


	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	



PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2021 – 2024

CANAL CAPITAL



	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

JUSTIFICACIÓN.....	4
OBJETIVO	4
ALCANCE.....	5
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.....	7
Reseña Histórica.	7
Estructura Organizacional	9
Misión.....	10
Visión	11
Objetivos estratégicos.....	11
Principios Corporativos.....	11
Valores Corporativos	11
CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	12
Organigrama del área de Talento Humano.....	13
PROCEDIMIENTO DESARROLLADO	14
Disponer de la Información	14
Diagnosticar.....	17
Prioridades de Intervención	23
CONTROL Y SEGUIMIENTO	27
ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO 2021.....	27
ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO 2022.....	28

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO 2023..... 29

ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO 2024..... 30

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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 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.

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

ALCANCE

Es el plan estratégico para el área de talento humano el cual se realizó a partir de un diagnóstico interno del área, teniendo como base el direccionamiento estratégico del Canal el cual está dirigido a todos los servidores públicos del Canal.

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

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"
----------------------	---

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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 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"
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"

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	



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"
Decreto 1083 de 2015	" Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública"
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 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

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

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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 cable-operadores.

No sobra señalar que a través de los recursos asignados en su momento por la las extintas Comisión Nacional de Televisión y Autoridad Nacional de Televisión y con recursos propios, se han financiado diversos proyectos para conformar la parrilla de programación, programas científicos como Documentales Deutsche Welle; programas deportivos, entre los cuales se encuentran Extra tiempo, Corazón Azul, Jugador 12, Pasión Cardenal, "Fútbol de la B"; y diferentes transmisiones en directo de los eventos deportivos de mayor importancia para la teleaudiencia, tales como: Liga de Campeones de Europa, Torneo Invitación al de Baloncesto, Mundial de Patinaje en Guarne Antioquia, Mundial de Ciclismo, Juegos Deportivos Nacionales, entre otros. En la franja de cine se ha presentado el programa Cine Capital, espacio creado para los productores y directores audiovisuales con nuevas propuestas e ideas. Al igual, los fines de semana cuentan con un espacio de cine oriental, ciclos de cine de la India y de la China, material audiovisual que ha presentado gran acogida dentro de la audiencia del Canal.

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.

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.

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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.

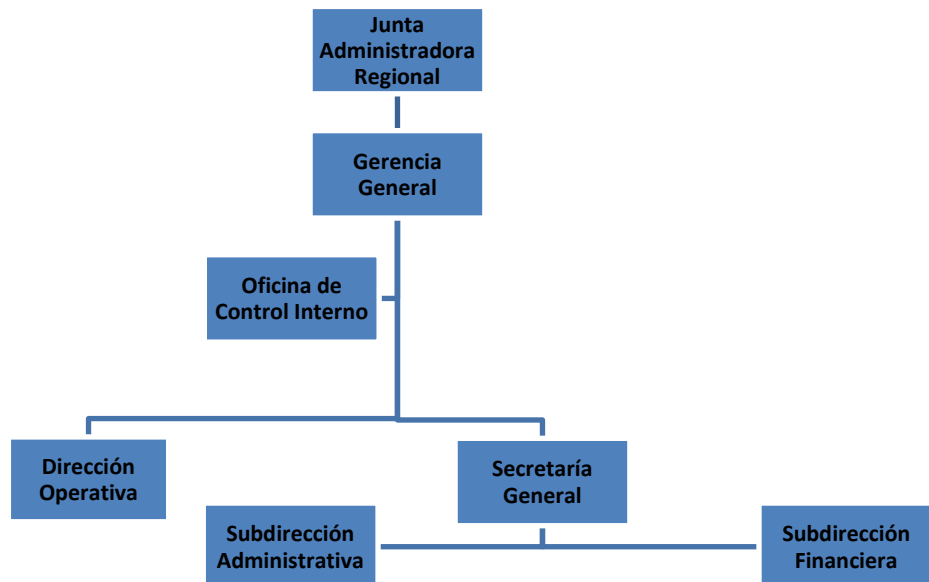
Finalmente ha ampliado su oferta de servicios hacia la ciudadanía y grupos de interés, en razón a las nuevas demandas del mercado de Contenidos audiovisuales.

Estructura Organizacional



	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		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”

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

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



- 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.

