: 04

FECHA: 31/01/2024

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO

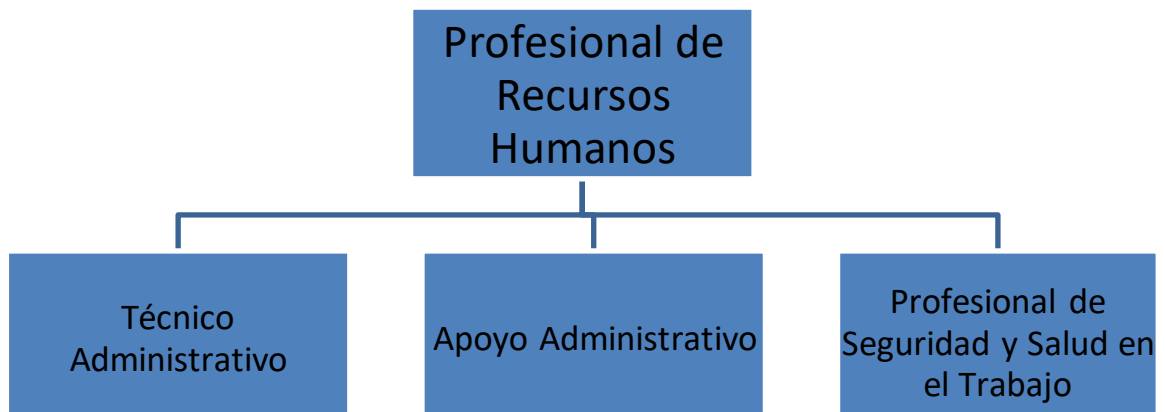




**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**



ORGANIGRAMA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

2. Diagnosticar



| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

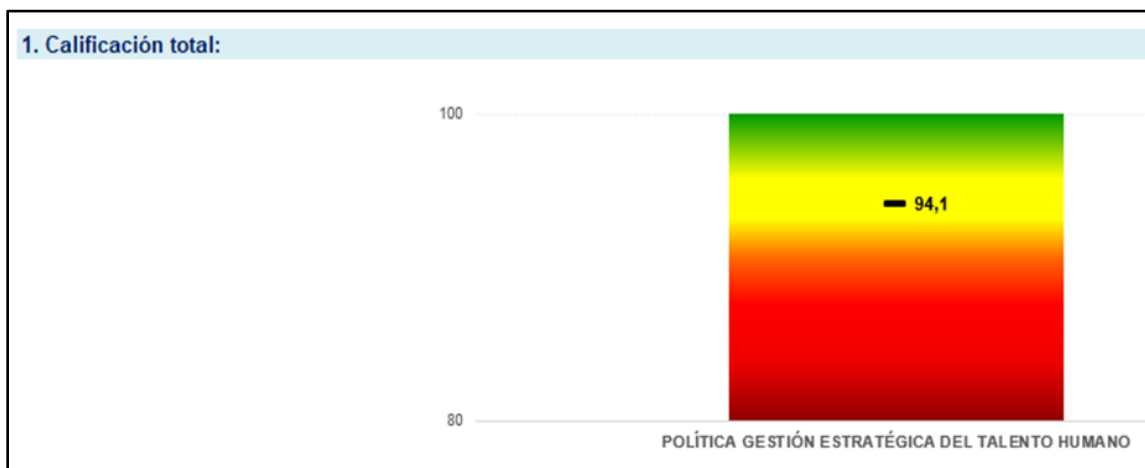
El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecer herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.



Si bien es cierto, Canal Capital no se rige en su totalidad por la Ley 909 de 2004, se realizó el autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la vigencia 2023, obteniendo un puntaje final de 94,1 de 100 puntos totales. Dicho puntaje es positivo para el área, ya que demuestra el trabajo y las gestiones realizadas por ésta, pero sin perder de vista que es posible identificar fortalezas y oportunidades de mejora que fomenten el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

