	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	1 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>TRANSFORMACIÓN HUMANA</small> <small>Ordenamos. Construimos. Mejoramos. Proyectamos.</small> <small>en calidad y sostenibilidad</small>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	2 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	5
4. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	5
4.1. Metodología Cumplimiento de la Política de Talento Humano	5
4.1.1. Principios	6
4.2. Planes que miden el cumplimiento de la Política De Talento Humano.....	6
4.2.1. Plan Estratégico de Talento Humano.....	7
4.2.2. Planes del Decreto 612 de 2018.....	7
4.2.3. Plan de Adecuación y sostenibilidad	8
4.2.4. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano-PAAC	8
5. ETAPAS / CICLO DE VIDA DEL (LA) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A).....	8
5.1. Ingreso - Tipo de Vinculación	8
5.2. Desarrollo - Situaciones Administrativas.....	9
5.3. Ingreso, Desarrollo y Retiro -Caracterización del Talento Humano	9
5.4. Ingreso, Desarrollo y Retiro -Gestión de la información en el SIDEAP.....	9
5.5. Subcomponentes:.....	10
6. RUTAS:	10
6.1 Programas	11
6.2 Rol de las personas que participan en la Política de Talento Humano	12
7. FUNDAMENTOS DE LA POLITICA	13
8. CANALES DE COMUNICACIÓN SOCIAL.....	13
9. VOCERO OFICIAL.....	14
10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA.....	14
11. CONTROL DE CAMBIOS.....	14
12. REVISIÓN Y APROBACIÓN	14


	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	3 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

INTRODUCCIÓN

El Desarrollo Humano de las Instituciones actualmente constituye uno de los factores más importantes para el cumplimiento de los objetivos y las metas, el Idipron no es ajeno a esta realidad y es así como desde la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano se establecen las oportunidades de mejora en temas estratégicos que componen el proceso de desarrollo Institucional; Para lograrlo se requiere el diseño e implementación de una Política de desarrollo Humano que atienda las realidades misionales a través de la competencia y calidad de sus servidores y servidoras públicos/as.

Los lineamientos de la Política de Talento Humano están enmarcados dentro de la dimensión número 1 de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG teniendo como base el Código de Integridad y las Políticas de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Gestión del Conocimiento e innovación, Lucha contra la Corrupción y la Política de Gestión Documental, del citado modelo. Nuestros funcionarios y funcionarias serán la base para construir una institucionalidad adecuada y sólida en el Distrito, a través de un conjunto de valores y fortalezas tanto individuales como colectivas que se conjugan alrededor de un propósito común; representadas en términos de motivación, actitud, capacidad, conocimiento, habilidad, experiencia, relaciones y práctica, para transformar la cultura organizacional, con objetivos, metas e indicadores anuales que promueven el bienestar y capacitación de su capital humano, en condiciones de equidad, dignidad, justicia, competitividad y participación, a través de la ejecución de actividades de las Áreas que integran la Subdirección de Desarrollo Humano.

El IDIPRON fundamenta su acción institucional bajo la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en cumplimiento del Decreto Distrital 591 de 2018 y a través de la Resolución 284 de 2018, con la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, componiéndose de 7 dimensiones y 18 políticas, con el fin de fortalecer los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de la institución.


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN HUMANA "Creciendo Desde casa la Prosperidad de Bogotá y su entorno"</p>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	4 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

1. OBJETIVO

Orientar el cumplimiento de las metas propuestas para desarrollo humano institucional durante el ciclo de vida del(la) servidor(a) público(a), en concordancia con la planeación estratégica; lineamientos de gestión, organización y trabajo establecidos por el Gobierno Nacional, la Administración Distrital y la Comisión Nacional del Servicio Civil; con el fin de contar con un recurso humano con vocación de servicio, motivado y competitivo que permita la mejora continua y el crecimiento institucional, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia
- Ley 190 de 1995, "...Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa..."
- 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 909 de 2004 "...La cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones..."
- Ley 1221 de 2008, "...Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones..."
- 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..."
- Ley 1780 de 2016 "... Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones..."
- Ley 1940 de 2018, "...por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2019..."
- Ley 1955 de 2019, "...Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 "pacto por Colombia, pacto por la equidad..."
- Ley 1960 de 2019, "...Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones..."
- Decreto 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 1295 de 1994, "...Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales..."
- Decreto 1567 de 1998, "...Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado..."

