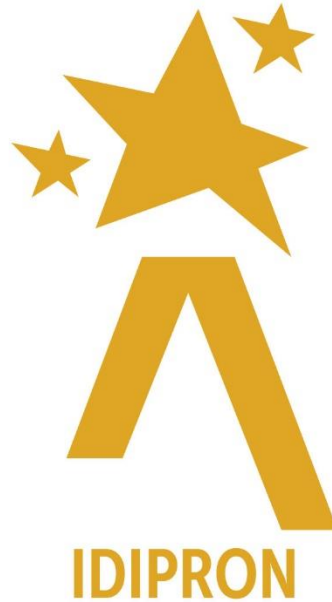




**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE.....	5
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. DESCRIPCIÓN O CONTEXTO DEL DOCUMENTO	6
PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD	6
5.1.1. Misión	6
5.1.2. Visión.....	6
5.1.3. Objetivos Estratégicos.....	6
5.1.4. Código de Integridad.....	7
5.1.5. Organigrama.....	8
5.1.6. Mapa de Procesos.....	8
5.1.7. Declaración de la Política de Talento Humano	9
6. CARACTERIZACIÓN DE LOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) DEL IDIPRON.....	9
6.1 Grupos Etarios	9
6.2 Sexo, identidad de género y orientación sexual	9
6.3 Estado Civil.....	11
6.4 Localidades donde viven los(as) servidores(as) públicos del IDIPRON	12
6.5 Cabeza de Familia.....	12
6.6 Población con discapacidad	13
6.7 Sindicatos.....	13
6.8 Víctimas del Conflicto	14
6.9 Nivel de Escolaridad	15
6.10 Naturaleza del empleo.....	15
6.11 Nivel Jerárquico	16
7. ACUERDOS SINDICALES	16
8. MANUAL DE FUNCIONES	17
9. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	17
10. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	22
10.1 Objetivo.....	23
10.2 Propósito	23
10.3 Análisis de la Personal Actual de la Entidad.....	23
10.4 Seguimiento de la planta de personal	27
10.5 Vacantes Definitivas	28
10.6 Presupuesto	33
11. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	33
11.1 Objetivo.....	33
11.2 Propósito	33
11.3 Análisis de la planta de personal de la entidad.....	33
11.4 Análisis de la disponibilidad de personal	34
11.5 Análisis de provisión y ocupación de empleos	39
11.6 Contexto.....	40
11.6.1 Terminación de encargos	40
11.6.2 Finalización de nombramiento de provisionalidad	40
11.6.3 Retiro de servidores (as) por reconocimiento de pensión por vejez.....	40
11.7 Programación de medidas de cobertura.....	40
11.7.1 Provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.....	40
11.7.2 Provisión transitoria.....	41



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

11.7.3 Racionalización de la planta	41
11.8 Acciones por desarrollar	41
12. OTRAS ACCIONES DESDE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	42
13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	45
13.1 Diagnóstico De Necesidades De Aprendizaje Organizacional (DNAO)	45
13.2. Otros insumos utilizados.....	49
13.3. Acuerdo sindical vigente	50
13.4. Documento PIC	50
13.5. Inducción y Reinducción	50
13.6 Evaluación de la capacitación.....	51
13.7 Presupuesto	51
13.8. Indicadores.....	51
13.9. Evaluación de la eficacia del Plan	52
14. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	52
14.1. Encuesta de necesidades y expectativas en materia de bienestar social e incentivos	52
14.2. Acuerdo sindical vigente	60
14.3. Bienestar e incentivos	61
14.4. Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los(as) servidores(as)	62
14.5. ICETEX	62
14.6. Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados.....	62
14.7. Programa de desvinculación asistida por otras causales	62
14.8. Programas especiales	62
14.9. Presupuesto	63
14.10. Indicadores.....	63
14.11. Evaluación de la eficacia del Plan	63
15. PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	63
15.1. Implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST de que trata la Resolución 312 de 2019.....	63
15.2 Descripción del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	64
15.5 Seguimiento y Evaluación	66
16. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA - PTEP.....	67
17. REPORTE DEL SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	69
18. CONTROL DE CAMBIOS	69
19. REVISIÓN Y APROBACIÓN	70



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, se encuentra como primera dimensión el Talento Humano; el cual se encuentra conformado por la Gestión estratégica del Talento Humano e Integridad.

El presente documento aborda la manera en que será trabajado para la vigencia el Plan Estratégico del Talento Humano; con respecto a Integridad, el Instituto ya cuenta con el documento interno “Código de Integridad A-GDH-DI-001”.

El Plan Estratégico de Talento Humano aporta en la medición de la Política de Talento Humano A-GDH-DI-040, ya que 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.

El Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” contiene en su artículo 1, numeral 2.2.22.3.14 como quinto plan el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual es medido mediante el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG y se enmarca en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030 “Documentos CONPES 07”, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar.

El Plan Estratégico del Talento humano en el IDIPRON está conformado por:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Programa de Transparencia y Ética Pública PTEP.

Los insumos para la formulación de las actividades son los siguientes:

1. Matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano
2. Resultados FURAG
3. Directrices del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en planes de Capacitación, Bienestar y Planeación Estratégica del Talento humano.
4. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Institucional.
5. Encuesta de necesidades y expectativas en materia de bienestar.
6. Resultados de la revisión por la dirección al SG SST.
7. Resultados de la medición de Clima laboral.
8. Análisis de la Cultura Organizacional.

2. OBJETIVO

Presentar las acciones y conjunto de actividades a desarrollar en el Instituto, para la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano, así como para mantener y mejorar los resultados de los autodiagnósticos y encuestas de percepción, contribuyendo de esta manera a mejorar la calidad de vida de los(as) servidores(as).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

3. ALCANCE

Inicia con el marco normativo en el cual se fundamenta el Plan Estratégico del Talento Humano a través del ciclo de vida del(la) servidor(a) público(a), y termina con los indicadores de medición de las actividades.

4. MARCO NORMATIVO

A continuación, se detalla la base legal, normativa, relevante y regulatoria que orienta las acciones y políticas relacionadas con la gestión del talento humano organizada jerárquicamente de acuerdo con el tipo de norma:

- 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.
- 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 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 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Directiva 002 de 2017: Lineamientos de bienestar en las Entidades distritales.
- Decreto 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado.
- Decreto 484 de 2017: Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 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 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 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Última modificación Decreto 465 de 2023, del 30 de marzo de 2023



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- Criterio unificado del 13 de agosto de 2019: Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de período.
- Circular Externa N° 24 del 28 de noviembre de 2025. Lineamientos Planeación estratégica del Talento Humano 2026.

5. DESCRIPCIÓN O CONTEXTO DEL DOCUMENTO

PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD

5.1.1. Misión

La misión del IDIPRON es una declaración de creencias que define a la entidad en lo que es y hacia donde está enfocada su capacidad Institucional. La misión identifica el alcance de la gestión, las prioridades de la entidad y es un referente para los grupos de interés, los(as) servidores(as) públicos y contratistas sobre el objetivo de existencia de la entidad. Es así como la misión del IDIPRON plantea:

“Formar ciudadanías creativas, innovadoras y con oportunidades, desde un modelo pedagógico basado en los principios de afecto, alegría y libertad y un talento institucional que apropia la vocación de servicio y liderazgo para construir proyecto y sentido de vida en los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que se encuentran en habitabilidad en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social de la Ciudad”

5.1.2. Visión

La visión del IDIPRON representa un marco para la toma de decisiones, lo que se quiere llegar a ser como entidad y hacia dónde se dirigen los esfuerzos y la capacidad institucional. La visión responde a los objetivos permanentes de la Entidad. De esta forma la visión del IDIPRON se define cómo:

“El IDIPRON será un referente en la ciudad, en el país y en el mundo de prácticas pedagógicas innovadoras, que desarrollan talentos, generan oportunidades y transforman la vida de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en ciudadanías felices”

5.1.3. Objetivos Estratégicos

1. Fortalecer la implementación del Modelo Pedagógico IDIPRON para potencializar las habilidades y competencias en los NNAJ en condición de vulnerabilidad y/o fragilidad social.
2. Consolidar las estrategias que ofrece el IDIPRON para ampliar las capacidades y oportunidades para el desarrollo socioeconómico de las personas beneficiarias de la Entidad.
3. Desarrollar y establecer una reingeniería de los componentes de derecho como herramientas estructurales en la atención a la ciudadanía beneficiaria.
4. Fortalecer las etapas de: diagnóstico, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que inciden en las condiciones y situaciones sociales de nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes en la ciudad.
5. Diseñar e implementar estrategias de comunicación para el reconocimiento del IDIPRON por la ciudadanía y a nivel distrital, regional, nacional y global.
6. Gestionar, producir y difundir el conocimiento de la Entidad para la toma de decisiones en el marco del modelo pedagógico del IDIPRON.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

7. Desarrollar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades físicas, tecnológicas, administrativas, operativas y de mejoramiento del desempeño, los servicios, la gestión y la eficiencia institucional.
8. Desarrollar estrategias para aportar en el desarrollo ambiental sostenible con la participación de la población beneficiaria del Instituto.
9. Consolidar acciones de atención intersectorial para poblaciones en formas extremas de exclusión.
10. Consolidar un sistema de registro parametrizado para la población en formas extremas de exclusión.
11. Implementar un sistema de seguimiento y monitoreo al modelo de atención de las poblaciones en formas extremas de exclusión.

5.1.4. Código de Integridad

En el Instituto se elaboró como Política de Integridad, el Documento Interno “Código de Integridad A-GDH-DI-001” sustentado en tres pilares:

1. Pilar 1: La integridad como aspecto sustantivo fundamentado en valores.
2. Pilar 2: La transparencia como mecanismo de lucha contra la corrupción.
3. Pilar 3: Herramientas de difusión, prevención, desarrollo y seguimiento al fortalecimiento de la cultura de la integridad.

El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los(as) servidores(as):

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes y responsabilidades con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **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.
3. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como integrante del Instituto y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis acciones cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
5. **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
6. **Corresponsabilidad:** Soy consciente que como parte del Instituto soy cocreador de una prosperidad colectiva que genera confianza, equidad y empoderamiento. Acojo como propios el compromiso social, sus deberes y obligaciones, propendiendo por una gestión pública al servicio del bienestar común.
7. **Solidaridad:** Entiendo y reconozco que el apoyo y la ayuda colectiva y recíproca contribuyen al bien común y optimizan el proceso desarrollo de capacidades del IDIPRON y de todas las personas que hacen parte del Instituto. Reconozco las necesidades de los demás, colaboro en el logro de los objetivos institucionales y dispongo de mis capacidades y competencias al servicio de los otros. (Secretaría Distrital de Gobierno, 2018).

El Indicador que mide en la vigencia el cumplimiento de la Política de Integridad es: Indicador Híbrido “Cumplimiento del plan de acción de integridad de la vigencia”.