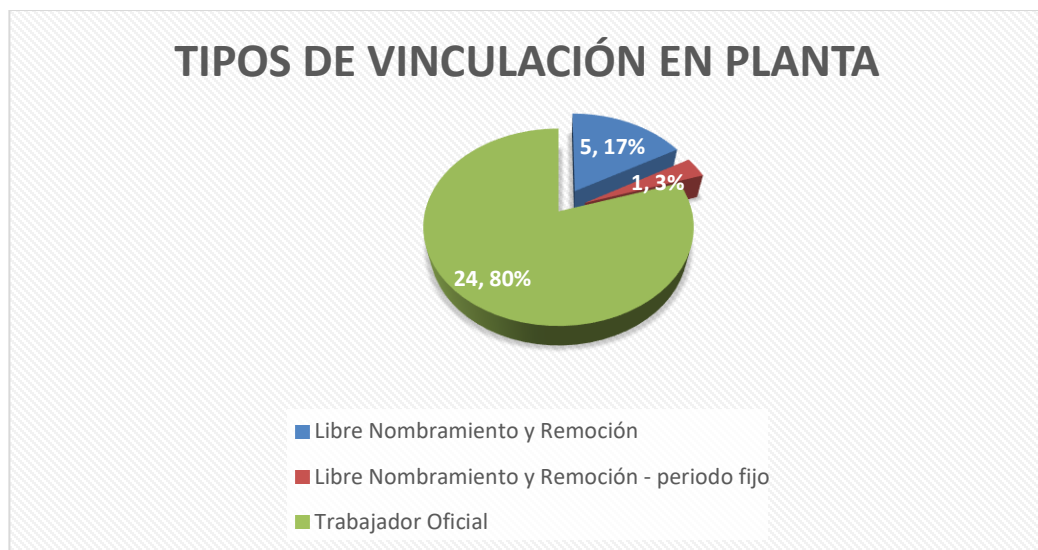
Valores Corporativos



- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

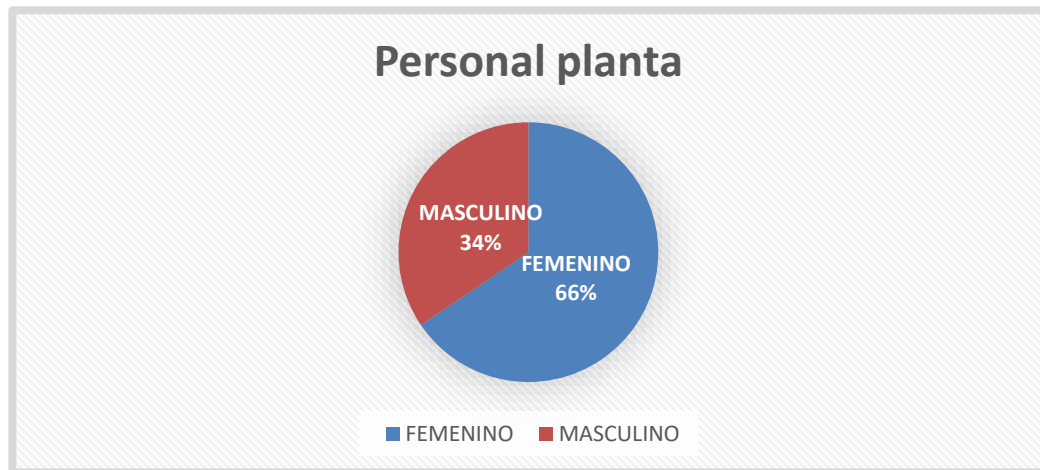
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

- **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:** Cumplo 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.

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL





	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

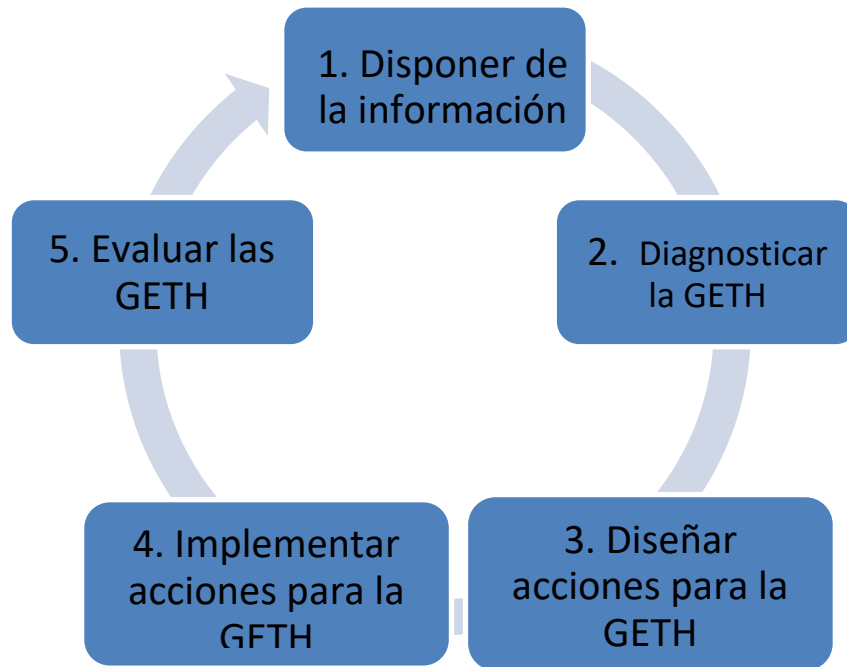


Organigrama del área de Talento Humano



	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

PROCEDIMIENTO DESARROLLADO





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.