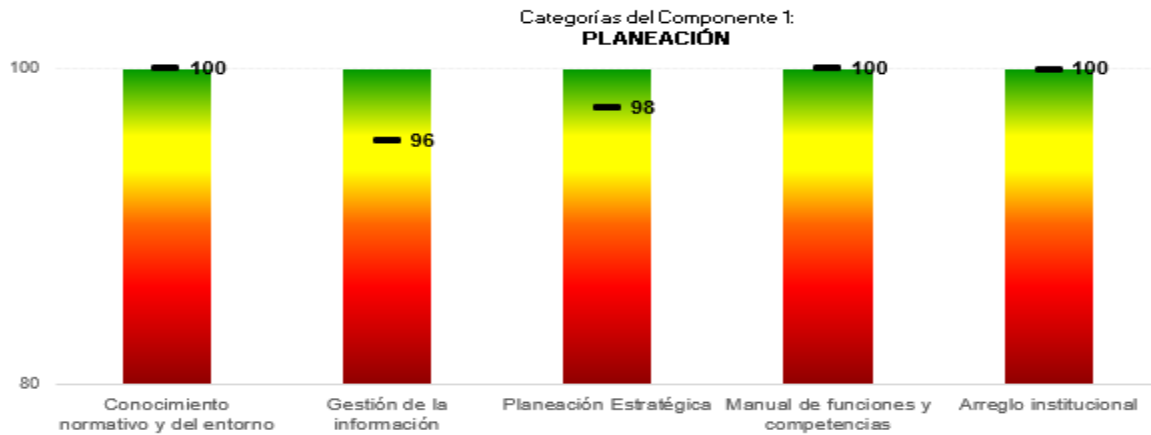
Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2023

En la gráfica, se muestra el puntaje total obtenido por la entidad. De esta manera se puede visualizar el nivel en el que se encuentra actualmente el Canal y cuantos puntos le faltan para alcanzar el máximo puntaje.

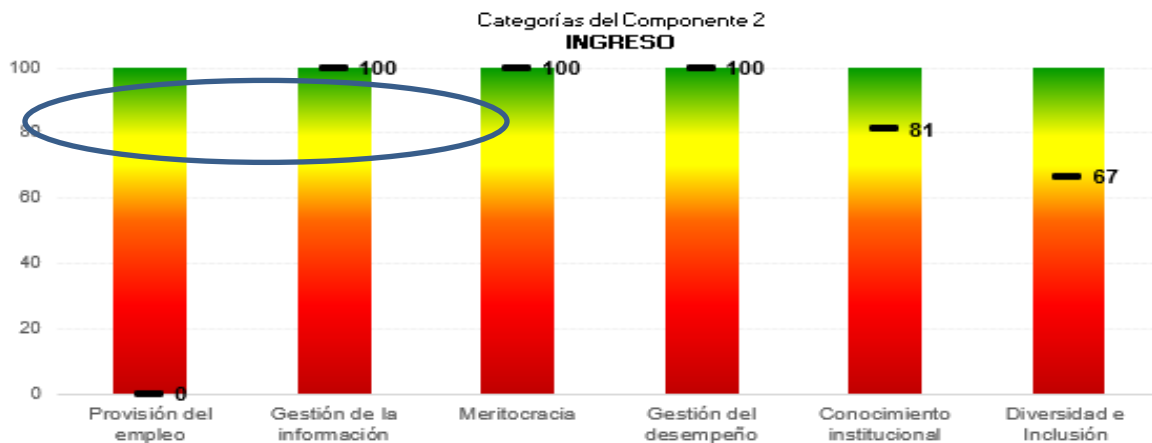


| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

De acuerdo con el resultado se establece que el Canal tiene un avance alto frente al cumplimiento de los requerimientos legales para la gestión del talento humano, con altas posibilidades de fortalecer todos los procesos y seguir mejorando el puntaje.



Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2023





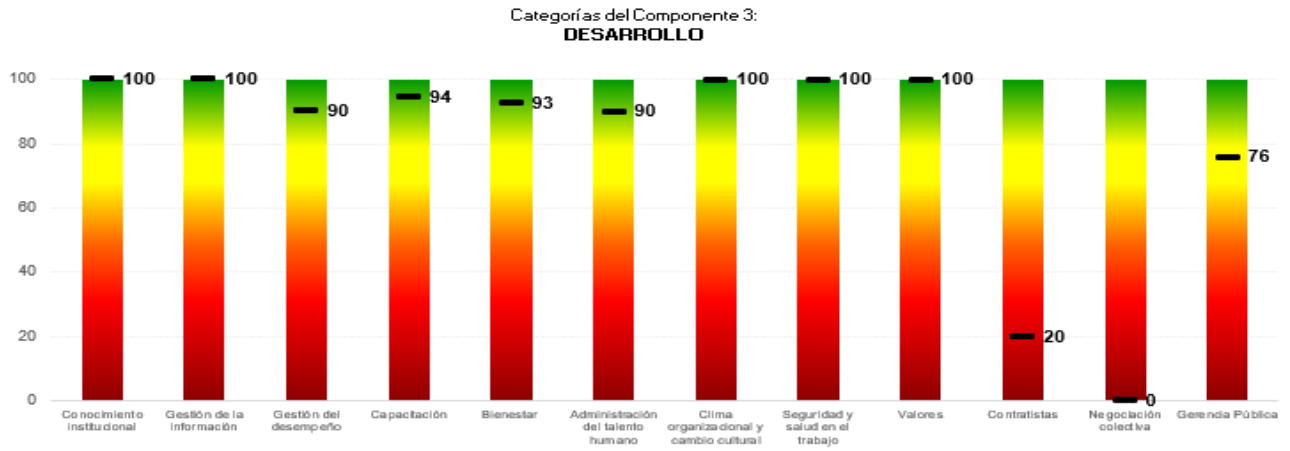
Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2023

Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

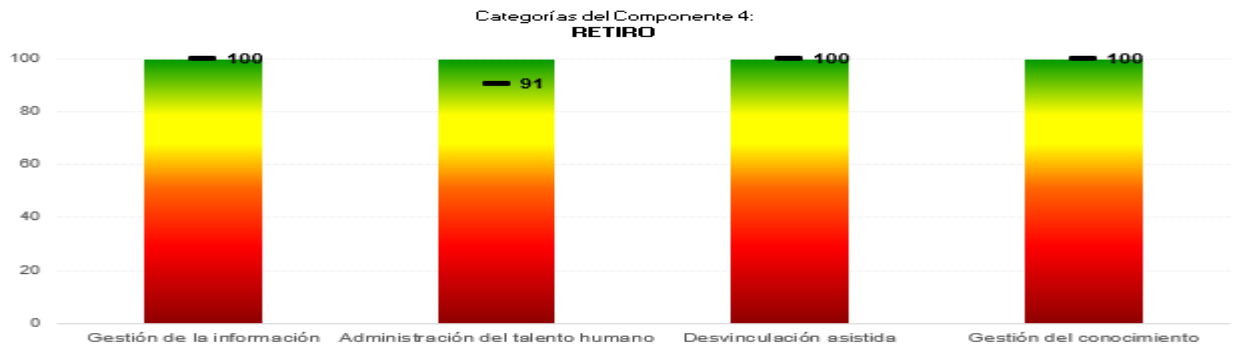
| Puntaje | Nivel | Color |
|----------|-------|--------------|
| 0 - 20 | 1 | Verde oscuro |
| 21 - 40 | 2 | Verde |
| 41 - 60 | 3 | Amarillo |
| 61 - 80 | 4 | Naranja |
| 81 - 100 | 5 | Rojo |

| |
|------------------------------|
| Nivel Básico Operativo Bajo |
| Nivel Básico Operativo Medio |
| Nivel Básico Operativo Alto |
| Nivel Transformación |
| Nivel Consolidación |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |



Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2023



Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2023



Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles.

Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la Gestión Estratégica del Talento Humano:

Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.

Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

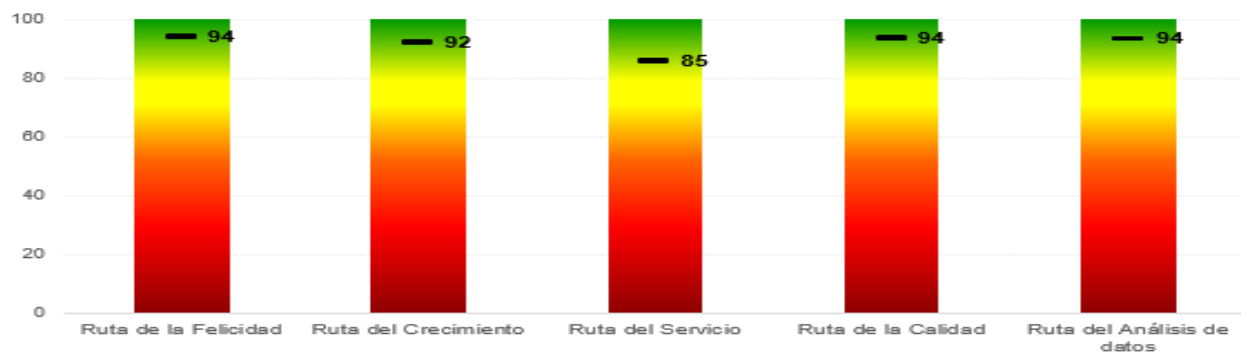
| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |



Ruta del servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.