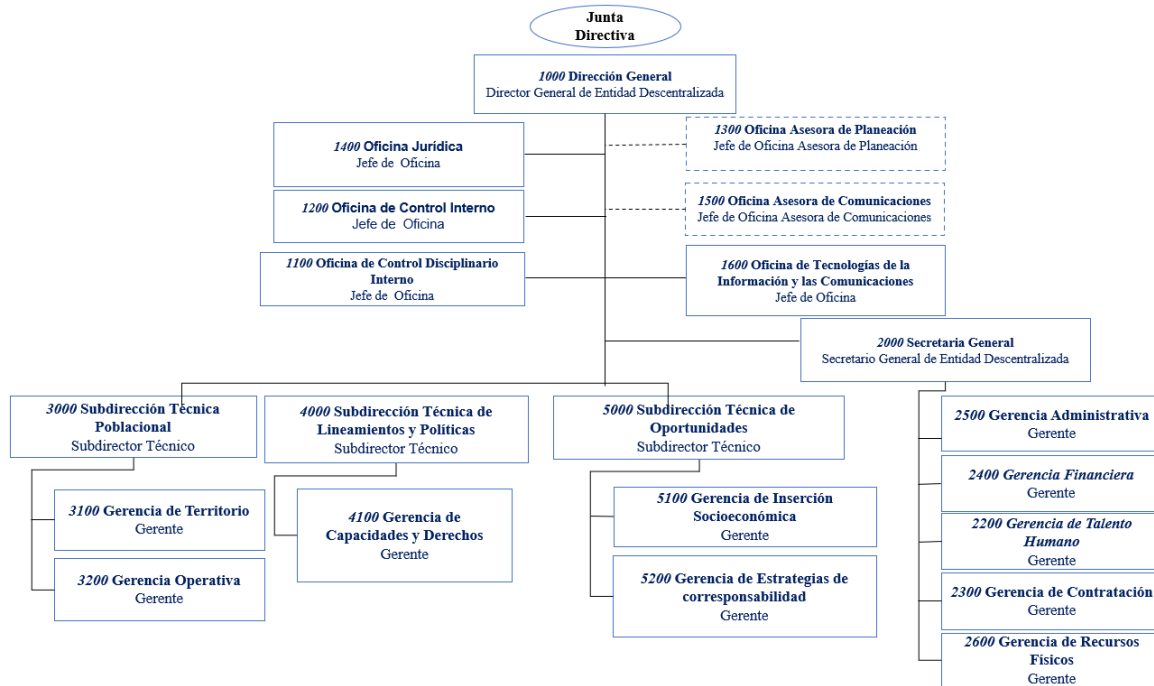


ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

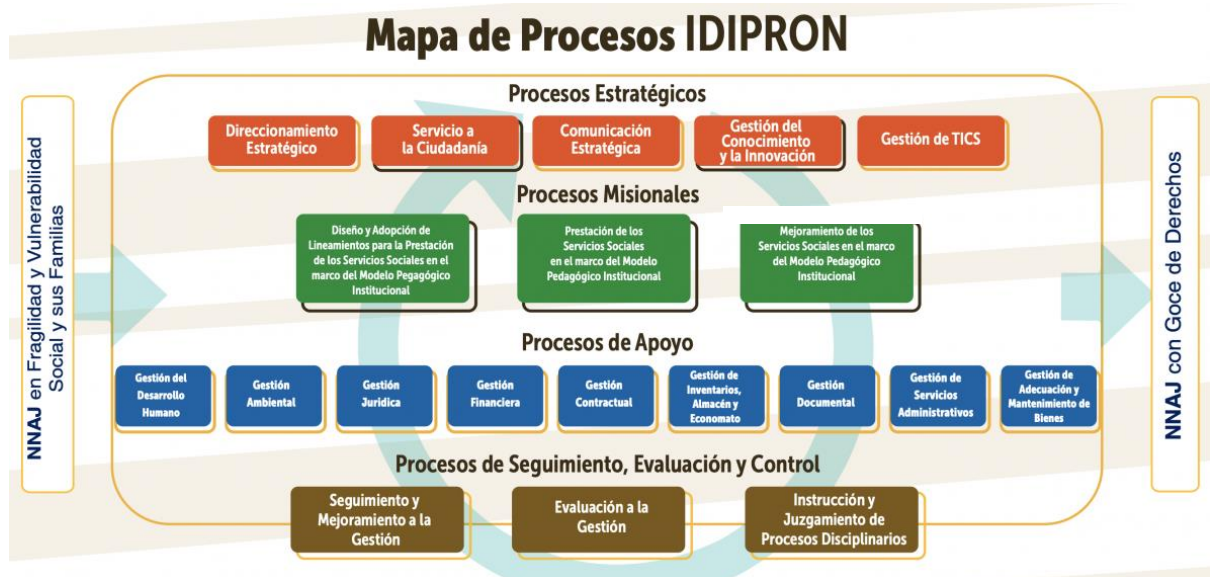
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

5.1.5. Organigrama



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

5.1.6. Mapa de Procesos



Fuente: <https://www.idipron.gov.co/mapa-de-procesos>



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

5.1.7. Declaración de la Política de Talento Humano

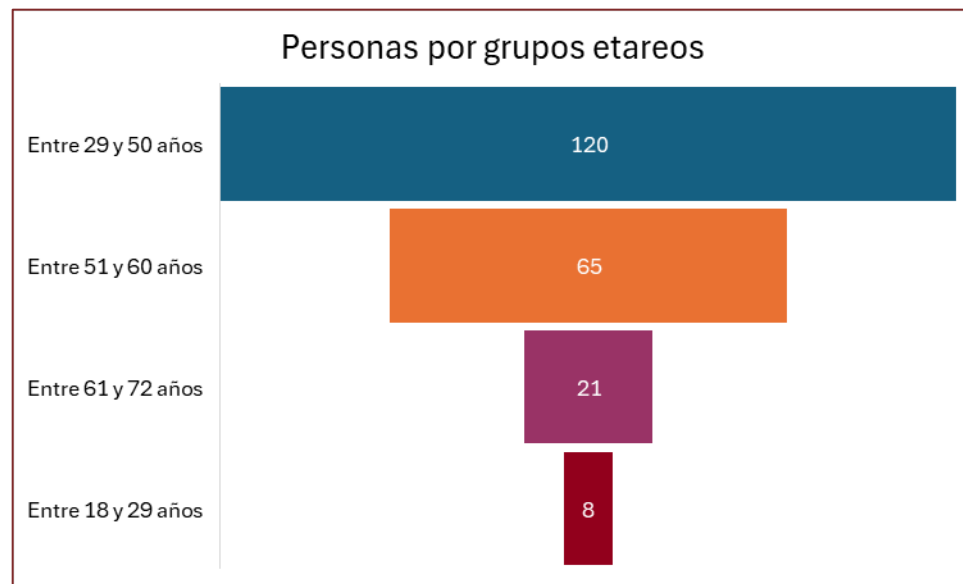
La Política de Talento Humano del IDIPRON A-GDH-DI-040 declara:

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud -IDIPRON, contará 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(as) servidores(as), desde un enfoque que conjuga el desarrollo integral de las personas, su permanencia, 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.

6. CARACTERIZACIÓN DE LOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) DEL IDIPRON

La caracterización de los(as) servidores(as) públicos del IDIPRON que se presenta se extrae de la información registrada a través del formulario forms de caracterización con corte del mes de diciembre de 2025.

6.1 Grupos Etarios



La distribución etaria en el IDIPRON se encuentra así; entre 29 y 50 años, 120 personas lo que corresponde al 56%, entre 51 y 60 años 65 personas equivalente al 30%, entre 61 y 72 años 21 personas que corresponden al 10 % y entre 18 y 28 años 8 personas equivalentes al 4%.

6.2 Sexo, identidad de género y orientación sexual

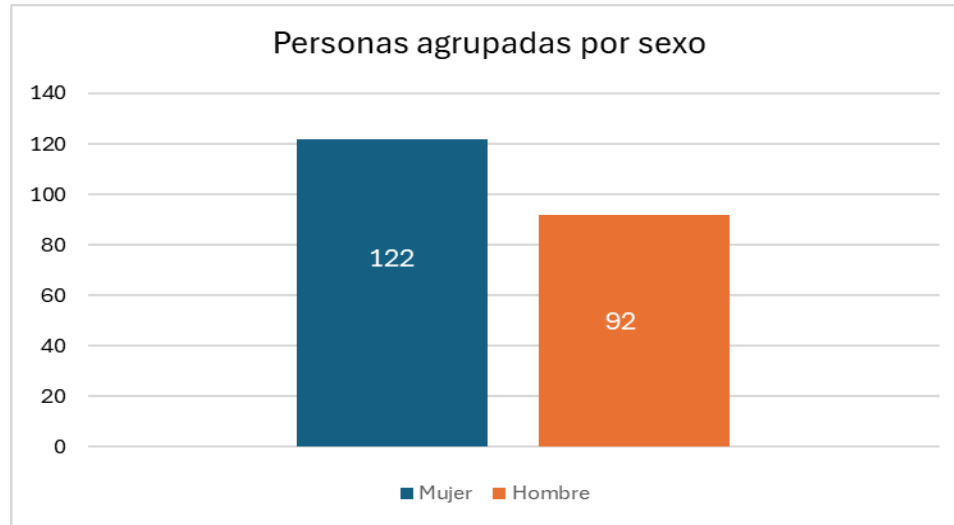
Sexo



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

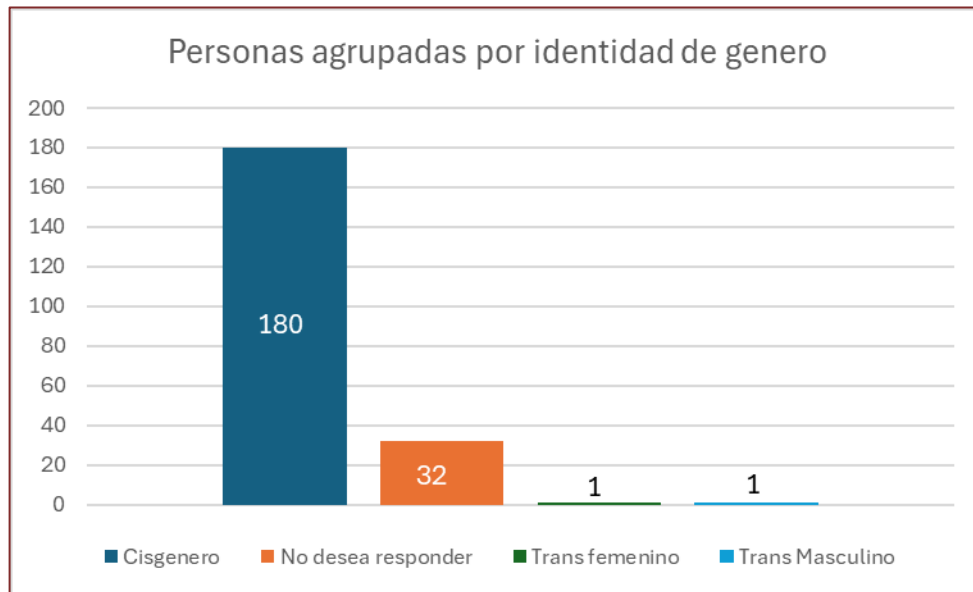
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Respecto a la distribución por sexo la planta de empleos del IDIPRON está compuesta por 122 mujeres que equivale a un 57% y 92 hombres equivalentes a un 43%.

Identidad de género



En relación con la identidad de género en el IDIPRON 180 se identifican como cisgénero que corresponde al 83%, 32 personas no respondieron lo que equivale al 15%, 1 persona indico trans femenino equivalente al 0,5% y 1 persona se identifica como trans masculino lo equivale al 0,5%.