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

- 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 a los cambios producidos en el Distrito o en el Canal.
- 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.

PLANTA DE CANAL CAPITAL

NIVEL	NUMERO DE CARGOS
Directivo	6
Profesional	15
Técnico	2
Asistencial	7
Total	30

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

FORTALEZAS

Compromiso del equipo de trabajo del área de Recursos Humanos.

Procesos y procedimientos definidos.

Cumplimiento en el plan de bienestar y capacitación (planta y contratistas).

Prevención y promoción de actividades que cuidan la Salud de los miembros del Canal.

Avance en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Protocolo de Bioseguridad implementado.

DEBILIDADES

No existe un proceso de selección de personal.

El personal del sistema de seguridad y salud en el trabajo no es de planta.

El área de Recursos Humanos no se encuentra en la parte decisiva y estratégica de la entidad.

No se tienen herramientas tecnológicas para la gestión del talento humano.

Falta participación y compromiso de las personas con los planes y programas.

El tipo de contrato no genera estabilidad laboral.

Canales de Comunicación débiles.

DOFA

OPORTUNIDADES

Alianzas estratégicas (ARL, EPS, Caja de compensación familiar) para la ejecución de actividades programadas.

Apoyo por parte de instituciones educativas como el SENA, y de universidades que por medio de convenios se ejecutan las prácticas laborales de sus estudiantes.

Implementación de tecnologías y procesos.



AMENAZAS

Disponibilidad presupuestal

Cambios normativos en temas de talento humano desconocidos.

Incumplimiento por parte de los aliados estratégicos que afectarían la ejecución de las actividades programadas.

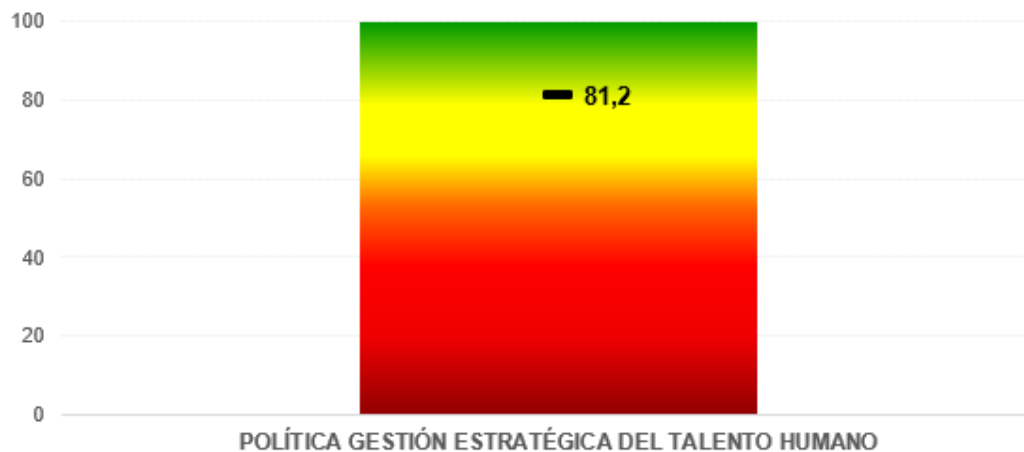
MATRIZ DOFA

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Diagnosticar



Inicialmente, es importante conocer cuál es el estado actual del área con respecto a las distintas dimensiones, factores y variables que plantea el modelo (MIPG), para tal fin es fundamental desarrollar un proceso de diagnóstico organizacional.

Se realizó el autodiagnóstico de la Gestión estratégica de Talento Humano, que arrojó los siguientes resultados:








La calificación de las categorías de los componentes y la calificación total se establecen ingresando puntajes de 0 a 100 donde cero es la ausencia de acciones que contribuyen al logro de los fines de la variable y 100 es el cumplimiento total de los lineamientos legales e institucionales.