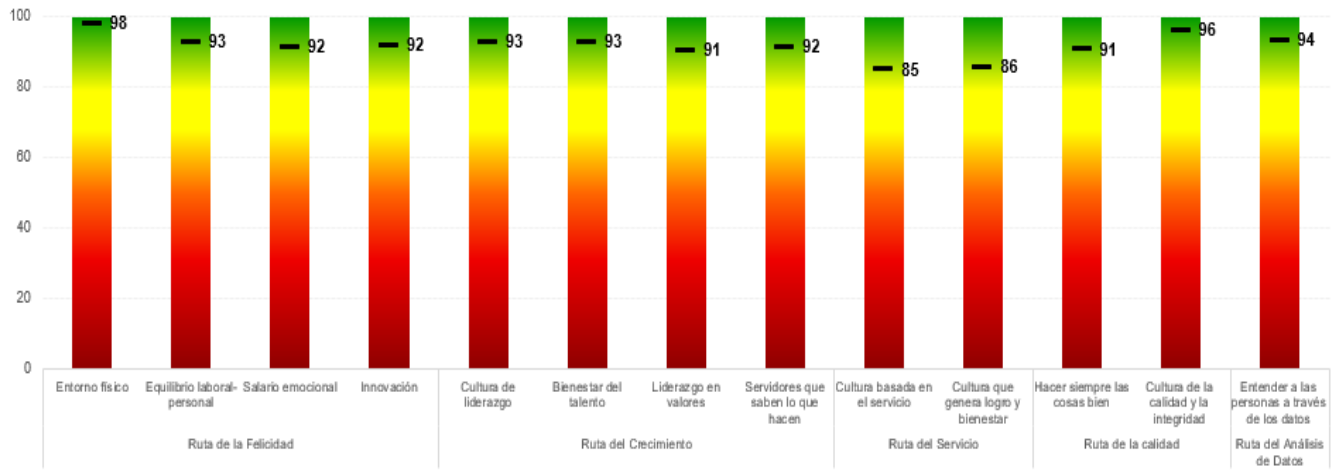
Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.

Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2023



| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |



Fuente: Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2023

Resultado:

En la entidad la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica y la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo, implementando programas y proyectos, ejecutándolos cabalmente y haciendo monitoreo y seguimiento de los mismos.

El área de talento humano ha logrado posicionarse, contribuyendo a la consecución de resultados y logrando estar a la vanguardia de las tendencias mundiales en talento humano.

CALIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN LINEAMIENTO PGETH AÑO 2023 EN ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL DISTRITO

El Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital - DASCD, como líder de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano PPGITH, aprobada mediante documento CONPES D.C. 07 del 20 de diciembre de 2019, definió como uno de los productos de la Política, la expedición, implementación y evaluación del Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en las Entidades y Organismos Distritales.

Este lineamiento constituye un referente para que las entidades y organismos distritales le apuesten al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares, tanto normativos como técnicos, y paralelamente impulse la innovación y las buenas prácticas al interior de las mismas, basado en las cinco (5) fases que define el MIPG.

Dicho lo anterior, y de acuerdo con la medición que se realizó en el mes de septiembre de 2023 a este lineamiento, la herramienta arrojó una calificación de 94.4% que corresponde a un nivel sobresaliente.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.