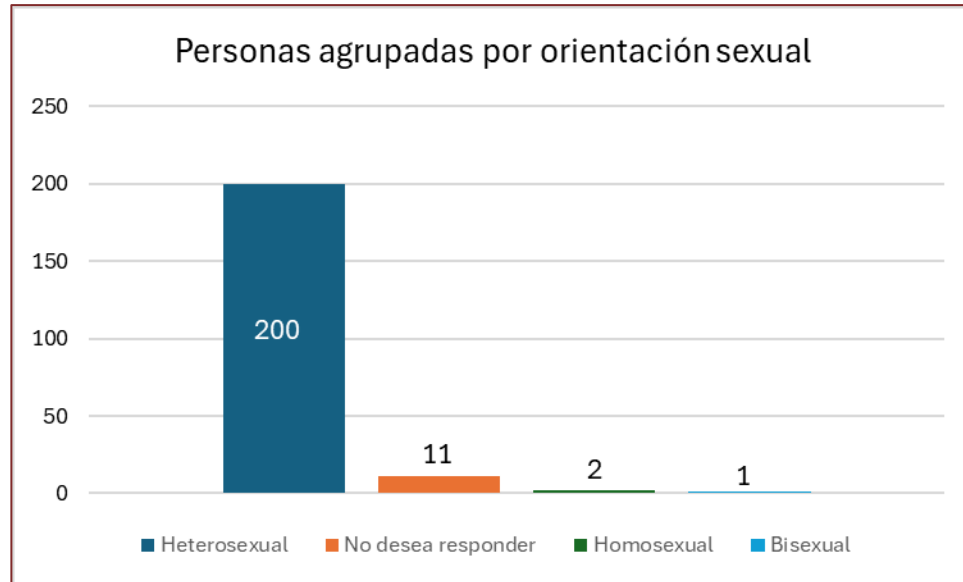
Orientación sexual



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

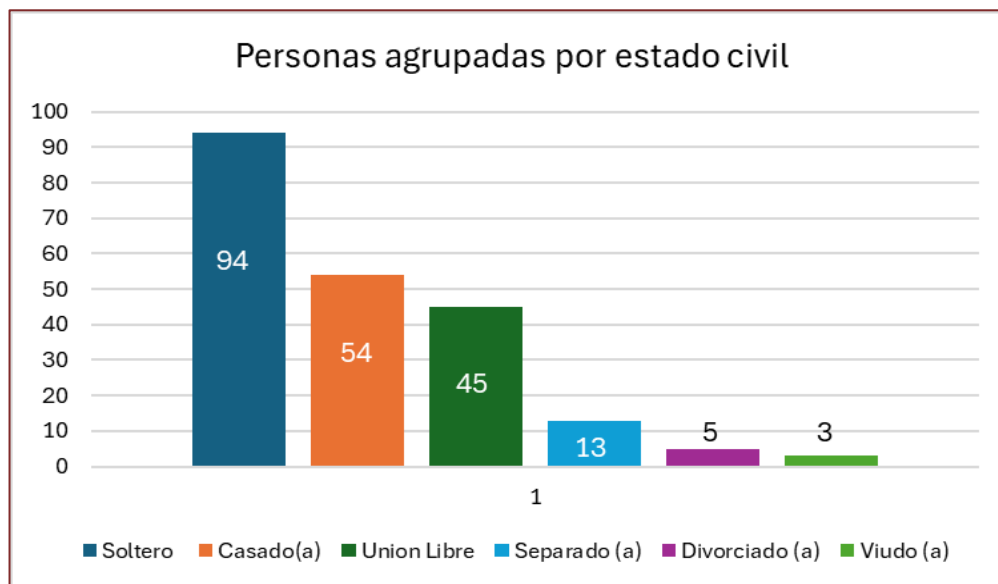
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Respecto a la orientación sexual en el IDIPRON 200 personas indicaron ser heterosexuales lo que corresponde a un 93,45%, 11 personas equivalentes a un 5,14 % no respondieron, 2 personas indicaron ser homosexuales lo que equivale al 0,93 y 1 persona que equivale al 0,48% indico ser Bisexual.

6.3 Estado Civil



Respecto al estado civil en el IDIPRON se indica por 94 personas equivalentes al 44% ser solteras, 54 personas casadas lo que equivale al 25%, 45 personas indican vivir en unión libre lo corresponde al 21%, 13 personas indican ser separadas lo que equivale al 6,1%, 5 personas indican ser divorciadas lo que equivale al 2,4 % y 3 personas indicar ser viudas lo que equivale al 1,5 %.

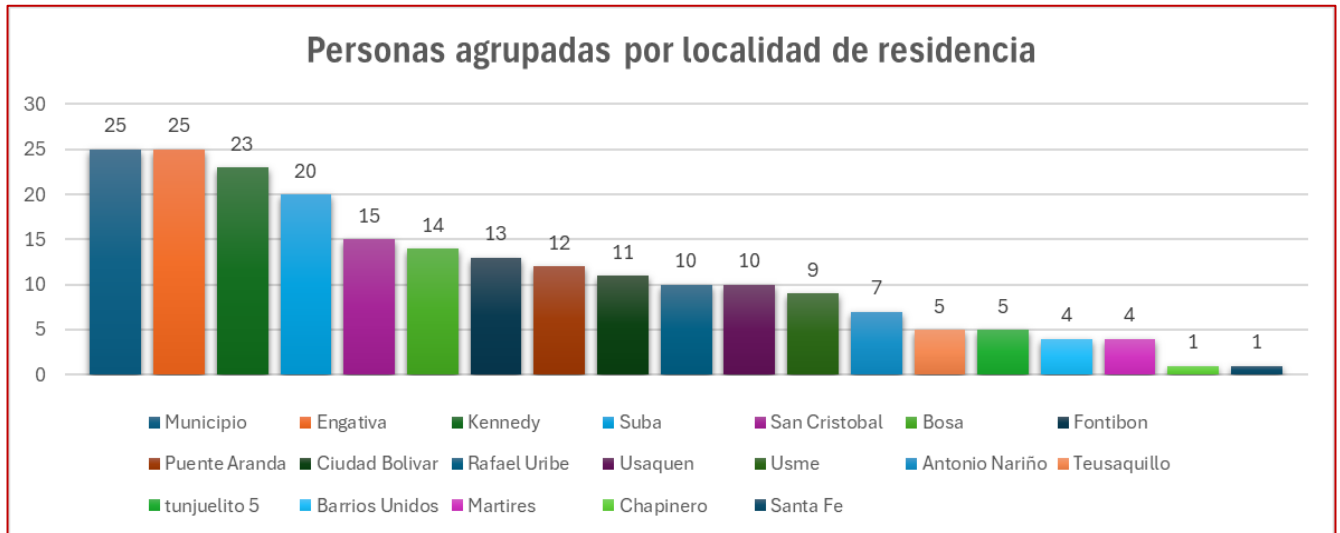


**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

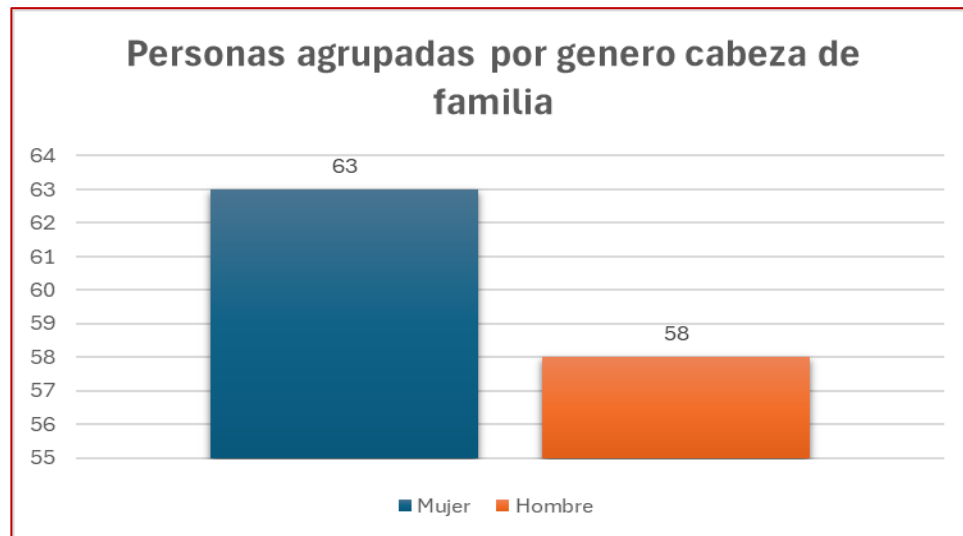
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

6.4 Localidades donde viven los(as) servidores(as) públicos del IDIPRON



Se observa que el lugar de residencia de los(as) servidores(as) del IDIPRON que concentra con un 62 % en las localidades de Engativá, Kennedy, Suba, San Cristóbal, Bosa, Fontibón, Puente Aranda y Ciudad Bolívar. Cabe resaltar que el 11,68 % de los(as) servidores(as) del IDIPRON indicar vivir fuera de Bogotá.

6.5 Cabeza de Familia



Se encuentra que en la planta de empleos del IDIPRON 121 servidores (as) indican que son cabeza de familia lo que equivale a un 56,54% del total de los (as) servidores (as) vinculados, de los cuales 63 son mujeres madres cabeza de familia y 58 hombres cabeza de familia.

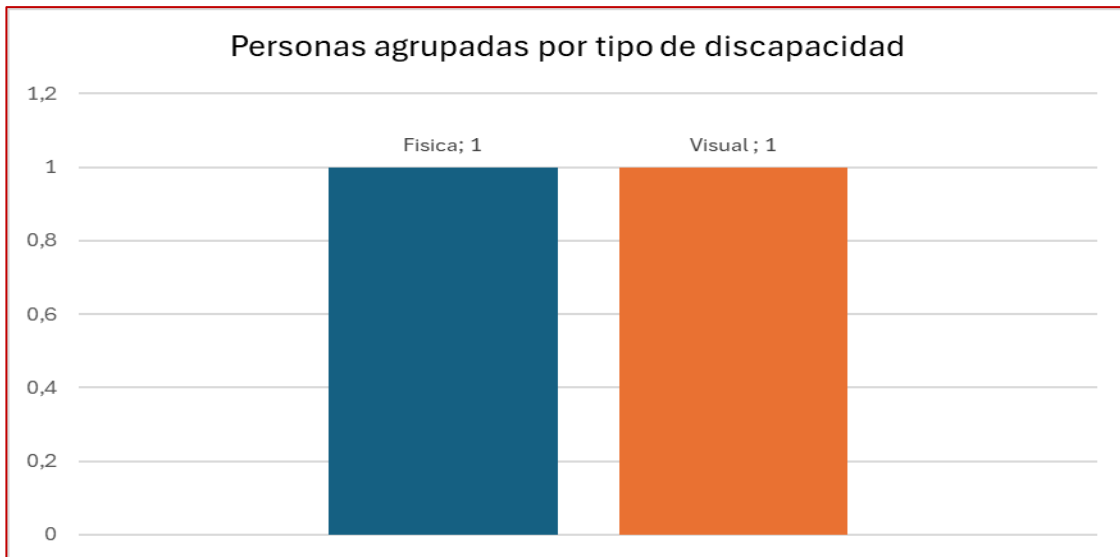


**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

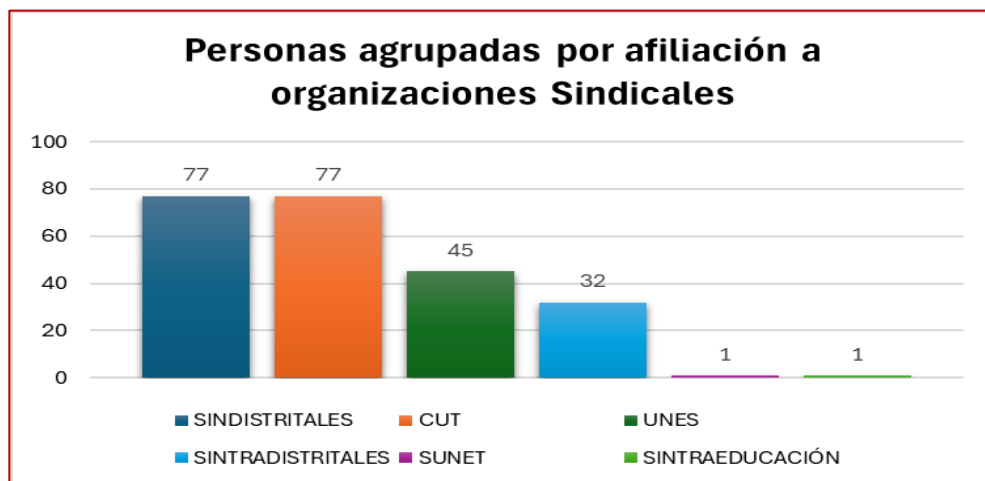
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

6.6 Población con discapacidad



En la panta del IDIPRON 2 persona indican que presentan discapacidad lo que equivale al 0,93% de los (as) servidores (as) vinculados, de las cuales 1 persona presenta discapacidad física y 1 persona discapacidad visual.