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 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

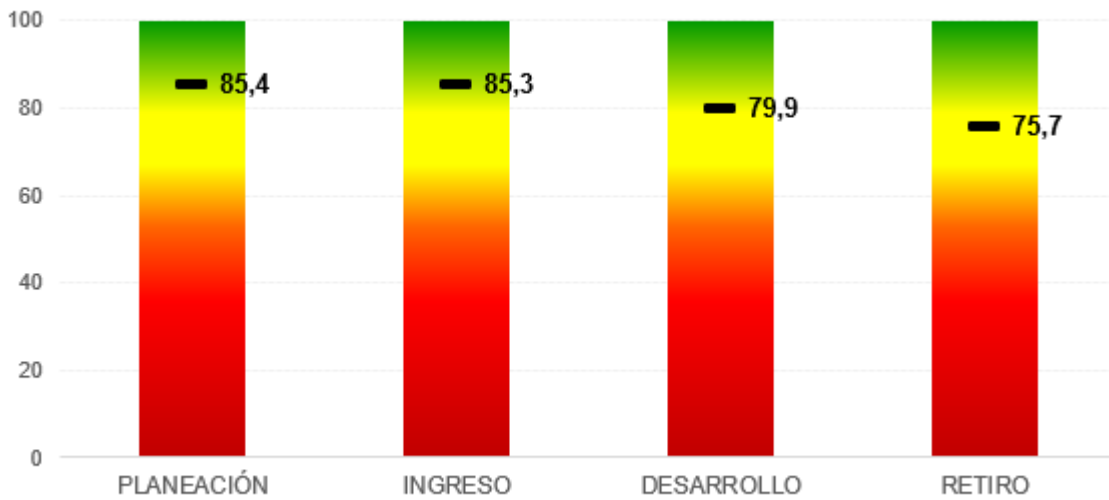
De acuerdo al resultado se establece que el Canal tiene un avance alto frente al cumplimiento de los requerimientos legales para la gestión del talento humano, con altas posibilidades de fortalecer todos los procesos y seguir mejorando el puntaje.

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

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

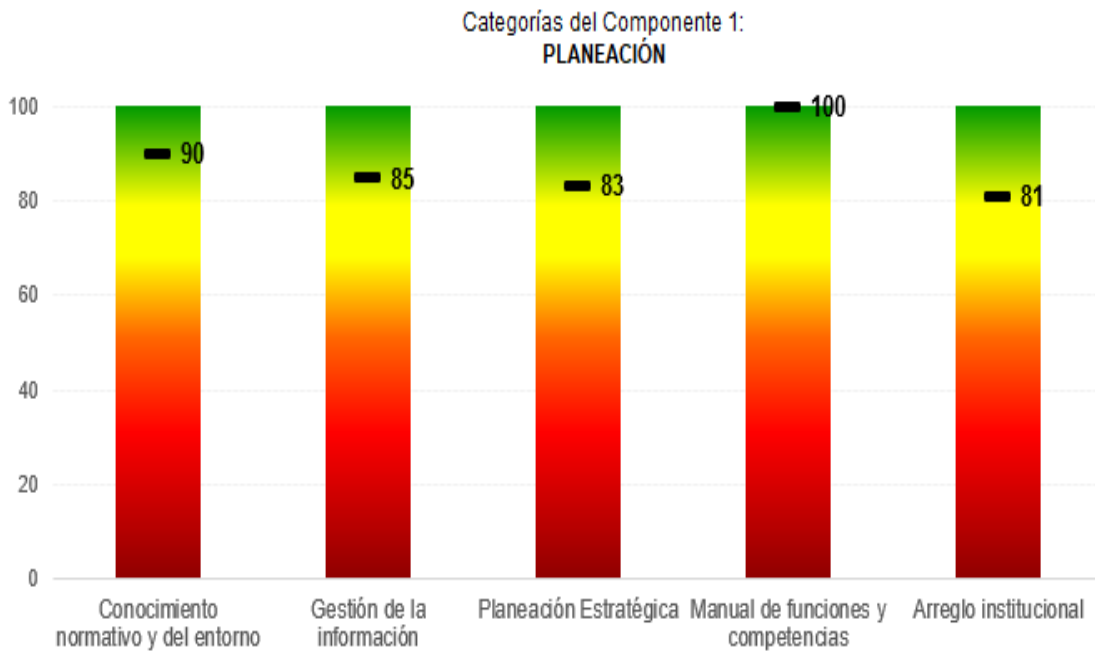
Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación



