



modelo integrado  
de planeación  
y gestión

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2020-2023

	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	ITB	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Seguimiento 02/10/2020
1	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de bienestar e incentivos, Evaluación de desempeño, y Salud en el Trabajo y Plan Institucional de Capacitación (Contemplar disposición de recursos de funcionamiento)				1. Formulación Plan Estratégico Talento Humano 1.1 Formulación Plan Anual de Vacantes 1.2 Formulación Plan de Previsión de Recursos Humanos 1.3 Formulación Plan Institucional de Capacitación 1.4 Formulación Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 1.5 Formulación Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	1. Implementación anual	Se encuentran formulados y en ejecución para la vigencia 2020 los siguientes Planes: 1. Plan estratégico del Talento Humano 2020-2023 1.1. Plan Anual de Vacantes 1.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 1.3. Plan Institucional de Capacitación 1.4. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 1.5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo  Estos Planes se encuentran publicados en el link de Transparencia y Acceso a la Información Pública <a href="http://www.idipron.gov.co/desarrollo-humano">http://www.idipron.gov.co/desarrollo-humano</a>
2	Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Cambio organizacional, trabajo en equipo, cultura organizacional y programas de incentivos.				1. Reflejos, ¿Cómo nos ven y cómo quiero que me vean? 2. Relaciones de valor. 3. IDIPRON orgullo por mi entidad. 4. Exploran-donos otros talentos. 5. Una vida de servicio - Estrategia de servicio público para consolidar una atención cordial, eficaz y de confianza. 6. Rediseñandonos	1. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 2. Actividad de corto plazo: 31/12/2020 3. Actividad de mediano plazo: 31/12/2021 4. Actividad de mediano plazo: 31/12/2022 5. Actividad de largo plazo: 31/12/2023 6. Actividad de corto plazo: 31/12/2018	Se elaboró el Plan de trabajo Coaching 2020 a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19, se incluyen los Webinar en lugar de reuniones presenciales . Se realizaron Webinars abarcando la temática " <u>Relaciones de valor</u> ". De acuerdo con el desarrollo de las acciones planteadas, se han ejecutado las siguientes actividades: <u>Relaciones de valor:</u> Teniendo en cuenta esta acción, se han desarrollado los siguientes encuentros: • Emociones para la Vida: Se realizaron 5 actividades en las siguientes Dependencias: Dirección y Planeación; y en las siguientes UPIS: Arcadia, El Edén y La 32. • Relaciones conscientes y creativas: Se realizaron 2 actividades en las siguientes UPIS: Oasis grupo 1 y Oasis grupo 3. • No es tiempo de cambio, sino cambio de tiempo: Se realizaron 14 actividades para las siguientes áreas y UPIS: Arcadia (Grupo 1, 2, 