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN HUMANA Virtudes. Desde aquí la Provisión de la Vida y el Trabajo.</p>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	5 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

- Decreto 19 de 2012. “...Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública...”
- Decreto 1072 de 2015, “...Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo...”
- Decreto 1083 de 2015 “...Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública...”
- Decreto 171 de 2016 “... Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ...”
- Decreto 815 de 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...”

3. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO


El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, contara con un Talento Humano con diferentes características y condiciones requeridas para cumplir con la naturaleza y objeto social de la entidad, fortaleciendo las condiciones que determinan el ambiente de trabajo y las relaciones entre las y los servidores, desde un enfoque que conjuga el desarrollo integral de las personas y su bienestar, el desarrollo institucional y el mejoramiento de los requerimientos de competitividad y sostenibilidad de la entidad, con el fin de alcanzar objetivos institucionales e individuales en condiciones de dignidad, justicia, participación y equidad .

4. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

4.1. Metodología Cumplimiento de la Política de Talento Humano

La Política de Talento Humano, se encuentra articulada con la plataforma estratégica de la entidad y a los lineamientos MIPG (Función Pública), buscando la vinculación de un talento humano idóneo, teniendo los siguientes criterios de calidad.

- Un Talento Humano vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias, definidas para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- Vincular un Talento Humano de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura optima de la entidad.
- Un Talento Humano conocedor de las políticas institucionales del direccionamiento estratégico y la planeación de los procesos operativos y de su rol fundamentalmente dentro de la entidad.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	6 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

- Un Talento Humano fortalecido en sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Un talento Humano comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.
- Un Talento Humano comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servidor público.
- Un Talento Humano con condiciones de Seguridad y salud en el Trabajo que preserve su bienestar y con unos mínimos niveles de riesgos materializados.
- Un talento humano con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Un Talento preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.


4.1.1.Principios

Los principios constituyen los pilares fundamentales que guían y dan sentido a la política de desarrollo humano integral del IDIPRON (contenidos también en el Código de Integridad):

- Desarrollar una gestión que garantice el cumplimiento de la misión y visión de IDIPRON.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Es imperativo de la función pública el cuidado de la vida en todas sus formas y la sostenibilidad del medio ambiente.
- Los bienes públicos son sagrados.
- Gestión institucional por resultados.
- El Talento Humano es el capital más valioso de la entidad.
- Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.
- Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.

4.2. Planes que miden el cumplimiento de la Política De Talento Humano

Para dar cumplimiento a la Política de Talento Humano, se tienen establecidos los siguientes planes:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>INTEGRACIÓN HUMANA Unidos. Desde hace la Presidencia del Valle y la ciudad.</small>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSION	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	7 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021




4.2.1. Plan Estratégico de Talento Humano

Este documento compila el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas institucionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, tiene un proceso de planeación a largo plazo.

4.2.2. Planes del Decreto 612 de 2018

Integra los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y se publican en la página web, en cada vigencia:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Estratégico del Talento

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN HUMANA "Creciendo Desde casa la Prosperidad de Bogotá y el mundo"</p>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSION	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	8 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

4.2.3. Plan de Adecuación y sostenibilidad

Se formula a partir de las actividades críticas o aspectos que se deben mejorar, evidenciados a partir de la medición del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con el objetivo de mejorar continuamente y consolidar la madurez de la Política.

La Política de Talento Humano integral contempla etapas, subcomponentes y rutas (que se amplían y detallan en el Manual Operativo A-GDH-MA-004), así mismo se implementa el ciclo PHVA (que se detalla en la Caracterización del Proceso A-GDH-CP-001) con el objetivo de desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades físicas, tecnológicas, administrativas, operativas y mejoramiento del desempeño, y desarrollar actividades encaminadas a crear condiciones para que los servidores y las servidoras desarrollen su potencial como personas y trabajadores comprometidos con la misión institucional del IDIPRON.

4.2.4. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano-PAAC

Se apoya la construcción del Componente 6 “Iniciativas adicionales” que incluye actividades de integridad y conflicto de intereses.

