



## Caracterización del proceso

### Objetivo

Administrar y gestionar el desarrollo de los servidores(as) de la Secretaría Distrital de Gobierno, a través de la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano en términos constitucionales y legales, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional.

### Alcance

El proceso inicia con la vinculación del talento humano, la permanencia y culmina con el retiro del servidor/a público/a de la planta de personal de la entidad (carrera administrativa, provisionales, transitoria, periodo fijo, libre nombramiento y remoción, por último, temporales).

### Líder/esa

Líder Funcional – Subsecretario/a de Gestión Institucional

Líder Metodológico – Director/a de Gestión del Talento Humano


### Roles y contribuciones

Líder/esa de Macroproceso/Gerente de proyecto: Define lineamientos para las Estrategias y Políticas en el desarrollo, administración y adaptación del talento humano en la Entidad.

Líder/esa de Proceso: Dirige y adelanta acciones tendientes a fortalecer la cultura organizacional, la formulación, implementación y evaluación de planes del proceso.

Equipos de trabajo: Incorporan y fortalecen las herramientas en la gestión de su proceso o proyecto y materializan los lineamientos técnicos establecidos por los Líderes/esas del proceso.

Caracterización del proceso



Proveedor	Entrada		Actividad – *Ciclo PHVA	Dependencias relacionadas	Salida o Resultado (Servicio)	Destinatario
Proceso Planeación Institucional.	<p>Marco Estratégico Institucional Consolidados Productos, Metas y Resultados – PMR</p> <p>Lineamientos de los organismos de control Plan de Desarrollo Distrital</p> <p>Informe de plan de gestión de la vigencia anterior</p> <p>Lineamientos de las entidades gubernamentales que regulan la gestión de las entidades públicas</p> <p>Directrices para la formulación de los planes institucionales de gestión.</p>	P	<p>PT</p> <p>Formular el Plan Estratégico de Talento Humano</p> <p>Participar en la formulación del proyecto de inversión asociado al proceso.</p>	<p>Subsecretaría de Gestión Institucional</p> <p>Dirección Financiera</p> <p>Dirección de Contratación</p> <p>Oficina Asesora de Planeación</p> <p>Dirección de Gestión del Talento Humano</p>	<p>Plan Estratégico de Talento Humano</p> <p>Ficha técnica del Proyecto de Inversión en los componentes establecidos para el proceso</p>	<p>Proceso de planeación Institucional</p>
<p>Congreso Nacional</p> <p>Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</p> <p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p> <p>Secretaría General</p> <p>Proceso de Planeación</p>	<p>Base de datos con el reporte de los cargos a proveer.</p> <p>Normatividad</p> <p>Lineamientos</p> <p>Directrices para la formulación de los planes institucionales de</p>		<p>PO</p> <p>Formular:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de vacantes.</li> <li>• Plan de previsión de recursos humanos.</li> <li>• Plan institucional de capacitación.</li> <li>• Plan de bienestar e incentivos.</li> <li>• Plan de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Mapas de riesgos del proceso.</li> </ul>	<p>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> <p>Subsecretaría de Gestión Institucional</p> <p>Dirección Financiera</p> <p>Dirección de Contratación</p> <p>Oficina Asesora de Planeación</p> <p>Dirección de Gestión del Talento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de vacantes.</li> <li>• Plan de previsión de recursos humanos.</li> <li>• Plan institucional de capacitación.</li> <li>• Plan de bienestar e incentivos.</li> <li>• Plan de seguridad</li> </ul>	<p>Todos los servidores /as de la Entidad.</p>

Caracterización del proceso

Proveedor	Entrada		Actividad – *Ciclo PHVA	Dependencias relacionadas	Salida o Resultado (Servicio)	Destinatario
estratégica Proceso de Gerencia del Talento Humano	gestión. Diagnósticos			Comisión de Personal COPASST	y salud en el trabajo. • Mapa de riesgos del proceso.	
Alcaldía Mayor  Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital  Secretaría Distrital de Hacienda  Proceso de Gerencia del Talento Humano	Decreto Planta de Personal.  Viabilidades técnicas y presupuestales  Manual específico de funciones y competencias laborales	H	Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal.	Despacho del Secretario de Gobierno Subsecretaría de Gestión Institucional Dirección de Gestión del Talento Humano	Base de datos con el reporte de los cargos a proveer.	Comisión Nacional del Servicio Civil  Despacho - Secretaría Distrital de Gobierno
Secretaría General Alcaldía Mayor.  Comisión Nacional del Servicio Civil  Despacho del Secretario(a) de Gobierno.	Decreto nombramiento de Alcaldes Locales.  Lineamientos  Lista de elegibles para proveer cargos de carrera.  Autorizaciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil.		Vincular a la planta de personal el talento humano de conformidad con la normatividad vigente.	Despacho del Secretario de Gobierno Subsecretaría de Gestión Institucional Dirección de Gestión del Talento Humano Dirección Jurídica	Acta de posesión.  Resolución de nombramiento.  Proyecto de Decreto de nombramiento.	Todos los procesos de la Entidad.
Proceso de Gerencia del Talento Humano.	Plan de Gestión Institucional		Desarrollar los planes, relacionados con: • Plan anual de vacantes.	Dirección de Gestión del Talento Humano	Reportes de avances de la implementación de los planes de	Todos los Servidores/as de la Entidad y su núcleo familiar.