3 y 4), Oasis grupo 2, Lunapark, Calle 15, Conservatorio, Psicosocial, Emprendimiento, Gestión Documental, El Edén y Control Interno Disciplinario. • Encontrando Propósito: Se realizaron 25 actividades para las siguientes áreas y UPIS: Contabilidad, Presupuesto, Tesorería, Proyecto 7727, Gestión Ambiental, Transportes, Infraestructura, Almacén e Inventarios, Control Interno, Desarrollo Humano, Espiritualidad, Salud, Psicosocial, Distrito Joven, Conv. Comedores, Conv. Sisbén, Pedagogía, UPI Belén, UPI Perdomo, UPI Bosa, UPI Rioja (Grupo 1, 2 y 3), UPI Normandía, UPI Liberia, UPI La 27 y Voluntariado. • Tu eres lo que quieres ser • Optimiza tu vida • Coaching del Tiempo.
3	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: El conocimiento de la orientación organizacional. El estilo de dirección, la comunicación e integración. El trabajo en equipo. La capacidad profesional. El ambiente físico.				1. Comunicación estratégica-Integración. 2. Tejiendo saberes en equipo. 3. Batería de riesgos sicosociales. 4. Encuesta clima organizacional a los contratistas. 5. Cercanía con lo misional	1. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 2. Actividad de mediano plazo: 31/12/2020 3. Actividad de corto plazo: 31/12/2018. 4. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 5. Actividad de mediano plazo: 31/12/2019	Se elaboró el Plan de trabajo Coaching 2020 a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19, se incluyen los Webinar en lugar de reuniones presenciales . Se realizaron Webinars abarcando la temática " <u>Tejiendo saberes en equipo</u> ". De acuerdo con el desarrollo de las acciones planteadas, se han ejecutado las siguientes actividades: <u>Tejiendo saberes en equipo:</u> Teniendo en cuenta esta acción, se han desarrollado los siguientes encuentros: • Neurolingüística: Se realizaron 6 actividades para las siguientes áreas y UPIS: UPI Molinos, Oasis (Grupo 1 y 2), Santa Lucía, Sistemas y Métodos. • Codiseño de espacios: Se realizaron 2 actividades para las siguientes áreas: Emprendimiento y Planeación. • Relaciones Interpersonales: Se realizaron 6 actividades para las siguientes áreas y UPIS: Oasis (Grupo 2), Conservatorio, Psicosocial, Sociolegal, Economat y Control Interno Disciplinario. • Comunicación Emocional: Se realizó una actividad para el área de Psicosocial. • Convivencia 24 / 7: Se realizaron 11 actividades para las siguientes áreas y UPIS: Contabilidad, Presupuesto, Tesorería, Proyecto 7727, Gestión Ambiental, Transporte, Infraestructura, Desarrollo Humano, Espiritualidad, Pedagogía y UPI Perdomo. • 5 "C" del trabajo Equipo: Se realizaron 13 actividades para las siguientes áreas y UPIS: Contabilidad, Presupuesto, Tesorería, Proyecto 7727, Gestión Ambiental, Transporte, Infraestructura, Control Interno, Desarrollo Humano, Salud, Pedagogía, UPI Bosa y UPI La 27. • Ecología Humana: Se realizaron 2 actividades a las siguientes áreas y UPIS: Pedagogía y UPI La Rioja (Grupo 3).