6.7 Sindicatos



Se cuenta con un total de 233 afiliaciones a diferentes organizaciones sindicales, se precisa que un (a) funcionario (as) puede estar afiliado (a) a una o varias organizaciones sindicales, así mismo, todos los (as) funcionarios (as) afiliados (as) a la organización sindical SINRADISTRITALES se encuentran afiliados a la CUT, ya que es una filial de esta.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

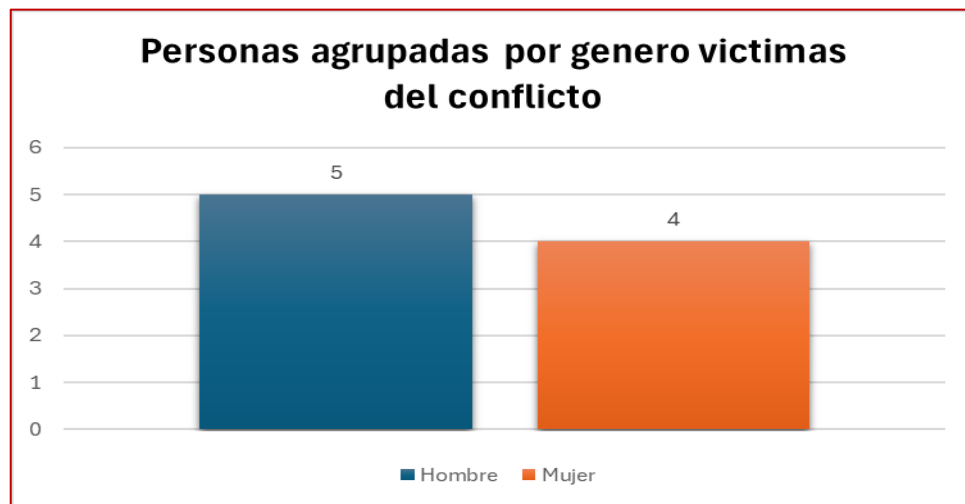
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Hay un total de dieciséis (16) servidores (as) con fuero sindical, lo que equivale a 7,47 % de los (as) empleados (a).

6.8 Víctimas del Conflicto



En la panta del IDIPRON se indica por parte de los (as) servidores (as) que 9 personas han sido víctimas del conflicto, lo que equivale al 4,2 % de los (as) servidores (as) vinculados, de los cuales 4 son mujeres y 5 hombres.

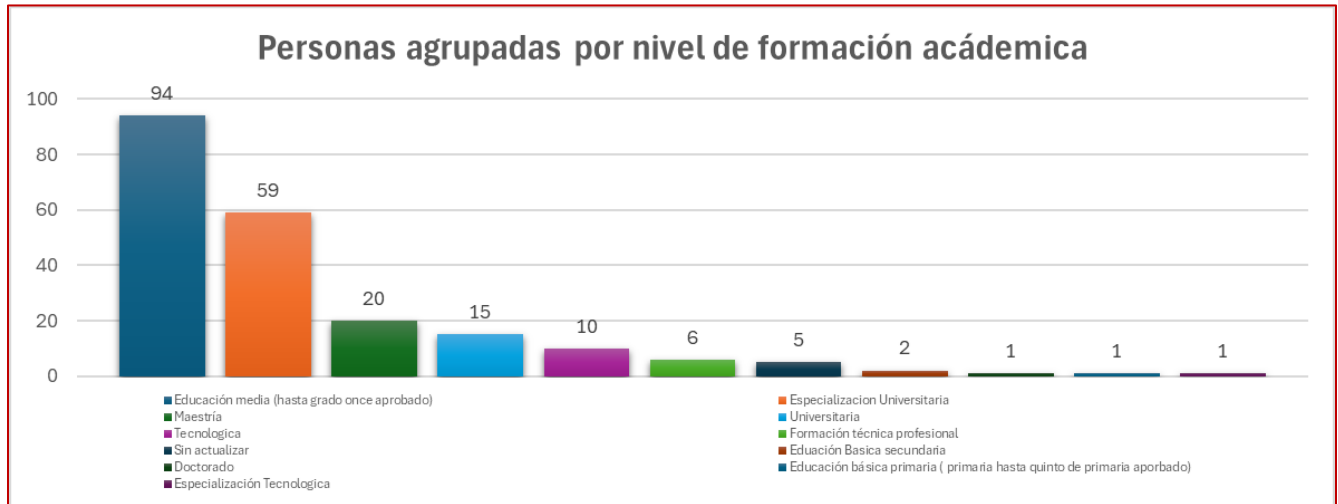


**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

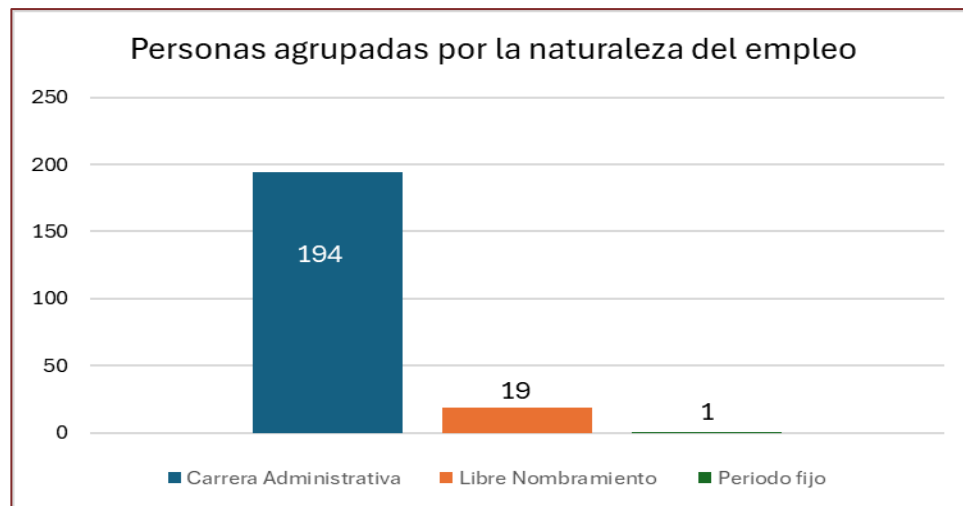
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

6.9 Nivel de Escolaridad



Se observa que 94 servidores (as) del IDIPRON aprobaron hasta grado once lo que equivale al 44%, 59 personas indican que cuentan con especialización que equivalen a un 28%, 20 personas indican que cuentan con maestría lo que equivale a 9,3%, 15 personas indican que cuentan con título universitario lo que equivale a un 7%, 10 personas indican que tienen tecnología aprobada lo que equivale a un 4,6% y el 7,1% corresponde a otros niveles de escolaridad máxima alcanzados.

6.10 Naturaleza del empleo



Se observa que en la Entidad 194 personas ocupan cargos cuya naturaleza de empleo es de carrera administrativa; lo que equivale a un 91%, 19 personas de libre nombramiento y remoción que equivale al 8,6% y 1 de periodo fijo equivalente al 0,4%.

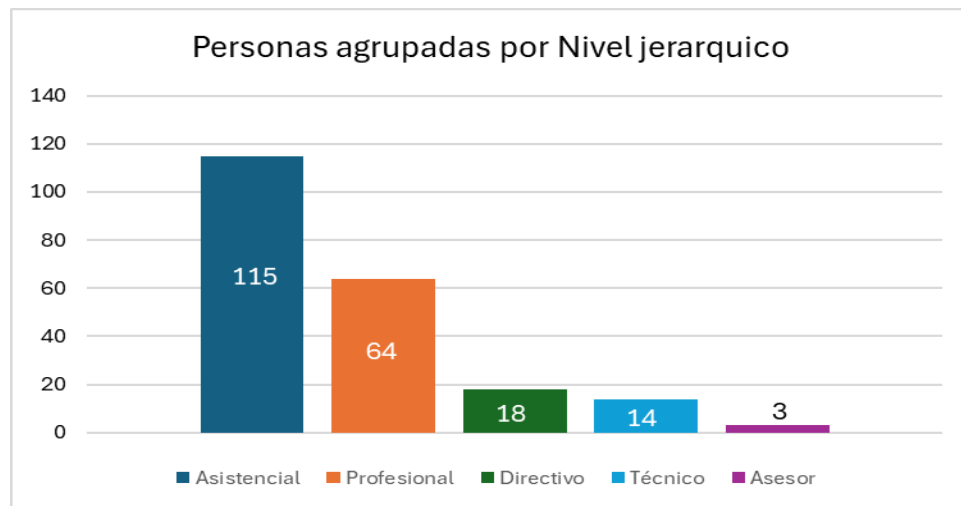


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

6.11 Nivel Jerárquico



Se encuentra que 115 servidores (as) pertenecen al nivel asistencial lo que equivale a un 54%, 64 personas a nivel profesional lo que equivale al 30%, 18 personas a nivel directivo lo que corresponde al 8,4%, 12 personas al nivel técnico lo que equivale el 6,6% y 3 personas a nivel asesor lo que corresponde al 1%.

7. ACUERDOS SINDICALES

Durante la vigencia 2025, el Instituto estuvo realizando el seguimiento a los compromisos acordado en el Acuerdo Sindical 2024, el cual fue suscrito entre el IDIPRON y las Organizaciones Sindicales (Sindicato De Empleados Distritales De Bogotá – SINDISTRITALES, Sindicato Unitario Nacional De Trabajadores Del Estado Colombiano – SUNET y Sindicato De Empleados Trabajadores Nacionales Y Distritales – SINTRADISTRITALES) durante la vigencia se realizaron 7 mesas de seguimiento a los compromisos allí acordados allí acordados el seguimiento a los Acuerdos Sindicales de vigencias anteriores.

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se relacionan las fechas en las que la Administración ha venido realizando seguimiento a los compromisos del Acuerdo Sindical:

- Primera Mesa: 29 de noviembre de 2024.
- Segunda Mesa: 12 de diciembre de 2024.
- Tercera Mesa: 16 de enero de 2025.
- Cuarta Mesa: 28 de febrero de 2025.
- Quinta Mesa: 20 de marzo de 2025.
- Sexta Mesa: 10 de abril de 2025.
- Séptima Mesa: 22 de mayo de 2025 seguimiento acuerdo laboral 2018

Como resultado de las siete (7) mesas de seguimiento adelantadas entre la administración y las organizaciones sindicales respecto al Acuerdo Laboral 2024, se reporta que, de los 59 compromisos establecidos, 43 han sido cerrados satisfactoriamente tras alcanzar el 100% de cumplimiento, (4) compromisos cumplidos parcialmente y 12



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

compromisos que se encuentran actualmente en trámite; este estado obedece a la naturaleza misma de las obligaciones, las cuales requieren una ejecución progresiva por parte de la administración para asegurar su efectividad y sostenibilidad en el tiempo

8. MANUAL DE FUNCIONES

El Manual de Funciones vigente es el adoptado mediante la Resolución 454 de 2022, así como la modificación adoptada mediante las siguientes resoluciones; Resolución 718 de 2023, Resolución 338 de 2024 y Resolución 626 de 2025.

9. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta que el talento humano es el principal activo y aliado para el logro de fines y metas de toda Entidad, es trascendental y de vital importancia su gestión en la medida que permita contar con servidores y servidoras altamente motivados(as), más comprometidos(as), competitivos(as) y especializados(as) en los requisitos propios de su cargo.

A partir del objetivo estratégico Institucional “Desarrollo de estrategias para el fortalecimiento de las capacidades físicas, tecnológicas, administrativas, operativas y mejoramiento del desempeño institucional para enfrentar las necesidades del IDIPRON en el siglo XXI.” la Gerencia del Talento Humano establece como iniciativa estratégica “*Establecer estrategias que permitan mejorar el apoyo a la gestión y el desempeño institucional dentro de la Entidad*”.

Para desarrollar esta iniciativa se planifican acciones tendientes a la gestión y administración del Talento Humano, correspondientes a la administración del personal, seguridad y salud en el trabajo, el bienestar y la capacitación, para asegurar un equipo de trabajo idóneo que garantice la efectiva prestación del servicio y la eficiente operación institucional.