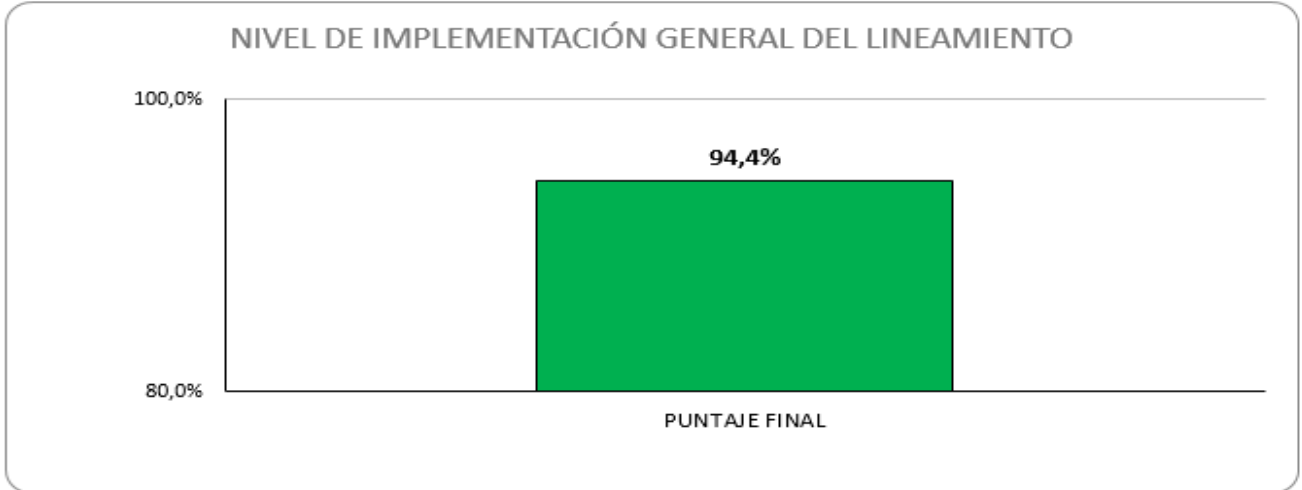
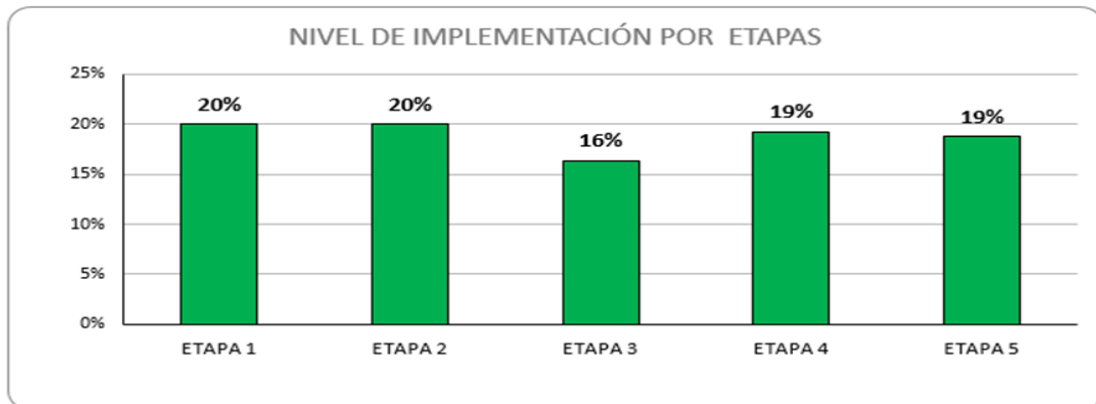
| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Figura: Calificación total nivel de implementación general





En tal sentido, se ha realizado el seguimiento a las siguientes etapas definidas para dicho instrumento: **(I)** Etapa 1 - Disponer de la información; **(II)** Etapa 2 – Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH; **(III)** Etapa 3 – Diseñar acciones para la GETH; **(IV)** Etapa 4 – Implementar acciones para la GETH y **(V)** Etapa 5 – Evaluar la GETH.

Figura: Calificación por etapas



Fuente: Herramienta de evaluación – DASCD

RESULTADOS FURAG

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Índices por Política

P1: Gestión Estratégica del Talento Humano

| Índice de la política | Puntaje Capital 2021 | Puntaje Capital 2022 | Δ |
|---|----------------------|----------------------|------|
| Calidad de la planeación estratégica del talento humano | 78,3 | 87,0 | 8,7 |
| Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano | 74,5 | 100 | 25,5 |
| Desarrollo del talento humano de la entidad | 92,3 | 96,8 | 4,5 |
| Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano | 70,5 | 100 | 29,5 |

- Se observan mejoras en la adaptación de mediciones frente a procesos de selección de acuerdo con la naturaleza jurídica de la entidad.
- Se obtienen resultados en lo referente a desvinculación asistida de acuerdo con las acciones adelantadas en el PFI 2022.
- Mejoras en los otros dos índices relacionados con planes y estrategias y desarrollo del talento humano.