	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	



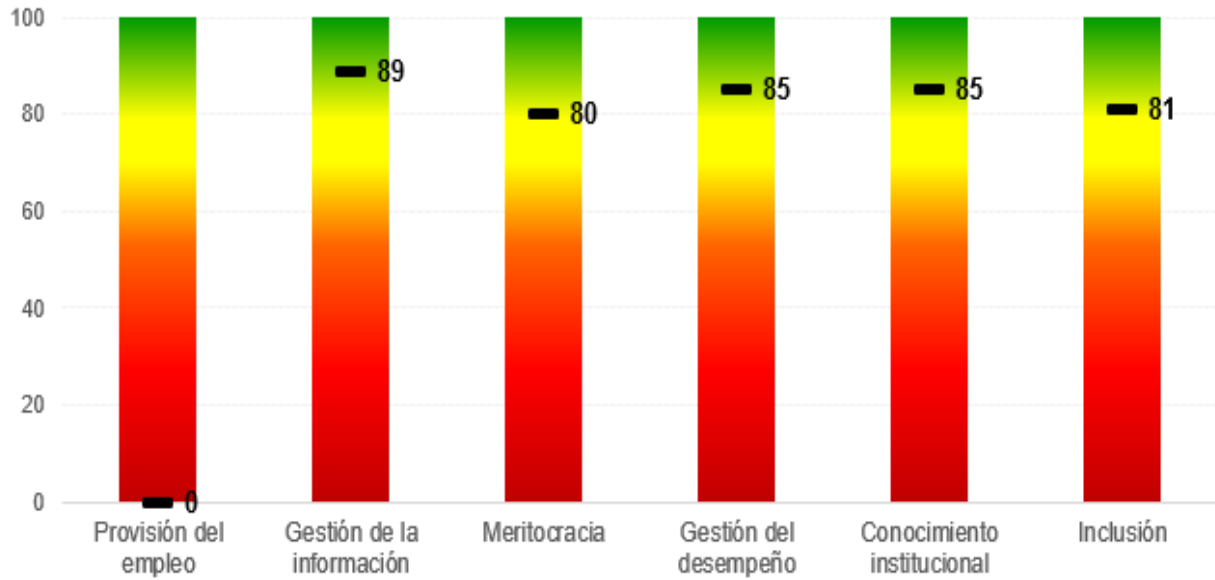
En la anterior gráfica se presentan las calificaciones obtenidas por cada uno de los 4 grandes componentes que conforman la política.

Se puede apreciar la necesidad de fortalecer los componentes relacionados con las acciones de asistencia para el retiro de los colaboradores de la entidad.