A través del Autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, en el marco del MIPG se miden cuantitativamente los elementos como: subcomponentes, categorías, variables y rutas de creación de valor, la última aplicación más reciente en el IDIPRON corresponde a la vigencia 2025, los resultados se muestran a continuación:

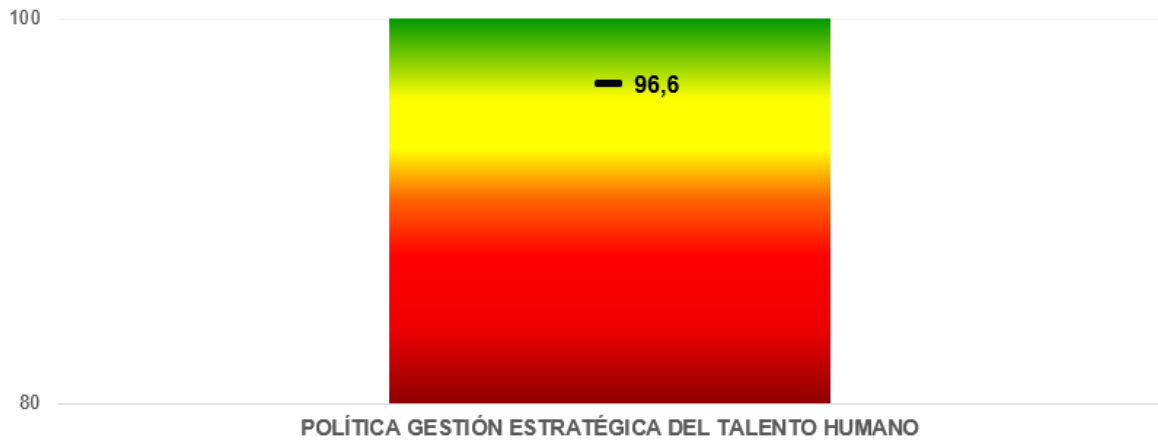
Calificación Total



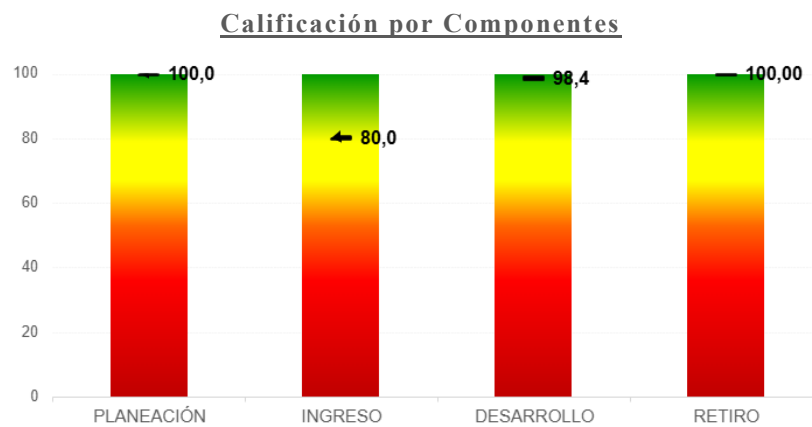
**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2025



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2025

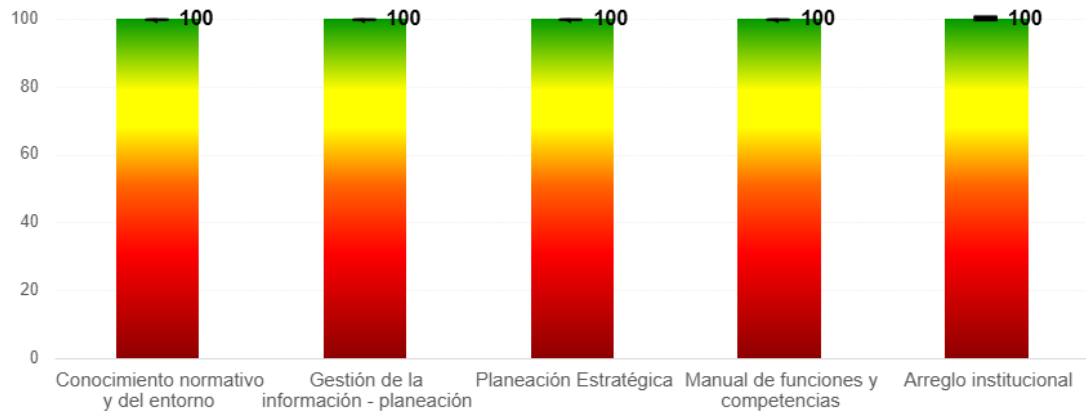
Calificación por Categorías: Componente 1-PLANEACIÓN



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

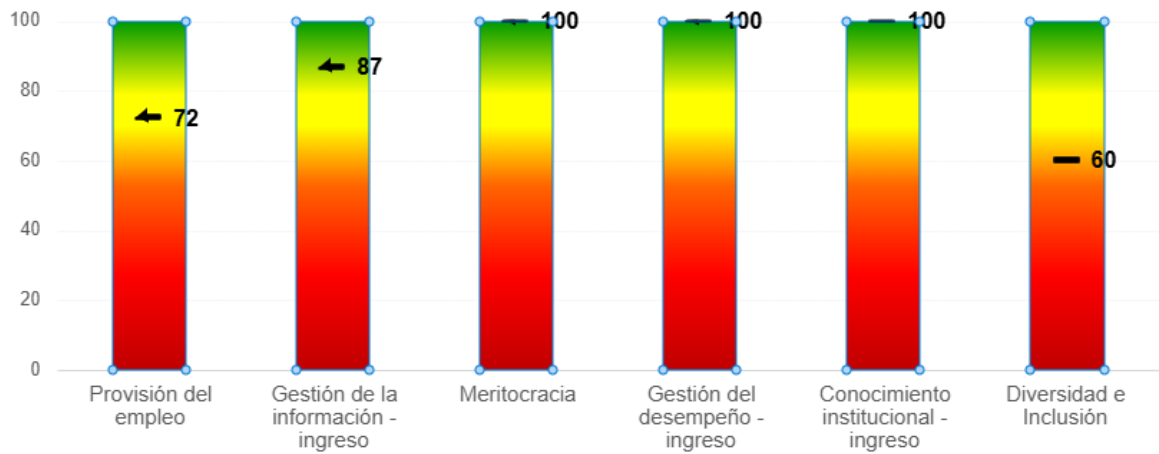
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2025

Calificación por Categorías: Componente 2-INGRESO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2025

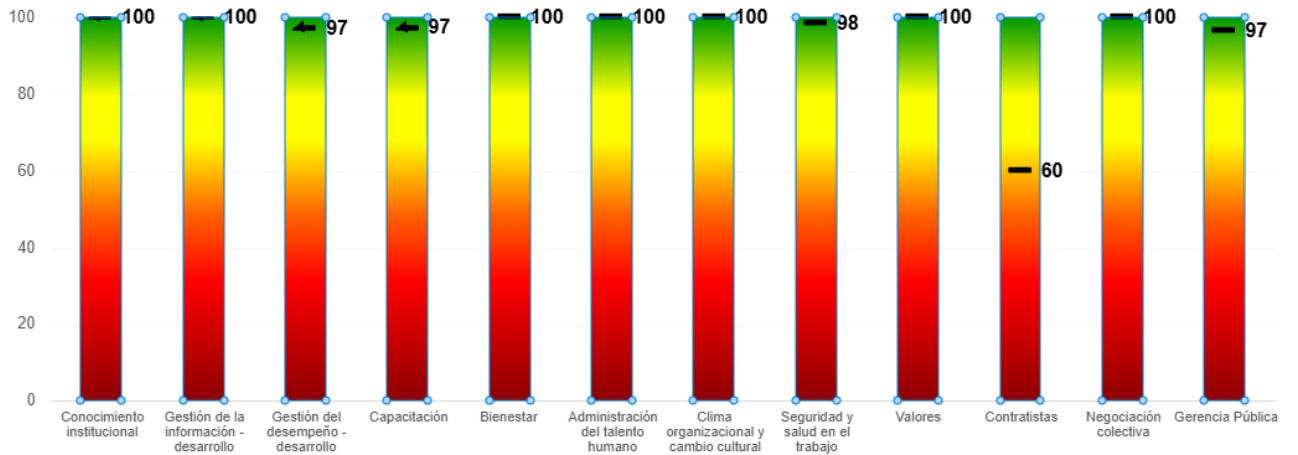
Calificación por Categorías: Componente 3-DESARROLLO



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

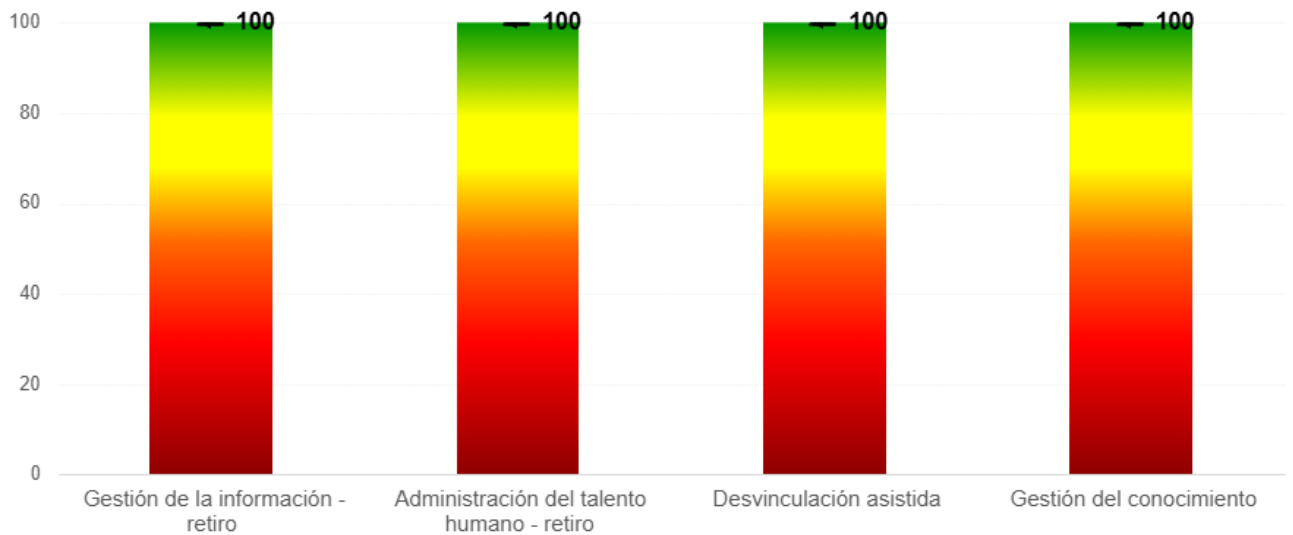
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2025

Calificación por Categorías: Componente 4-RETIRO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2025

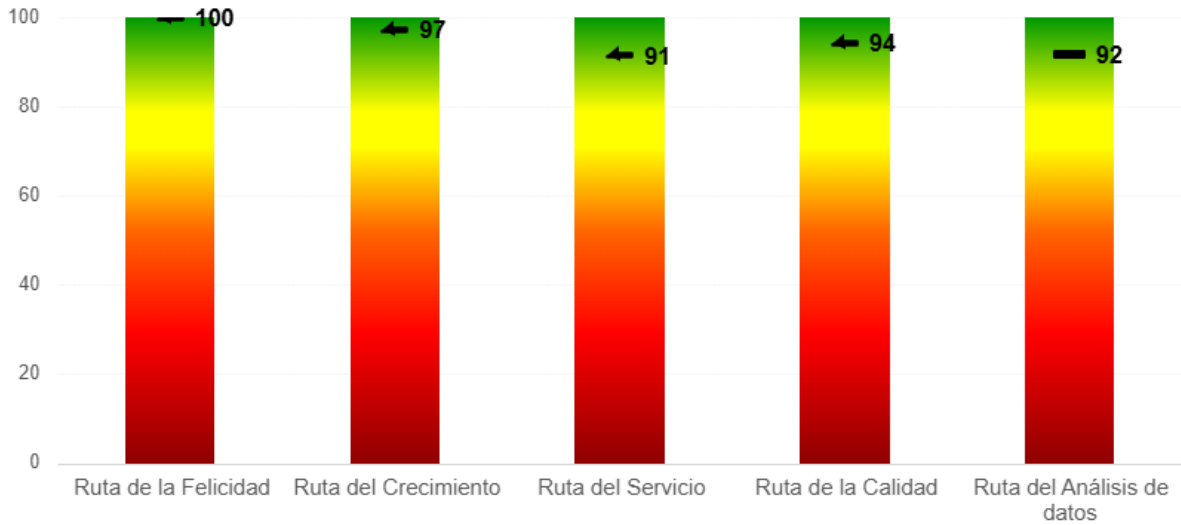
Calificación por Rutas de creación de valor



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2025

Los resultados del FURAG recibidos en la vigencia 2025, respecto de la medición 2024 también son un insumo de gran importancia para la formulación de acciones, en estos resultados se demostró que la entidad logró mejorar el desempeño; en cuanto a la política de GETH se refiere y el componente de Eficiencia y eficacia de la selección del Talento Humano aportó significativamente a este aumento en general.