Índices por Política

P2: Integridad



| Índice de la política | Puntaje Capital 2021 | Puntaje Capital 2022 | Δ |
|--|----------------------|----------------------|-----|
| Cambio cultural basado en la implementación de código de integridad del servicio público | 83,0 | 87,0 | 4,0 |
| Gestión adecuada de acciones preventivas en conflictos de interés | 76,0 | 84,5 | 8,5 |

- Se presenta una reducción significativa en los índices de medición.
- Se obtienen resultados derivados de la implementación de la Política Integral de Transparencia en el componente de gestión de conflictos de interés.
- Pese a su crecimiento, se invita a los encargados a seguir fortaleciendo la difusión, aplicación y medición del Código de Integridad dentro de la entidad.

BATERIA RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL

En general, se identifican fortalezas en las relaciones personales dentro del clima laboral, la mayoría de los colaboradores tienen sentido de pertenencia especialmente por el área específica al cual pertenecen.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Se recomienda seguir fortaleciendo el trabajo en equipo y la comunicación asertiva en cada uno de los grupos de trabajo.

En general, los colaboradores perciben una buena comunicación y una gestión apropiada por parte de su líder. Se recomienda continuar brindando herramientas y estrategias de manejo de grupo y liderazgo a cada uno de los líderes.

Dentro de las necesidades percibidas por los colaboradores se encuentra el manejo del estrés, por esto, se recomienda continuar con estrategias de manejo emocional, estrategias para mitigar el estrés y la carga laboral y personal, así como estrategias de autocuidado.

Específicamente, en el área operativa, hay más variabilidad de percepción en cuanto a los factores intralaborales y estrés; además manifiestan alta tensión y ansiedad que les produce la incertidumbre de renovación de contrato y la modalidad del mismo. Se recomienda verificar la carga laboral de cada uno de los roles y poder mejorar la comunicación directa con los colaboradores dejando claridad de las posibilidades y limitaciones de la contratación y sus posibilidades de continuidad (fechas, plazos, condiciones).

A lo largo del desarrollo del programa psicosocial se ha identificado el alto impacto que este ha tenido, a través de las retroalimentaciones realizadas con los líderes y con los colaboradores de las respectivas áreas de capital. Las asesorías psicosociales de manera individual y el espacio brindado para realizar primeros auxilios y orientación psicológicos han sido destacadas y muy útiles para los colaboradores.

Finalmente, se considera pertinente continuar con el programa psicosocial, teniendo en cuenta las necesidades específicas por área o grupo de trabajo, así como la respectiva intervención, de esta forma se seguirá fortaleciendo el clima laboral y la salud mental de los colaboradores.

3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Misión del proceso de Talento Humano



Somos un proceso que propone, diseña y ejecuta políticas, directrices y procesos para el desarrollo integral de todos los colaboradores del Canal, fomentando un clima laboral que fomente el buen desempeño, el compromiso, la responsabilidad, la excelencia y la mejora continua.

Visión del proceso de Talento Humano

Ser en el 2025 un proceso consolidado y que promueva el desarrollo integral de los colaboradores del Canal, por medio de su realización personal, profesional y laboral para cumplir los objetivos y directrices de la Institución.

Marco conceptual

La Gestión Estratégica de Talento Humano en las Entidades se debe fundamentar en la Política de Empleo Público del MIPG, la cual se encuentra soportada en siete pilares:

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

1. Mérito
2. Competencias
3. Desarrollo Y Crecimiento
4. Productividad
5. Gestión Del Cambio,
6. Diálogo
7. Concertación E Integridad



Fuente: Dimensión: Talento Humano- MIPG –DAFP



Y con base en estos apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

1. Servidores(as) públicos(as) con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
2. Mayor productividad del Estado;
3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado e,
4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

En este mismo sentido, la citada Política plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, los cuales a su vez se desagregan en categorías que se identifican con diversas variables:

1. La etapa de Planeación implica:
 - 1.1 Disponer de información sobre el personal vinculado a la entidad.
 - 1.2 El diagnóstico de necesidades en materia de talento humano.
 - 1.3 Un análisis sobre la capacidad institucional.
 - 1.4 El nivel de madurez de las Unidades de Personal para materializar las acciones contempladas en el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano.
2. Para el Ingreso, se prevén acciones que fortalecen el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
3. Para el Desarrollo, se definen acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|--|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

- Para el Retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación del MIPG.

Rutas de Creación de valor para la Gestión Estratégica de Talento Humano

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.