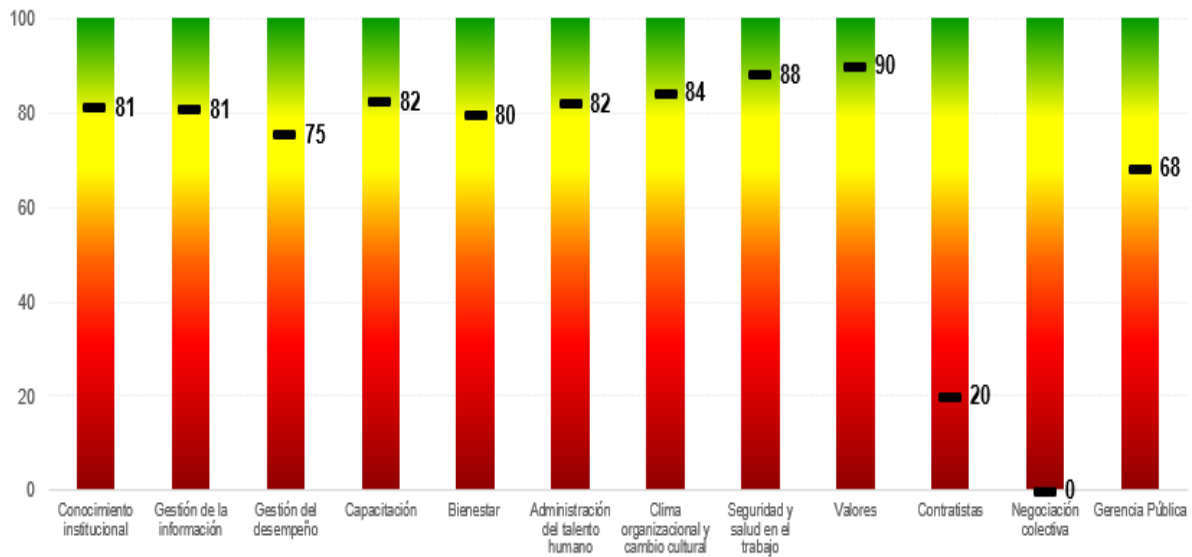




	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

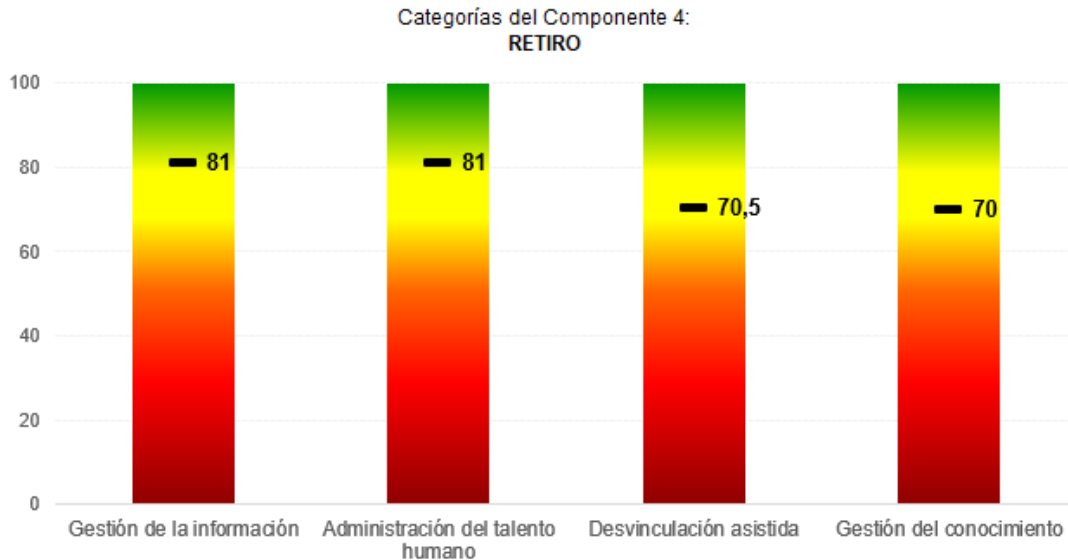
**Categorías del Componente 2
INGRESO**



**Categorías del Componente 3:
DESARROLLO**



	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	



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.

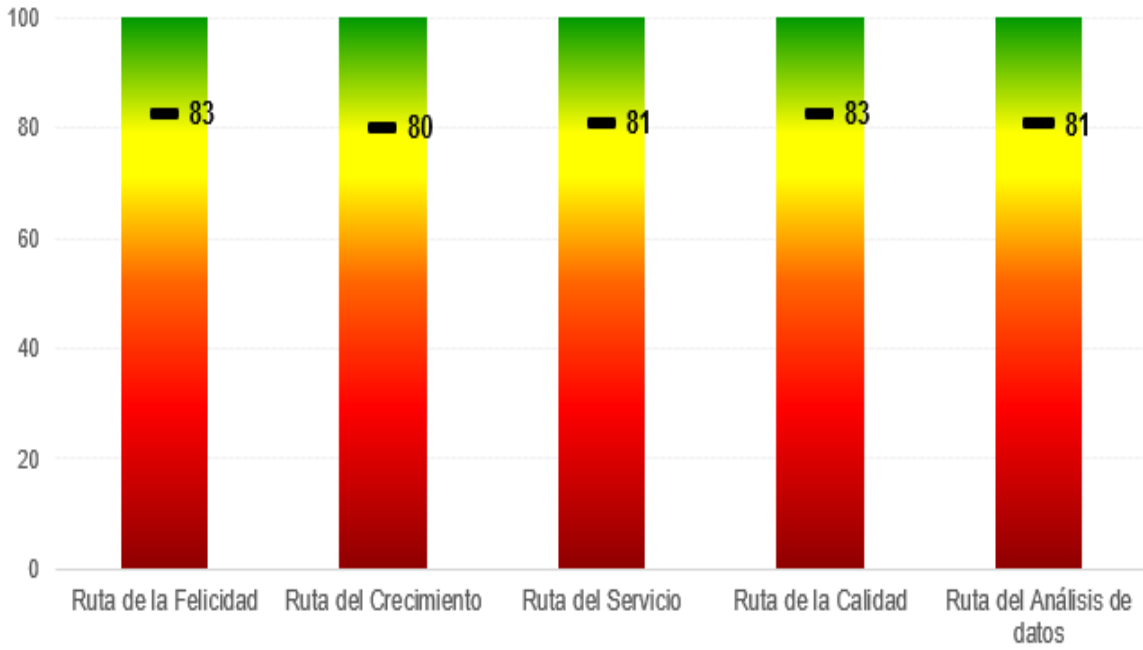
Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.