modelo integrado  
de planeación  
y gestión

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2020-2023

	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	ITB	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Seguimiento 02/10/2020
4		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.			1. Formulación e implementación del Plan de gestión de la Ruta de Promoción de Integridad y transparencia	1. Actividad de corto plazo: 31/12/2018-Formulación. 2. Implementación - permanente	El día 11 de marzo de 2020 se realiza reunión con los Gestores de Integridad, durante el desarrollo de esta reunión se revisaron las estrategias de comunicación que permitieron la apropiación del Código de Integridad y la interiorización de los valores institucionales. Se elaboró la presentación en power point que contiene los resultados obtenidos sobre la implementación del Código de Integridad en la vigencia 2019, en el mes de mayo se socializará en la Página Web y correo electrónico del Instituto. Se elaboró pieza comunicacional que contiene los resultados obtenidos en test de percepción de la integridad con corte a 30 de junio y 30 noviembre del 2019. Debido al aislamiento generado por la pandemia del Covid 19, se han retomado estrategias exitosas que se desarrollaron en año 2019, por ejemplo, el 29 de abril se envió mediante correo la Celebración del Día de la Integridad. Adicionalmente el Código de Integridad hará parte de la estrategia virtual de Reinducción que esta desarrollando el Área de Capacitación en la actualidad, la estrategia a desarrollar se denomina "Venga le cuento". Todo lo anterior se encuentra consignado en el Pln de mejoramiento 5-SE6-FT-011 elaborado por los Gestores de Integridad. Se realizó Plan de Trabajo y Matriz de seguimiento a las actividades de Bienstar y Capacitación A-GDH-FT-051 (incluye Cronograma de ejecución) de las diferentes acciones de formación en cuanto al Código de integridad mediante la estrategia "venga le cuento"
5		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.		Evaluación y seguimiento al desempeño y fortalecimiento capacitaciones nivel directivo, asesor y supervisores.	1. Capacitación orientada a los supervisores 2. Liderazgo con sentido. 3. Innovación en la gestión- Cultura y mentalidad de cambio	1. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 2. Actividad de largo plazo: 31/12/2023 3. Actividad de largo plazo: 31/12/2023	Se elaboró el Plan de trabajo Coaching 2020 a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19, se incluyen los Webinar en lugar de reuniones presenciales. Referente a la temática <u>Liderazgo con sentido</u> , teniendo en cuenta esta acción, se han desarrollado las siguientes actividades: • Fichas Técnicas de intervención en relación a "Liderazgo, de la responsabilidad Individual al Éxito Colectivo". • Lineamientos de trabajo. Las actividades que se encuentran próximas a desarrollar son: • Neuroliderazgo: Instinto para resolver problemas • Lider un comunicador eficaz • Reinventando mi liderazgo en un mundo VUCA • Neurogerencia y la capacidad de cambio
6		Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).			1. Esta actividad está ligada a la normatividad vigente relacionada con los nombramientos de Directivos	1. Actividad de largo plazo: 31/12/2023	Actividad de largo plazo: 31/12/2023
7			Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad		1. Implementación de metodologías participativas y lúdicas en la Inducción y reinducción de los servidores públicos.	Acciones permanentes.	A partir de la vigencia 2020 se implementó una estrategia de capacitación denominada "Venga le cuento", es un espacio virtual en el cual se desarrolla el proceso de inducción y reinducción de los Servidores Públicos y contratistas, se desarrollan actividades y concursos participativos para facilitar el entendimiento de los temas. Se han ejecutado 6 inducciones y 12 reinducciones,( jornadas de inducción- reinducción) se anexa como evidencia los listados de asistencia y la MATRIZ DE SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN 2020. La evidencia de las sesiones de re inducción "venga le cuento" se encuentra disponible en el enlace: <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1yKWZQhII5cs6wctpyHa7X8ww9bgkz6m6?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/1yKWZQhII5cs6wctpyHa7X8ww9bgkz6m6?usp=sharing</a> Se adjuntan archivos pdf de : JORNADA DE INDUCCIÓN 21 AL 24 DE ENERO JORNADA DE INDUCCIÓN 19 Y 20 DE FEBRERO DEL 2020 JORNADA DE INDUCCIÓN DEL 10- AL 19 DE AGOSTO DEL 2020 ENLACE : <a href="https://drive.google.com/drive/folders/1R7Jh1VVxx45kxTT75UR17iTuodRTYgtV?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/1R7Jh1VVxx45kxTT75UR17iTuodRTYgtV?usp=sharing</a> INDUCCIÓN: CONOCER EL TERRITORIO ES ENTRAR AL IDIPRON - 10-09-20 JORNADA DE INDUCCIÓN : EQUIPO TERRITORIO-PREVENCIÓN Y CAMINANDO RELAJADO