5. ETAPAS / CICLO DE VIDA DEL (LA) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A)


La información se amplía en el Manual Operativo A-GDH-MA-004

- Ingreso: Contiene todas las actividades tendientes a fortalecer el principio de mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos con personal idóneo.
- Desarrollo: Agrupa la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y todo lo que apunte al mejoramiento de la productividad y satisfacción del (la) servidor(a) público(a).
- Retiro: Razones de deserción o causales de salida en el empleo, para evitar la desvinculación del personal calificado, incluye la preparación para el retiro.

A continuación se detallan las actividades que se ejecutan en el Proceso de Gestión de Desarrollo Humano, dentro del ciclo de vida del(la) servidor(a) Público(a).

5.1. Ingreso - Tipo de Vinculación

- a. Carrera Administrativa
- b. Libre nombramiento y remoción
- c. Periodo Fijo
- d. Empleos Temporales
- e. En Provisionalidad

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>INTEGRACIÓN HUMANA</small> <small>Ordenamos. Construimos. Mejoramos. Innovamos.</small>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	9 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

5.2. Desarrollo - Situaciones Administrativas


- a. Servicio activo
- b. En licencia
- c. En permiso
- d. En comisiones
- e. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
- f. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
- g. En periodo de prueba en empleo de carrera
- h. En vacaciones
- i. Descanso compensado

5.3. Ingreso, Desarrollo y Retiro -Caracterización del Talento Humano

Con el objetivo de mantener actualizada la información del personal de planta vinculado al Instituto se realiza la caracterización del mismo, a través del formulario “Caracterización del Talento Humano”.

5.4. Ingreso, Desarrollo y Retiro -Gestión de la información en el SIDEAP

- Estructura de la entidad, acuerdos y modificaciones a la planta de empleos.
- Escalas salariales de los(as) servidores(as) públicos(as).
- Verificación de hojas de vida y declaración de bienes y rentas de los funcionarios.
- Validador de hojas de vida los funcionarios nuevos como activos.
- Reportes de la estructura actual de la entidad, entre los que se encuentra; Plan anual de vacantes, personas con discapacidad, estado actual de la planta, vinculaciones, encargos, comisiones.
- Movilidad laboral.
- Registro de personal que se encuentra en trabajo en casa, alternancia y teletrabajo.
- Actualizaciones de las ubicaciones de los funcionarios.
- Situaciones salariales (asignación básica, porcentaje de gastos de representación, porcentaje de primas técnicas).
- Actos administrativos.
- Situaciones administrativas: Comisión de servicios, licencias ordinarias, licencias no remuneradas por adelantas estudios, licencia para actividades deportivas, licencias por enfermedad, incapacidades, licencias por maternidad/paternidad, licencias por luto, permisos remunerados, permisos sindicales, permisos académicos, permisos para ejercer la docencia universitaria, suspensión, vacaciones, accidentes laborales, entre otros.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	10 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

5.5. Subcomponentes:


Los subcomponentes son concebidos como las Áreas mediante las cuales se ejecuta la Política del Talento Humano, se relacionan entre sí y no se pueden considerar aisladamente. Las orientaciones de política formuladas para cada una de ellas, deben ser valoradas en conjunto. Asimismo, se deben integrar en las y los servidores(as) los tres saberes que componen el ser humano, es decir, el saber, el saber ser y el saber hacer, en el ejercicio de las funciones, con el fin de desarrollar de manera integral el conocimiento del talento humano que conforma el IDIPRON.