Fuente: Dimensión: Talento Humano- MIPG –DAFP



Los aspectos identificados como prioridades de intervención serán diseñados, desarrollados y evaluados a través de los planes de acción del área para la vigencia 2024, de acuerdo con el avance, lineamientos normativos y recursos disponibles.

| Categorías | Actividades de gestión |
|-----------------------------------|---|
| Administración del talento humano | Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad |
| Categorías | Actividades de gestión |
| Arreglo institucional | Contar con un área estratégica para la gerencia del TH |
| Bienestar | Adaptación laboral |
| | Cambio organizacional |

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

| | |
|---------------------------|--|
| | <p>Educación en artes y artesanías</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Promoción de programas de vivienda</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.</p> |
| Capacitación | <p>Derechos humanos</p> <p>Relevancia internacional</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Integración cultural</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Gestión Financiera</p> <p>Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad</p> |
| Categorías | Actividades de gestión |
| | La comunicación e integración |
| Contratistas | Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta |
| Gerencia pública | Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros. |
| Categorías | Actividades de gestión |
| Gestión de la información | Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados |
| Gestión del desempeño | Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias. |
| | Adopción mediante acto administrativo del sistema de acuerdos de gestión y los registros correspondientes en sus respectivas fases |

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES

La naturaleza jurídica de Canal Capital corresponde a una Empresa Industrial y Comercial del Estado (EICE) y en consecuencia, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968¹: "*Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos² (...)*".

Así las cosas, al no contar con empleos de carrera administrativa, no se realizan concursos de mérito bajo una Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

Por lo anterior, no aplica realizar un Plan de Vacantes de cargos susceptibles a concurso, con la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Como no se realizan concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, no aplica realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Objetivo: Atender las necesidades de capacitación para el fortalecimiento de las competencias del personal de Canal con el propósito de afrontar los retos que conllevan a la mejora individual e institucional.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2024 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2024, estará orientado en las siguientes necesidades:

| DESCRIPCIÓN NECESIDADES |
|---|
| 1. Temas técnicos o puntuales de áreas específicas |
| 2. Fortalecimiento de conocimientos o habilidades generales |

¹ "Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales"

² Para el caso de Canal Capital, los empleados públicos tienen naturaleza de empleados de libre nombramiento y remoción. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la intranet institucional. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

| |
|--|
| 3. Gestión de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción |
| 4. Mujer Inclusión y diversidad |



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Objetivo: Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida del capital humano del Canal Capital, propiciando de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, contribuyendo al mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal.

El plan está enfocado bajo los siguientes Ejes:

| | |
|---|---|
| Eje Conocimiento de las Fortalezas Propias | Eje Estados mentales positivos. |
| Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo. | Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas. |
| Eje Propósito de vida. | Eje Relaciones interpersonales. |
| Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz. | Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social. |

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

| | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: AGTH-PL-005 |  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. |
| | | VERSIÓN: 04 | |
| | | FECHA: 31/01/2024 | |
| | | RESPONSABLE: TALENTO HUMANO | |

Objetivo: Implementar el Plan de Trabajo para el año 2024, con el fin de alcanzar una calificación superior al 85% con valoración aceptable en concordancia con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos en la resolución 0312 de 2019.

Premisas:

1. Mantener calificación anual de la medición de los indicadores de Frecuencia de accidentalidad y Prevalencia de enfermedad laboral en un nivel satisfactorio de acuerdo con la línea base establecida por el DASD
2. Cumplir con la normatividad vigente, aplicable en materia de riesgos laborales
3. Fortalecer la cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la ejecución de por lo menos el 90% de las actividades de capacitación proyectadas

CONTROL Y SEGUIMIENTO

El control y seguimiento del Plan Estratégico se realizará de acuerdo con lo establecido en la Guía para formulación y seguimiento de la planeación Institucional que establece un seguimiento periódico de los compromisos del plan de acción.

Otros mecanismos de control y seguimiento son:

- Aplicación anual de la matriz Estratégica de Talento Humano, para verificar el avance en los diferentes componentes.
- Resultados FURAG.

Anexos

Anexo 1: Plan Institucional de Capacitación 2024
Anexo 2: Plan Anual de Bienestar e incentivos 2024
Anexo 3: Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024
Anexo 4: Plan de Monitoreo de SIDEAP 2024

Elaborado por: Área de Recursos Humanos

Aprobado por: Comité institucional de gestión y desempeño