Fuente: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiY2FhYTY0Y2U4MC00YzlyLWlzeDEtOTYxZDZjNzRiN2VhliwidCI6ImY1MzM0MTVmLWE5YjEtNGUzMi04OTRjLTNlZTJkZmM2MTQ3MCI6ImMiOjR9>



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

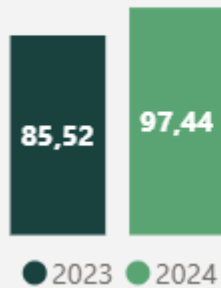
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

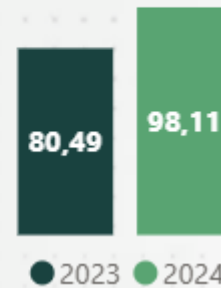
Índice de Desarrollo Institucional IDI



Dimensión 1 Talento Humano



Política Integridad



Fuente: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiY2FiYTY0Y2U4MC00YzlyLWlzODEtOTYxZDZjNzRiN2VhIiwidCI6ImY1MzM0MTVmLWE5YjEtNGUzMj00OTRjLTNlZTJkZmM2MTQ3MCIsmMiOjR9>

Con base en los resultados obtenidos tanto en Autodiagnósticos como en FURAG es importante fortalecer varios aspectos y se van a considerar las recomendaciones dadas por el DAFP para mantener y mejorar las mediciones, lo cual se logrará a través del Plan Operativo Anual POA, tema/categoría “Plan de Adecuación y Sostenibilidad” y a través de la “FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN E-DES-FT-003” relacionado con bienestar, capacitación, carrera administrativa y seguridad y salud en el trabajo.

La medición del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza mediante el indicador estratégico “Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano”, que consolida las actividades del Plan de Acción Anual, necesarias para dar cumplimiento a la Política de Talento Humano y los planes del Decreto 612 de 2018, con una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público.

10. PLAN ANUAL DE VACANTES



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

10.1 Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la IDIPRON, identificando las necesidades del talento humano, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal 2026

10.2 Propósito

Partiendo que el Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia en la Entidad.

En este sentido, el propósito es identificar los cargos en vacancia definitiva en el IDIPRON y aquellos en procesos de selección meritocrática, con el fin de proveerlos.

Así mismo sirve como insumo fundamental para la construcción de la Política de Talento Humano de la Entidad.

10.3 Análisis de la Personal Actual de la Entidad

El IDIPRON cuenta con una planta de personal global la cual se estableció por medio del Acuerdo 010 del 15 de septiembre de 2022 “Por la cual se modifica la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON” y la misma está conformada por un total de doscientos sesenta (260) cargos.

Tabla 1. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025

Distribución de la planta de personal por Nivel		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	19	7%
Asesor	3	1%
Profesional	76	29%
Técnico	15	6%
Asistencial	147	57%
Total	260	100%

Fuente. Elaboración propia

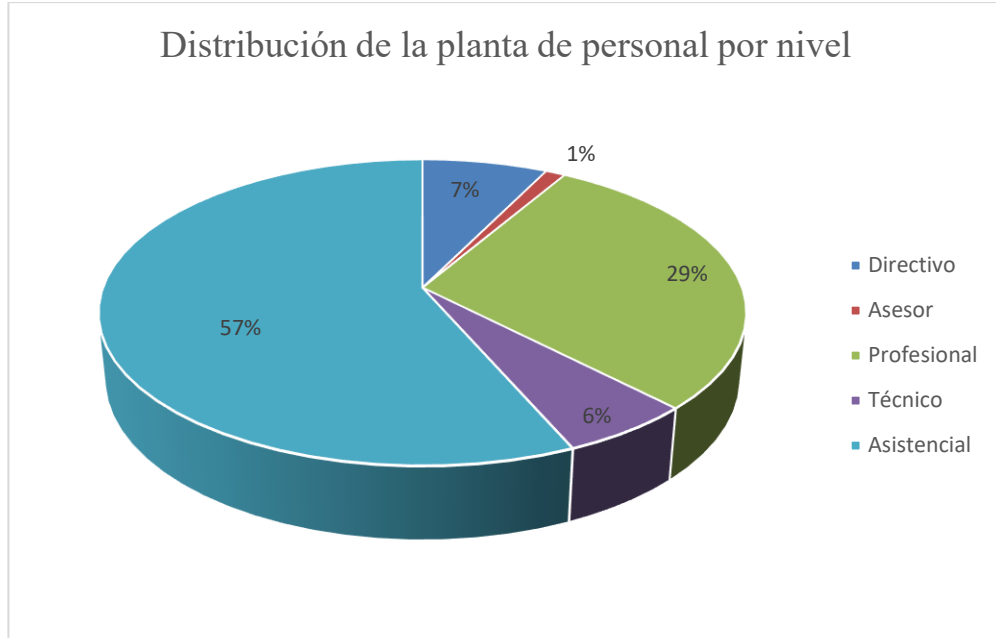
Ilustración 1. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2024



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

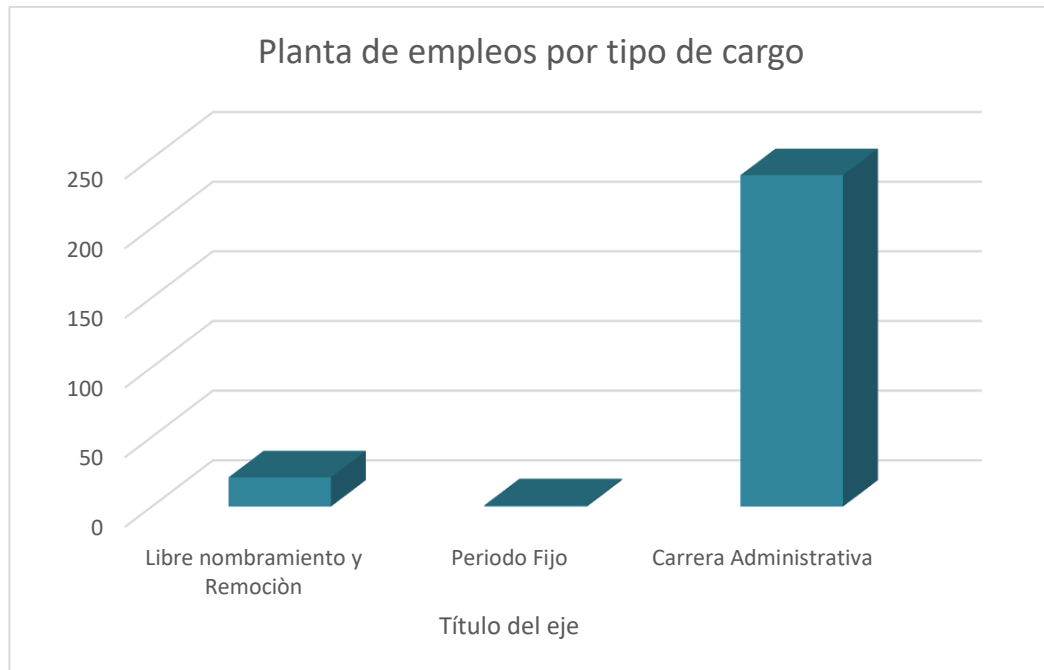
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Fuente. Elaboración propia

Respecto a la distribución de los empleos de la planta del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud por tipo de cargo se tiene:

Ilustración 2. Planta de empleos por tipo de cargo, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025





**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Fuente. Elaboración propia

A continuación, se realiza la caracterización de la Planta de Personal actual del IDIPRON:

Tabla 2. Caracterización de Planta de Personal, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025

Denominación	Código	Grado	No. Cargos
NIVEL DIRECTIVO			
Director General de Entidad Descentralizada	050	03	1
Secretario General de Entidad Descentralizada	054	02	1
Subdirector Técnico	068	02	3
Jefe de Oficina	006	01	4
Gerente	039	1	10
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			19
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	02	1
Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	02	1
Asesor	105	01	1
TOTAL NIVEL ASESOR			3
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	11	1
Profesional Especializado	222	10	1
Profesional Especializado	222	09	8
Profesional Universitario	219	08	4
Profesional Universitario	219	07	7
Profesional Universitario	219	06	5
Profesional Universitario	219	05	19
Profesional Universitario	219	04	1
Profesional Universitario	219	03	14
Profesional Universitario	219	02	7
Profesional Universitario	219	01	9
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			76
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Administrativo	367	05	2
Técnico Administrativo	367	03	1



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Técnico Administrativo	367	02	2
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico Operativo	314	05	1
Técnico Operativo	314	04	1
Técnico Operativo	314	03	5
Técnico Operativo	314	02	1
Técnico Operativo	314	01	1
TOTAL NIVEL TÉCNICO			15
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	407	13	2
Auxiliar Administrativo	407	12	1
Auxiliar Administrativo	407	11	4
Auxiliar Administrativo	407	10	7
Auxiliar Administrativo	407	09	4
Auxiliar Administrativo	407	07	22
Auxiliar Administrativo	407	06	1
Auxiliar Administrativo	407	05	2
Auxiliar Administrativo	407	04	4
Auxiliar Administrativo	407	01	5
Secretario	440	15	1
Secretario	440	14	1
Secretario	440	12	1
Secretario	440	11	1
Secretario	440	10	3
Secretario	440	09	4
Secretario	440	07	1
Secretario	440	06	2
Secretario	440	05	1
Secretario	440	03	1
Secretario	440	01	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	09	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	06	6
Auxiliar de Servicios Generales	470	05	9
Auxiliar de Servicios Generales	470	03	15



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Auxiliar de Servicios Generales	470	02	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	20
Ayudante	472	09	2
Ayudante	472	06	1
Conductor	480	12	1
Conductor	480	11	2
Conductor	480	09	3
Conductor	480	08	1
Conductor	480	06	2
Conductor	480	05	9
Conductor	480	01	3
Operario	487	02	1
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL			147
TOTAL PLANTA			260

Fuente. Elaboración propia

10.4 Seguimiento de la planta de personal

La Gerencia de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- Nomenclatura y tipos de vinculación de los empleos: Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado. Se cuenta con una base de datos que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles: Se cuenta con una base de datos, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por nivel jerárquico, nomenclatura y tipo de vinculación; esto con el fin de tener la información actualizada para ser reportada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y generar reportes y estadísticas.
- Caracterización de la población del IDIPRON: La Gerencia de Talento Humano administra una base de datos de caracterización con la información actualizada de los(as) servidores(as) de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.
- Indicador: Al Plan Anual de Vacantes, se le realiza seguimiento y medición mediante el indicador "Cumplimiento del plan anual de vacantes y de previsión".