modelo integrado de planeación y gestión

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2020-2023

	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	ITB	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Seguimiento 02/10/2020
8			Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años		1. Reforzar el SE3 - Mi rol en el servicio que presto al NNAJ y su importancia a nivel institucional	1. Acciones bianuales.	<p>Durante las jornadas de reinducción desarrolladas este año, se ha abordado la estrategia SE3, priorizando en la importancia de ejecutar las funciones orientadas a una prestación de servicio con calidad a los NNAJ, como principales garantes de derecho en el Instituto, reconociendo y asociando el rol que cada uno de los servidores públicos tiene para la atención adecuada a los NNAJ. En cumplimiento al Modelo Pedagógico de Capacitación, en estas jornadas se ha invitado como facilitadores o expositores, a servidores públicos quienes desde su conocimiento, experiencia y experticia han dirigido las jornadas. Se anexa como evidencia el enlace a la carpeta cerebro que late :</p> <p><a href="https://drive.google.com/drive/folders/19iuOONZYp8S3csqdpQFvii5mC3j1EdoV?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/19iuOONZYp8S3csqdpQFvii5mC3j1EdoV?usp=sharing</a></p> <p>Se adjuntan en pdf los registros de asistencia de :</p> <p>ENCUENTRO ACADÉMICO SOBRE JUSTICIA RESTAURATIVA ( se encuentra en la última parte del archivo pdf denominado capacitación 2020)</p> <p>CONVERSATORIO : EXPERIENCIAS DE CALLE EN EL CONFLICTO ARMADO - ÁREA DE INVESTIGACIÓN IDIPRON</p> <p>DERECHOS HUMANOS Y GESTIÓN PÚBLICA - DASCD 22 -07-20</p> <p>ACOSO LABORAL Y SEXUAL -DASCD 23-07-20</p> <p>MARCO LEGAL PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES (NNA) 18-08-20 Enlace <a href="#">https://drive.google.com/drive/folders/19iuOONZYp8S3csqdpQFvii5mC3j1EdoV?usp=sharing</a></p>
9			Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.		1. Estrategia de servicio público para consolidar una atención cordial, eficaz y de confianza.	1. Actividad de largo plazo: 31/12/2023	Actividad de largo plazo: 31/12/2023
10			Incluir en el PIC tema: Servicio al ciudadano, Contratación Pública, Gestión Financiera, Gestión del Talento Humano, Gestión Administrativa, Participación Ciudadana, Administración al Servicio del Ciudadano, Gobierno de la información, Cultura organizacional y/o comportamientos éticos, Lucha Contra la Corrupción, Conflicto de interés, derechos de autor.		1. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación, que contemple el fortalecimiento de actividades administrativas y operativas.	Acciones anuales permanentes.	<p>De acuerdo al Plan Institucional de Capacitación diseñado para la vigencia 2020, se contempló una ruta de aprendizaje que contribuya al fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales, la capacidad que tiene el servidor para desempeñar con éxito las funciones inherentes al cargo, la orientación al logro, innovación y liderazgo, el fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad, ejecutando capacitaciones orientadas al fortalecimiento de las competencias desde las dimensiones del ser, saber, y saber hacer en pro del mejoramiento institucional.</p> <p>Como parte de la Gestión Misional (Operativas) en el proceso de Inducción y Reinducción se incluyó el fortalecimiento de la Operación Amistad, abarcando temáticas como Políticas públicas del nivel nacional y del nivel distrital, cartografía social del fenómeno habitabilidad en calle, nuevas dinámicas del habitante de calle, articulación interinstitucional, rutas de atención distritales y redes de apoyo, el que hacer de las áreas de derecho en las diferentes etapas del modelo pedagógico. Se dicta Inducción en el puesto de trabajo de acuerdo al manual de Funciones y Competencias- Decreto 815 de 2018. Habilidades blandas como resolución de conflictos, trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, gestión del cambio, evaluación del desempeño laboral, Código de integridad, transparencia, lineamientos para el control y manejo de bienes. se anexa como evidencia la MATRIZ DE SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN 2020.</p>
11			Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Socialización de los lineamientos éticos - ciudadanía	1. IDIPRON visible	1. Acciones anuales permanentes.	<p>El día 02 de julio se abordó la temática ¿ QUE ES UNA RENDICIÓN DE CUENTAS? en la jornada de reinducción VENGA LE CUENTO, en la cual asistió un total de 58 participantes.</p> <p>En día 26 de Junio se realizó la jornada de rendición de cuentas vigencia 2019, transmitida a través de Facebook live en la que participaron el jefe de Comunicaciones, Gerente de Proyecto. Esta jornada se encuentra disponible en el siguiente enlace: <a href="https://www.facebook.com/IdipronBogota/videos/961782817580666">https://www.facebook.com/IdipronBogota/videos/961782817580666</a>.</p> <p>El día 25 de Septiembre se realizó de manera presencial la socialización de la Jornada de Rendición de Cuenta con el Director, Jefes de Oficina y Subdirectores. Se adjunta como evidencia acta, listado de asistencia y presentación.</p>