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

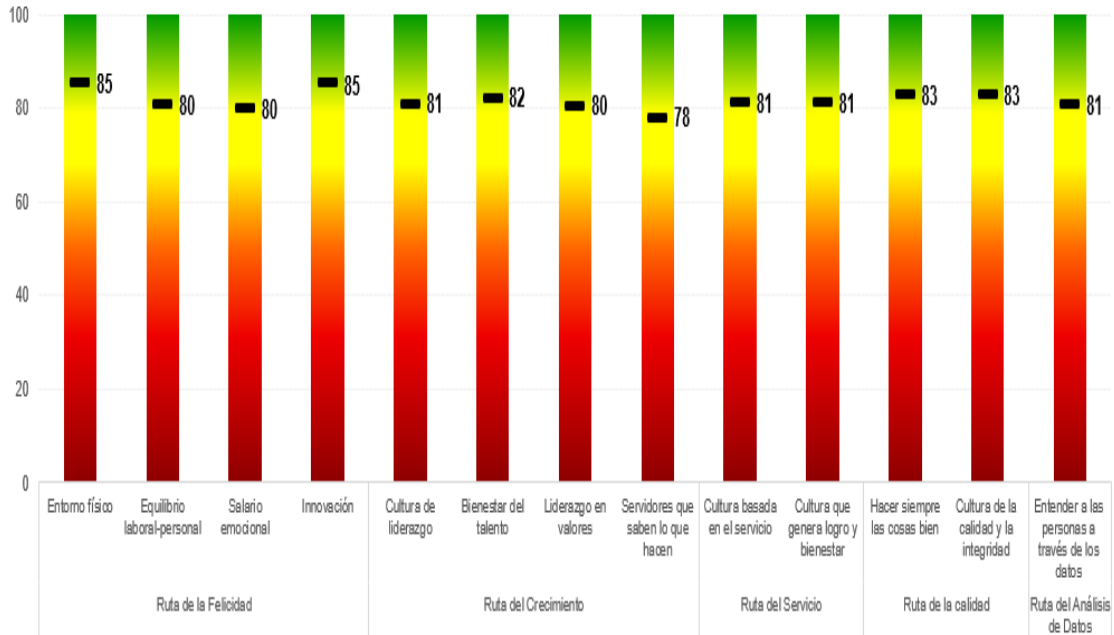
Ruta de la calidad: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.

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.

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	





	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	





Prioridades de Intervención

Los aspectos identificados como prioridades de intervención serán diseñados, desarrollados y evaluados a través de los planes de acción del área para las vigencias 2021, 2022, 2023 y 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
	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.
Categorías	Actividades de gestión

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	



Arreglo institucional	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH
Bienestar	Adaptación laboral
	Cambio organizacional
	Educación en artes y artesanías
	Cultura organizacional
	Promoción de programas de vivienda
	Trabajo en equipo
	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
	Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los Programas de Bienestar e Incentivos.
	Incentivos para los gerentes públicos
	Artísticos y culturales
Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	
	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.
Capacitación	Derechos humanos
	Innovación
	Relevancia internacional
	Cultura organizacional
	Integración cultural
	Participación ciudadana
	Planificación, desarrollo territorial y nacional
	Buen Gobierno
	Derecho de acceso a la información
	Formulación de los proyectos de aprendizaje
	Gestión administrativa
	Gestión de las tecnologías de la información
	Gestión Financiera
	Gobierno en Línea
Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	
	El conocimiento de la orientación organizacional

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Clima organizacional y cambio cultural	El estilo de dirección
	La capacidad profesional
Categorías	Actividades de gestión
Clima organizacional y cambio cultural	La comunicación e integración
	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.
	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras
Contratistas	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta
Desvinculación asistida	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida
	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
Gerencia Pública	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).
	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.
	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.
	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.
	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

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Gestión de la información	<p>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cabeza de familia, limitaciones físicas, cargas de trabajo por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.</p> <p>Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.</p>
	<p>Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.</p>
	<p>Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles • Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo • Tipos de vinculación, nivel, código, grado • Perfiles de Empleos
	<p>Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.</p>
	<p>Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos</p>
	<p>Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor</p>
	<p>Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados</p>
	Gestión del desempeño
<p>Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión y los registros correspondientes en sus respectivas fases</p>	

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

Categorías	Actividades de gestión
Meritocracia	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes de trabajador oficial o de libre nombramiento y remoción.
Planeación Estratégica	Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP
	Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
Valores	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones

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.

ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO 2021



2	ESTRATEGIAS	TÁCTICAS	INDICADOR
----------	--------------------	-----------------	------------------

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

0 2 1	1. Implementar un proceso de selección de personal para el personal de planta del canal.	a) Desarrollar el proceso de selección b) identificar tipos de pruebas necesarias a aplicar c) Desarrollar los formatos y herramientas para el desarrollo del proceso. d) identificar si es necesario contar con un portal de empleo para reclutar hojas de vida.	% de implementación de proceso
	2. Actualización documental del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e integración en el sistema de gestión de la empresa en un 100%.	a) Actualización del manual de seguridad y salud en el trabajo. b) Integración de los reportes de gestión ante el DASCSD dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la entidad	% de cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con respecto a la Resolución 0312 de 2019
	3. Plan de medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional y riesgo psicosocial.	a) Desarrollar la medición del Clima organizacional del Canal b) Evaluación de riesgo psicosocial c) De los resultados realizar un plan de intervención para el 2022.	% de número de evaluación de clima y riesgo psicosocial con respecto al número de personal de planta y contratista del Canal
	4. Garantizar que el 60% del personal de planta y los contratistas participen de la inducción y reinducción para formar una cultura organizacional con alta participación y sentido de pertenencia, con énfasis en lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo.	a) Realizar proceso de bienvenida y socializar un manual de inducción que incluya la información suficiente y actualizada para capacitar, tanto a los nuevos colaboradores como a los que ya laboran con nosotros. b) Realizar videos de inducción y reinducción dando la bienvenida a los nuevos colaboradores.	Personas que asistieron a actividades de inducción y/o reinducción/Total, personal de planta y contratistas X 100

ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO 2022



2	ESTRATEGIAS	TÁCTICAS	INDICADOR
---	-------------	----------	-----------

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

0 2 2	1. incrementar en un 60% la participación de los funcionarios dentro de las capacitaciones y actividades del programa de bienestar e incentivos, para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores.	a) Incentivar a los trabajadores a participar del programa de bienestar e incentivos. b) Comunicar de forma masiva la importancia que tiene para Canal Capital la asistencia a las capacitaciones y demás actividades programadas.	Personas que asisten a las capacitaciones programadas/Personas citadas a las capacitaciones programadas X 100
	2. Mejorar el clima laboral y el trabajo en equipo, lo que permitirá trabajadores satisfechos y con mayor sentido de pertenencia con la Entidad.	a) ejecutar el plan de intervención de acuerdo a los resultados obtenidos en las mediciones de clima laboral y evaluación de riesgos psicosocial del año anterior.	Número de actividades ejecutadas del plan de intervención/Número de actividades definidas en el plan de intervención X 100
	3. Estructuración de la retención documental del SG-SST.	a) Análisis de las necesidades de acuerdo a la legislación referente de SST.	Trazabilidad
	4 Cambiar el software para nómina de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad.	a) Identificación de necesidades de cambio o mejora b) Evaluación de proveedores c) Puesta en marcha	Trazabilidad

ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO 2023

2 0 2 3	ESTRATEGIAS	TÁCTICAS	INDICADOR
	1. incrementar en un 80% la participación de los funcionarios dentro de las capacitaciones y actividades del programa de bienestar e incentivos.	a) Incentivar a los trabajadores a participar del programa de bienestar e incentivos los objetivos de dicho programa. b) Comunicar de forma masiva la importancia que tiene para Canal Capital la asistencia a las capacitaciones y demás actividades programadas.	Personas que asisten a las capacitaciones programadas/Personas citadas a las capacitaciones programadas X 100
	2. Desarrollar un sistema de medición de los planes de acción y desarrollo	a) Estudiar sistemas de medición de planes de acción. b) identificar el mejor sistema para el Canal c) identificar si se necesitan recursos	% de implementación del sistema

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

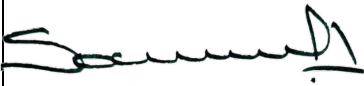

individual para los trabajadores oficiales.	monetarios para el desarrollo. d) implementar el sistema de medición.	
---	--	--



ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO 2024

2 0 2 4	ESTRATEGIAS	TÁCTICAS	INDICADOR
	1. Implementar un software para toda la información del área de Talento Humano (que permita identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada cargo)	a) Realizar estudio de mercado de opciones de Software b) identificar la mejor opción para la necesidad del Canal c) identificar los recursos necesarios d) De ser viable el proyecto solicitar el desarrollo o compra.	% de avance del proyecto.

Anexos

- Anexo 1: Plan Institucional de Capacitación 2021
- Anexo 2: Plan Anual de Bienestar 2021
- Anexo 3: Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021
- Anexo 4: Plan de Monitoreo de SIDEAP 2021
- Anexo 5: Plan de Integridad 2021
- Anexo 6: Plan de Inducción y reinducción

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Sandra Paola Montilla Morales Profesional Universitaria de Recursos Humanos	 Juan David Vargas Manzanera Subdirector Administrativo	Catalina Moncada Cano Secretaria General

	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AGTH-PL-005	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 03	
		FECHA: 10/03/2021	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	