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- De conformidad con el Artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 051 de 2018 y de la Circular No. 0011 de 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, el IDIPRON efectúa el reporte de los empleos de carrera en vacancia definitiva en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad.
- Se realiza el diligenciamiento del formato A-GDH-FT-023 “Planes de gestión de personal”.

10.5 Vacantes Definitivas

A continuación, se presenta la información detallada de las vacantes definitivas existentes en el IDIPRON con corte a 31 de diciembre de 2025.

Tabla 3. Vacantes definitivas existentes en el IDIPRON, fecha de corte; a 31 de diciembre de 2025.

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Provisional	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Provisional	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA POBLACIONAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	08	Sin proveer	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	07	Encargo	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	07	Encargo	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	OFICINA DE CONTROL INTERNO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Sin proveer	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CONTRATACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Sin proveer	SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Sin proveer	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Provisional	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Sin proveer	SECRETARIA GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	SECRETARIA GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	02	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Sin proveer	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Sin proveer	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA DE CONTRATACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Operativo	314	05	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Administrativo	367	03	Encargo	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC	Técnico Operativo	314	03	Encargo	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC	Técnico Operativo	314	03	Encargo	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Administrativo	367	02	Encargo	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC	Secretario	440	12	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Secretario	440	10	Encargo	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC	Secretario	440	09	Encargo	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC	Secretario	440	07	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Secretario	440	03	Provisional	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	13	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	10	Sin proveer	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	10	Encargo	OFICINA DE CONTROL INTERNO
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	09	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	07	Sin proveer	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	05	Encargo	GERENCIA DE CONTRATACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	04	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	04	Provisional	DIRECCION GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	Provisional	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Sin proveer	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Ayudante	472	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Conductor	480	08	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Conductor	480	05	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Conductor	480	05	Provisional	GERENCIA ADMINISTRATIVA

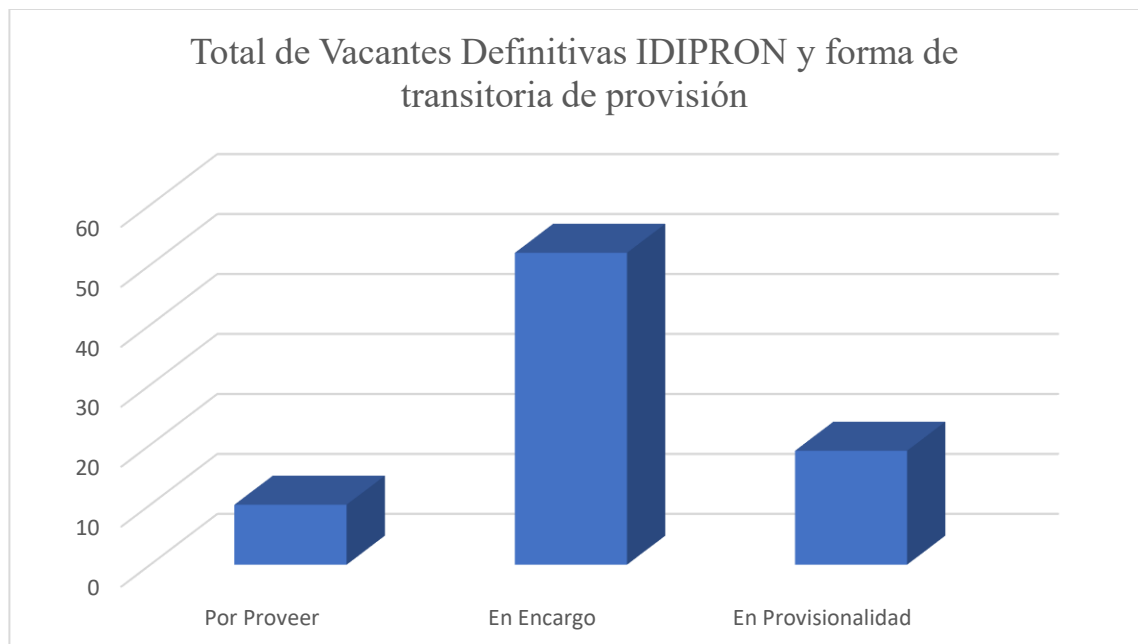
Fuente. Elaboración propia

Tabla 4.. Total de Vacantes Definitivas IDIPRON y forma de transitoria de provisión

Por Proveer	En Encargo	En Provisionalidad	Total Vacantes
10	52	19	81
12.35%	64.20%	23,45%	100%

Fuente. Elaboración propia

Ilustración 3. Total de Vacantes Definitivas IDIPRON y forma de transitoria de provisión



Fuente. Elaboración propia

Tabla 5. Total vacantes definitivas IDIPRON por Nivel y forma de transitoria de provisión

Nivel	Por proveer	Provista temporalmente En encargo	Provista temporalmente en provisionalidad	Total vacantes
Profesional	7	31	12	50
Técnico	0	5	0	5



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

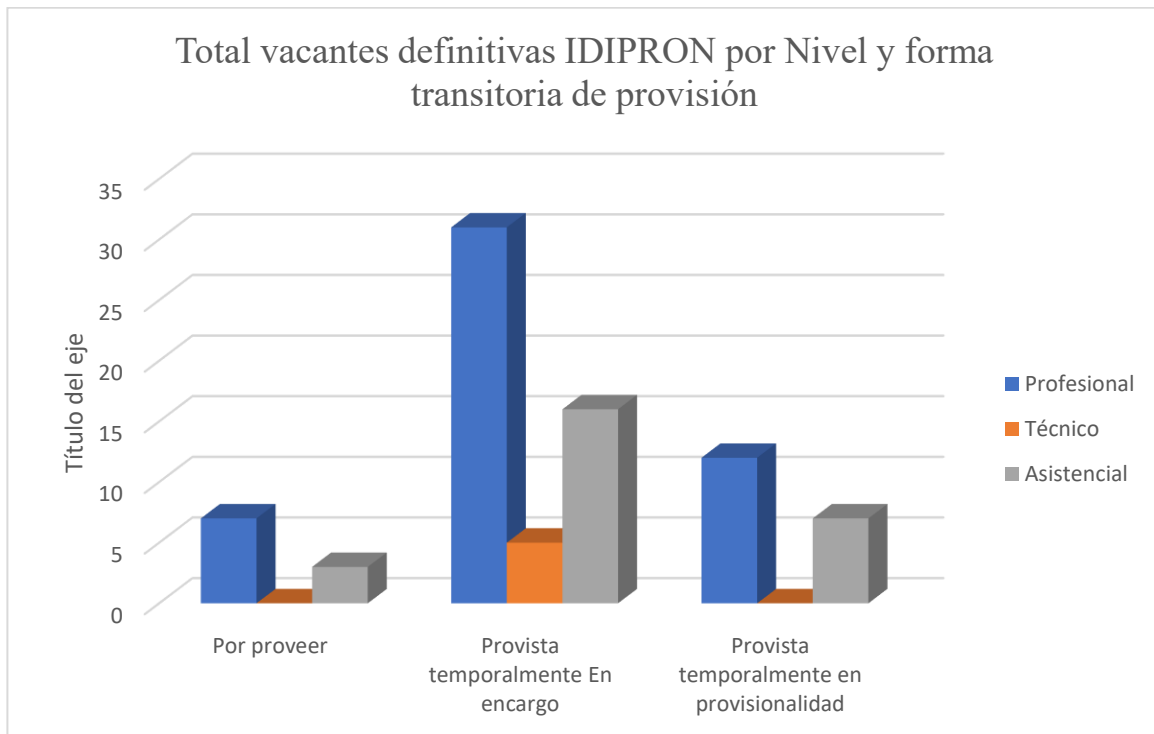
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Asistencial	3	16	7	26
Total	10	52	19	81

Fuente. Elaboración propia

Ilustración 4. Total de Vacantes Definitivas IDIPRON por Nivel y forma transitoria de provisión



Fuente. Elaboración propia

Tabla 6.. Total vacantes definitivas IDIPRON por Dependencia y Nivel

Dependencia	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
DIRECCION GENERAL			1	1
GERENCIA ADMINISTRATIVA	5		3	8
GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO	7			7
GERENCIA DE CONTRATACION	2		1	3
GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD	3			3
GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA	4			4
GERENCIA DE RECURSOS FISICOS	1	1	2	4
GERENCIA DE TALENTO HUMANO	2		2	4
GERENCIA FINANCIERA	4		1	5
GERENCIA OPERATIVA	7	1	11	19



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Dependencia	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
GERENCIA TERRITORIO	3	1		4
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1		1	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	2	1		3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1		1	2
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	3	1		4
SECRETARIA GENERAL	2			2
SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS	1		1	2
SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES	2		1	3
SUBDIRECCION TECNICA POBLACIONAL	1			1
Total	51	5	25	81

Fuente. Elaboración propia

10.6 Presupuesto

El IDIPRON realizó el pago a la CNSC por un valor de DOSCIENTOS VEINTITRES MILLONES NOVECIENTOS DOS MIL PESOS MC. \$223,902,000.00, con el fin de amparar el concurso de méritos proceso de selección convocatoria Distrito Capital 6 que adelanta actualmente la CNSC para la provisión definitiva de sesenta y un (61) vacantes de carrera administrativa.

Así mismo, se contempló la suma de SEIS MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y TRES MIL PESOS M/CTES\$ 6.263.000 en el presupuesto de la Entidad vigencia 2026, por el rubro de Servicios administrativos relacionados con los trabajadores estatales para hacer uso de lista de elegibles.

El IDIPRON cuenta con los recursos presupuestales para la provisión de las vacantes definitivas señaladas en el presente documento.

11. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

11.1 Objetivo

Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad con corte a la vigencia 2025, proyectando los cambios que tendrían lugar la planta de personal una vez se surta los procesos de nombramiento producto de las convocatorias adelantadas con la CNSC y otras situaciones administrativas, determinando la cantidad y perfil de las personas que se requieren en la Entidad, con el fin de establecer las acciones para la provisión de estas y así garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

11.2 Propósito

Establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal del IDIPRON con corte a la vigencia 2025 y determinar los lineamientos para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar.

11.3 Análisis de la planta de personal de la entidad



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

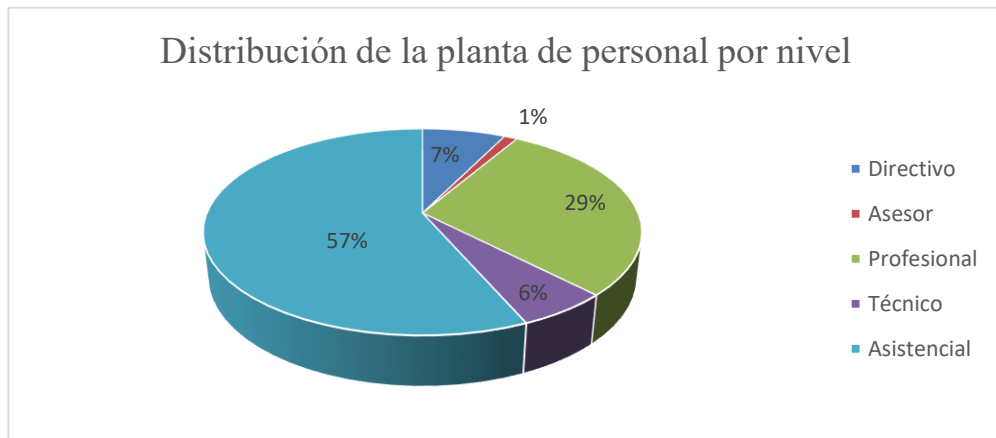
El IDIPRON cuenta con una planta de personal global la cual se estableció por medio del Acuerdo 010 del 15 de septiembre de 2022 “Por la cual se modifica la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON” y la misma está conformada por un total de doscientos sesenta (260) cargos.