Caracterización del proceso

Proveedor	Entrada		Actividad – *Ciclo PHVA	Dependencias relacionadas	Salida o Resultado (Servicio)	Destinatario
Todos los procesos	Planes formulados Plan Anual de Adquisiciones y Contratación		<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de previsión de recursos humanos.</li> <li>Plan institucional de capacitación.</li> <li>Plan de bienestar e incentivos.</li> <li>Plan de seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>		gestión.	
Congreso Nacional Ministerio del Trabajo Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación. Departamento Administrativo de la Función Pública Alcaldía Mayor	Normatividad vigente en materia de teletrabajo.	H	Implementar la estrategia de teletrabajo.	Despacho del Secretario de Gobierno Dirección de Gestión del Talento Humano	Reporte de avance teletrabajo.	Todos los servidores / as de la Entidad de conformidad con las funciones del empleo.
Congreso Nacional Departamento Administrativo de la Función Pública Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Comisión Nacional del Servicio Civil Secretaría General	Normatividad Vigente	H	Gestionar y tramitar las novedades, situaciones administrativas y solicitudes relacionadas con el proceso de permanencia.	Dirección de Gestión del Talento Humano Dirección Financiera Dirección de Tecnologías e Información	Nómina  Actos administrativos Certificaciones	Entes de Control Todos los Servidores/as de la Entidad.
Proceso Gerencia del Talento Humano Servidores / as de la Entidad. Entidades	Requerimiento y/o solicitudes de servidores/as y ex servidores/as				Informes y respuestas a requerimientos.	Todos los Servidores/as de la Entidades Órganos de Control Particulares Todos los procesos

Caracterización del proceso

Proveedor	Entrada		Actividad – *Ciclo PHVA	Dependencias relacionadas	Salida o Resultado (Servicio)	Destinatario
Órganos de Control Particulares Todos los procesos	Novedades de talento humano				Afiliaciones y novedades en Seguridad Social	Entidades de Seguridad Social Todos los Servidores / as de la Entidad
Comisión Nacional del Servicio Civil. Proceso Gerencia del Talento Humano Todos los procesos	Sistema de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Plataforma EDL Evaluaciones de desempeño Acuerdos de gestión.		Hacer seguimiento al desempeño de los Servidores / as.	Dirección de Gestión del Talento Humano. Todas las dependencias Servidores/as	Informes evaluaciones de desempeño Acuerdos de gestión	Todos los Servidores / as de la Entidad
Proceso Gerencia del Talento Humano Servidores / as de la Entidad. Órganos de Control Particulares Todos los procesos	Requerimiento y/o solicitudes de servidores/as y ex servidores/as Novedades de talento humano		Gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad, ya sea por pensión, retiro voluntario, fallecimiento o consecuencia de otra situación administrativa.	Dirección de Gestión del Talento Humano Oficina de Asuntos Disciplinarios Dirección de Tecnologías e Información. Dirección Jurídica	Retiro del servidor mediante Acto Administrativo. Liquidación. Cesantías.	Entidades de Seguridad Social. Todos los Servidores /as de la Entidad. Beneficiarios.
Proceso de planeación institucional Proceso de evaluación independiente	Resultados arrojados por las herramientas que evalúan la gestión y el cumplimiento del proceso	V	Realizar seguimiento y evaluación del desempeño de los planes tácticos y operativos del proceso	Despacho del Secretario de Gobierno Oficina de Control Interno Dirección de Gestión del Talento Humano	Informes de seguimiento a Evaluaciones de desempeño y Acuerdos de Gestión	Proceso Evaluación Independiente
Proceso Planeación Institucional. Proceso Gestión del conocimiento	Acciones de mejora del proceso formuladas Oportunidades de mejoramiento del	A	Formular y ejecutar y hacer seguimiento a las acciones de mejora del proceso	Subsecretaría de Gestión Institucional Dirección de Gestión del Talento Humano	Acciones preventivas y correctivas.	Proceso de Gerencia del Talento Humano

Caracterización del proceso

Proveedor	Entrada		Actividad – *Ciclo PHVA	Dependencias relacionadas	Salida o Resultado (Servicio)	Destinatario
	desempeño del proceso					

**P:** Planear

**PO:** Planear operativamente

**PT:** Planear tácticamente

**V:** Verificar

**H:** Hacer

**A:** Actuar