- **Carrera Administrativa:** Al interior del cual se maneja la información relacionada con vacantes, plan de previsión, meritocracia, situaciones administrativas entre otros. De igual manera, constituye la base para la elaboración de planes y programas que año tras año contribuyan a la realización de la presente Política de Desarrollo Humano.
- **Nómina y Liquidaciones:** Tiene como fin otorgar las garantías tanto de vinculación, desarrollo y retiro, de los servidores y las servidoras que conforman la planta en cuanto al pago de la nómina, afiliaciones o reporte de novedades a la EPS, fondo de pensiones, verificación documental para el reconocimiento de prima técnica, Dotación, reconocimientos por antigüedad, trámite de certificados y liquidación definitiva.
- **Bienestar y Clima Laboral:** Este subcomponente incluye todo lo relacionado con el Plan Anual de Bienestar Social e incentivos a partir del diagnóstico de necesidades Medición de clima organizacional, desvinculación asistida, Gestión de Estímulos y reconocimientos.
- **Capacitación:** Incluye la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, fundamentos para la Gestión del Conocimiento a través del Plan Institucional de Capacitación.
- **Salud y Seguridad en el Trabajo:** Se constituye en el subproceso en el cual se basa el bienestar del trabajador a nivel de su salud, tanto física como mental, las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo, exámenes periódicos, Sistemas de vigilancia epidemiológica, afiliaciones a ARL, riesgos y todo lo que de ello se deriva.

6. RUTAS:

Estas rutas de creación de valor son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del Talento Humano. La información se amplía en el Manual Operativo A-GDH-MA-004.

- **Ruta de Análisis de datos:** Es la ruta para entender a las personas a través del uso de datos, las temáticas que se implementan son mecanismos de información de la planta del personal (SIDEAP), Caracterización del Talento Humano, Planeación Estratégica del Talento Humano y Plan de Vacantes.
- **Ruta del Crecimiento:** Es la ruta para implementar el liderazgo a través del trabajo en equipo y el reconocimiento, el bienestar del talento humano, los valores, la formación y capacitación de los(as) servidores(as).


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>INTEGRACIÓN HUMANA</small> <small>Construye Desde Aquí la Prosperidad del Municipio y del País</small>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	11 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

- **Ruta de la Felicidad:** Ruta para mejorar el entorno físico para que todos se sientan a gusto, facilita que los(as) servidores(as) públicos(as) tengan el tiempo suficiente, equilibrando trabajo-ocio-familia-persona incluye la implementación de incentivos basados en el salario emocional, teletrabajo y programas de entorno laboral saludables.
- **Ruta de Calidad:** Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en hacer las cosas siempre bien, desarrollando una cultura de calidad e integridad.
- **Ruta del Servicio:** Implementación de una cultura basada en el servicio, en el logro y la generación de bienestar.

6.1 Programas

A través de los planes programas se ejecutará la presente Política de Talento Humano, respondiendo a las iniciativas estratégicas, así:


Iniciativa Estratégica	Retos Estratégicos	Planes y Programas
<p>Contar con talento humano idóneo, comprometido, transparente y feliz que contribuya a cumplir la misionalidad de la entidad.</p>	<p>Conformar equipos de alto rendimiento, éticos, calificados y motivados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Capacitación – PIC • Implementar Modelo de aprendizaje Institucional. • Código de Integridad
	<p>Promover la excelencia en el talento humano para que desde el IDIPRON se contribuya con la recuperación de la dignidad del(la) servidor(a) público(a).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Desempeño Laboral para servidores(as) de carrera, provisionales y temporales. • Fondo de Becas y otros incentivos • Definición de competencias por cargo • Evaluación a Acuerdos de Gestión de los(as) Gerentes Públicos(as).
	<p>Fortalecer las condiciones organizacionales que determinan el ambiente de trabajo y las relaciones entre servidores(as) y contratistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de intervención del clima laboral • Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Planes de Bienestar Social
	<p>Propiciar una cultura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos y procedimientos actualizados acorde a la operación del

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Vivimos Diferente pero la Proximidad es lo Mismo y lo Importante</p>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	12 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

<p>que genere en las y los servidores(as) una mentalidad abierta al cambio, con el fin de hacer efectivas las metas propuestas en la entidad.</p>	<p>proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades para la implementación de Políticas relacionadas con el talento humano de la entidad • Pares de Recursos Humanos en las demás dependencias • Desarrollo de actividades programadas por los Gestores de Integridad y por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Alcaldía Mayor – DDDI.
<p>Lograr que el personal asuma en forma libre y responsable, la misión del IDIPRON, alcanzando un sentido de pertenencia en cada servidor(as), que permita aumentar el reconocimiento de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción y Reinducción • Promoción de Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE

6.2 Rol de las personas que participan en la Política de Talento Humano

CARGO	ROL QUE DESARROLLA
Subdirector(a)	Liderar, orientar y planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.
Asesores	Orientar, Asistir, aconsejar y recomendar en la formulación, coordinación, ejecución y control de las políticas, planes, programas, proyectos y procedimientos que permitan brindar atención y servicios básicos en atención integral, formación y participación y bienestar a la población sujeto de la misión de la entidad
Líderes de Áreas de la Subdirección de Desarrollo Humano (STDH)	Preparar y desarrollar las actividades planeadas por la Subdirección, verificar su ejecución por parte de los grupos de trabajo y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.
Profesionales Universitarios de la STDH	Ejecutar las actividades de la planeación de la Subdirección y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.
Técnicos y Asistenciales de la STDH	Dar asistencia a las actividades de la planeación de la Subdirección y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN HUMANA "Cada uno en su lugar"</p>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	13 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

Servidores(as) Públicos(as) de la entidad	Participar en las actividades desarrolladas en la Subdirección de Desarrollo Humano y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.
---	---


7. FUNDAMENTOS DE LA POLITICA

- Decreto 1499 de 2017: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Lineamientos expedidos con carácter obligatorio por el Ministerio de Trabajo.
- Plan Distrital de Desarrollo vigente.
- Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano liderada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Acuerdos relacionados con la Gestión del Talento Humano, expedidos por el Concejo Distrital de Bogotá, y demás lineamientos que allí se han generado o que se generen a futuro, como plantas temporales, escalas salariales, incrementos salariales, creación de empleos entre otros.
- Prácticas Organizacionales de Transparencia, integridad y reconocimiento a la labor de los(as) servidores(as).
- Mapas de riesgo de Corrupción y Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano-PAAC.
- Resolución No. 436 de 2018 Adopción Código de Integridad "Ruta para la promoción de la Integridad y la Transparencia"
- Elaboración y modificación de la Caracterización, manuales, procedimientos, instructivos, documentos internos, y formatos pertenecientes al Proceso de Gestión de Desarrollo Humano.

8. CANALES DE COMUNICACIÓN SOCIAL

La Política de Desarrollo Humano se comunicará y socializará a través de diferentes herramientas y recursos con los que cuenta el IDIPRON para transmitir y divulgar la información a todos sus funcionarios/as y contratistas en los diferentes niveles de la Institución, entre ello se encuentra:

- Inducción y Reinducción
- Página web institucional
- Correo electrónico
- Intranet

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>INTEGRACIÓN HUMANA</small> <small>Ordenamos. Construimos. Mejoramos. Proyectamos.</small> <small>en calidad y sostenibilidad</small>	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	01
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	14 de 14
		VIGENTE DESDE	22/06/2021

9. VOCERO OFICIAL

La alta dirección está comprometida con el fortalecimiento del desarrollo de la entidad, garantizando los recursos y decisiones necesarias para la implementación de estrategias de comunicación que demuestren los procesos, proyectos, planes y programas; respondiendo a un efectivo y oportuno manejo de la información desde la entidad hacia las diferentes partes interesadas.

Por lo cual, la presente política establece que el vocero oficial del IDIPRON ante los medios de comunicación será exclusivamente el Director General del Instituto o en efecto la persona que el designe para tal fin.

10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA

Los planes de acción y planes de adecuación y sostenibilidad que se formulen por parte del proceso de Gestión de Desarrollo Humano, deberán ser coherentes con el **Plan Estratégico de Talento Humano** que materializa la Política de Desarrollo Humano y permitirán medir anualmente el grado de avance en su ejecución, como se detalla en el numeral 4.2 en el presente documento.

11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAA)	ELABORÓ
01	Se crea el documento interno en el cual se consigna la Política N°03 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG “Política de Talento Humano”.	22/06/2021	<u>FIRMA EN ORIGINAL</u> ANY JACKELINE ROJAS PINILLA PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 07

12. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)	FIRMA
REVISÓ	LUIS ALBERTO TIBAQUIRÁ	ASESOR	22/06/2021	<u>FIRMA EN ORIGINAL</u>
APROBACIÓN LÍDER DEL PROCESO	YESID ALONSO SALAMANCA ZULUAGA	SUBDIRECTOR DESARROLLO HUMANO	22/06/2021	<u>FIRMA EN ORIGINAL</u>