Tabla 7. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2025

Distribución de la planta de personal por Nivel		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	19	7%
Asesor	3	1%
Profesional	76	29%
Técnico	15	6%
Asistencial	147	57%
Total	260	100%

Fuente. Elaboración propia

Ilustración 5. Distribución de Planta de Personal por nivel, fecha de corte; 31 de diciembre de 2024



Fuente. Elaboración propia

11.4 Análisis de la disponibilidad de personal

A continuación, se presenta la información detallada de las vacantes definitivas existentes en el IDIPRON con corte a 31 de diciembre de 2025.

Tabla 8. Vacantes definitivas existentes en el IDIPRON, fecha de corte; a 31 de diciembre de 2025.

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA OPERATIVA



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Provisional	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Provisional	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA POBLACIONAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Especializado	222	09	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	08	Sin proveer	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	07	Encargo	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	07	Encargo	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC	Profesional Universitario	219	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	OFICINA DE CONTROL INTERNO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Sin proveer	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CONTRATACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Sin proveer	SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Sin proveer	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	05	Provisional	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Sin proveer	SECRETARIA GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	SECRETARIA GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Provisional	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	03	Encargo	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	02	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Sin proveer	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Sin proveer	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA DE CONTRATACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Profesional Universitario	219	01	Provisional	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Operativo	314	05	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Administrativo	367	03	Encargo	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Operativo	314	03	Encargo	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Operativo	314	03	Encargo	GERENCIA TERRITORIO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Técnico Administrativo	367	02	Encargo	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Secretario	440	12	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Secretario	440	10	Encargo	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Secretario	440	09	Encargo	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Convocatoria	Denominación	Cd	Gr	Forma de provisión	Dependencia
REPORTADO CNSC	Secretario	440	07	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Secretario	440	03	Provisional	GERENCIA FINANCIERA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	13	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	10	Sin proveer	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	10	Encargo	OFICINA DE CONTROL INTERNO
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	09	Encargo	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	07	Sin proveer	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	07	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	05	Encargo	GERENCIA DE CONTRATACION
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	04	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar Administrativo	407	04	Provisional	DIRECCION GENERAL
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	Provisional	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Sin proveer	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	Provisional	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Ayudante	472	06	Encargo	GERENCIA OPERATIVA
REPORTADO CNSC	Conductor	480	08	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Conductor	480	05	Encargo	GERENCIA ADMINISTRATIVA
REPORTADO CNSC DISTRITO 6	Conductor	480	05	Provisional	GERENCIA ADMINISTRATIVA

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2025, se tiene 10 vacantes de carrera administrativa por proveer así:

Tabla 9. Total de Vacantes Definitivas de carrera administrativa IDIPRON

Nivel	Denominación	Cd	Gr	Dependencia
Profesional	Profesional Universitario	219	08	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
Profesional	Profesional Universitario	219	05	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Nivel	Denominación	Cd	Gr	Dependencia
Profesional	Profesional Universitario	219	05	SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS
Profesional	Profesional Universitario	219	05	GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA
Profesional	Profesional Universitario	219	03	SECRETARIA GENERAL
Profesional	Profesional Universitario	219	01	GERENCIA FINANCIERA
Profesional	Profesional Universitario	219	01	GERENCIA ADMINISTRATIVA
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	10	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA OPERATIVA

Fuente. Elaboración propia

Por otro lado, a corte de 31 de diciembre de 2025 se tiene 36 vacantes temporales las cuales se relacionan a continuación:

Tabla 10. Vacantes temporales existentes en el IDIPRON, fecha de corte; a 31 de diciembre de 2025.

Nivel	Denominación	Cd	Gr	Dependencia
Directivo	Gerente	039	01	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Profesional	Profesional Universitario	219	07	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO
Profesional	Profesional Universitario	219	06	GERENCIA OPERATIVA
Profesional	Profesional Universitario	219	04	GERENCIA OPERATIVA
Profesional	Profesional Universitario	219	02	GERENCIA OPERATIVA
Profesional	Profesional Universitario	219	02	GERENCIA OPERATIVA
Técnico	Técnico Administrativo	367	05	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Asistencial	Secretario	440	10	GERENCIA FINANCIERA
Asistencial	Secretario	440	09	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
Asistencial	Secretario	440	06	SUBDIRECCION TECNICA POBLACIONAL
Asistencial	Secretario	440	06	OFICINA DE CONTROL INTERNO
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	11	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	10	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	10	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	07	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	05	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Nivel	Denominación	Cd	Gr	Dependencia
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	04	GERENCIA ADMINISTRATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	09	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	06	GERENCIA ADMINISTRATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	03	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	01	GERENCIA OPERATIVA
Asistencial	Conductor	480	06	GERENCIA ADMINISTRATIVA
Asistencial	Conductor	480	06	GERENCIA ADMINISTRATIVA
Asistencial	Conductor	480	01	GERENCIA ADMINISTRATIVA

Fuente. Elaboración propia

11.5 Análisis de provisión y ocupación de empleos


En este ítem se realiza el análisis de la provisión definitiva y ocupación de los empleos de la Entidad, es decir, se analiza la proporción de empleos que cuentan con titular en relación con la cantidad de empleos aprobados en la Entidad, tipo de provisión y si se encuentran vacantes.

Tabla 11. Análisis de la provisión definitiva y ocupación de los empleos de la Entidad

Empleos Planta de Personal				
Provistos			Vacancias	
En titularidad	Encargos	Provisional	Definitivas	Temporales
71	106	37	10	36
214			46	
TOTALES		260		

Fuente. Elaboración propia

Como se evidencia a corte de 31 de diciembre de 2025 la provisión definitiva de empleos fue del 82,39% (214 empleos), lo que representa que 71 empleos se encuentran provistos de manera definitiva con su titular, es decir el 27,30%, 143 empleos encuentran provistos temporalmente es decir el 55 %, de los cuales 106 empleos provistos por concepto de encargos y 37 son provisionales. Así mismo, 17,69% empleos se encuentran en vacancia definitiva o temporal, discriminados 10 en vacancia definitiva y 36 en vacancia temporal.

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

11.6 Contexto

Para la vigencia 2026 en materia de la planta de personal se podría presentar las siguientes novedades entorno al desarrollo del concurso de méritos que se adelanta actualmente mediante la convocatoria Distrito 6 que adelanta la CNSC para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa

11.6.1 Terminación de encargos

Para la vigencia 2026, teniendo en cuenta los nombramientos que puedan surtir producto de la convocatoria denominada Distrito 6 se estima que se podría dar por terminados 65 encargos en empleos de carrera administrativa.

11.6.2 Finalización de nombramiento de provisionalidad

Para la vigencia 2025, teniendo en cuenta los nombramientos que puedan surtir producto de la convocatoria denominada Distrito 6 se estima que se podría dar por terminados 37 nombramientos en provisionalidad.

11.6.3 Retiro de servidores (as) por reconocimiento de pensión por vejez

Al respecto, es pertinente detallar la situación de los(as) servidores(as) del IDIPRON, en el sentido de tener presente quienes ya cuentan con uno de los dos requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez:

Tabla 12. Servidores(as) públicos con requisitos para acceder a la pensión de jubilación o vejez

Nivel	Hombres	Mujeres
Profesional	1	6
Técnico	1	1
Asistencial	10	10
Total	12	17

Fuente. Elaboración propia

11.7 Programación de medidas de cobertura

En este apartado se procede a indicar las medidas prioritarias que la Entidad debe implementar para lograr cubrir las necesidades de personal durante la vigencia 2026. En este sentido, se describen los mecanismos para garantizar la cobertura de las necesidades de la Entidad en materia de personal, los cuales se presentan a continuación:

11.7.1 Provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa

Acorde al Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026 se encuentran reportadas sesenta y nueve (69) vacantes definitivas, en la oferta pública de empleos de carrera administrativa OPEC, administrada por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El IDIPRON realizó el pago a la CNSC por un valor de DOSCIENTOS VEINTITRES MILLONES NOVECIENTOS DOS MIL PESOS MC. \$223,902,000.00, con el fin de amparar el concurso de méritos proceso de selección convocatoria Distrito Capital 6 que adelanta actualmente la CNSC para la provisión definitiva de sesenta y un (61) vacantes de carrera administrativa.


	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Tabla 13. Resumen reporte de vacantes de carrera administrativa a SIMO

Nivel del empleo	Vacantes reportadas
Profesional	50
Técnico	5
Asistencial	26
Total	81

Fuente. Elaboración propia

Así mismo, se harán uso de las listas de elegibles previa autorización que remita la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, para proveer los empleos de carrera administrativa vacantes

Finalmente se tendrán en cuenta los nombramientos ordinarios de Libre nombramiento y remoción previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley para su provisión en los casos de que se generen nuevas vacantes.

11.7.2 Provisión transitoria

Como medida de provisión transitoria, acorde con la normatividad legal vigente, será preferente la provisión mediante encargo con funcionarios de carrera administrativa.

Finalizado el proceso de provisión transitoria sin encontrar en la planta servidores(as) de carrera administrativa con derecho preferencial a ocupar estos empleos, se procederá a la provisión transitoria mediante nombramiento provisional.

11.7.3 Racionalización de la planta

Este mecanismo está orientado a llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la Entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, lo anterior considerando los perfiles definidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente.

11.8 Acciones por desarrollar

Teniendo en cuenta los nombramientos y retiros que se pueden producir durante la vigencia, la Entidad debe adelantar acciones relacionadas con el plan de desvinculación y con las vinculaciones de personal en lo relacionado:

Plan de Acogida

- Proceso de inducción al personal nuevo nombrado en período de prueba
- Proceso de reinducción al personal que ocupaba transitoriamente un empleo superior mediante encargo
- Examen médico de ingreso
- Curso virtual de Ingreso al Servicio Público

Plan de Desvinculación (retiro)



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- Seguro de desempleo (socialización de la información de la Caja de Compensación)
- Taller de prepensionados
- Capacitaciones en acompañamiento de proceso de desvinculación

12. OTRAS ACCIONES DESDE CARRERA ADMINISTRATIVA

12.1. Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género)

El Instituto como compromiso de la promoción de la inclusión y la diversidad en el marco de renovación institucional y para la provisión de empleos de carácter provisional se vinculó una persona con edad entre los 18 y 28 años.

A cierre de 31 de diciembre de 2025 la planta del IDIPRON contaba con 2 personas en condición de discapacidad y siete (7) jóvenes entre los 18 y 28 años.

Respecto a genero la planta de personal del IDIPRON se compone el 57% por mujeres y el 43% por hombres.

12.2 Evaluación de desempeño

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los(as) servidores(as) de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio (Artículo 2.2.8.1.1 de la Decreto 1083 de 2015).

En este sentido el objetivo de la evaluación de desempeño laboral es evaluar y calificar el desempeño laboral de los(as) servidores(as) de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción diferentes a los Gerentes Públicos del Instituto, con base en parámetros que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

En el IDIPRON se cuenta con el procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral A-GDH-PR-003 en el que se establecen los criterios unificados (sujetos de evaluación, insumos para la evaluación, nivel de cumplimiento, escalas y componentes de la evaluación definitiva y recursos) para el desarrollo del proceso de la Evaluación de Desempeño Laboral, así mismo, se cuenta con el aplicativo EDL APP implementado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el reporte y la sistematización de los datos.

Por otro lado, el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y para el periodo de prueba en el IDIPRON se desarrolla teniendo en cuenta las siguientes fases:

1. Concertación de compromisos
2. Seguimiento
3. Evaluaciones parciales
4. Calificación definitiva

Desde la Gerencia de Talento Humano se realiza acciones de monitoreo y seguimiento de la implementación de cada una de las fases mediante el envío de memorandos, correos electrónicos masivos, divulgación de información y/o capacitaciones entorno a la EDL y realización del informe de los resultados del proceso evaluativo anual y en periodo



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

de prueba en el que se mide la eficacia en la implementación del proceso y que sirven como insumo para el otorgamiento de estímulos e incentivos para los (as) servidores (as) públicos (as).

En este sentido, para la vigencia 2025 se realizó seguimiento la Evaluación de Desempeño Laboral de los(as) servidores(as) (as) del IDIPRON, se realizaron invitaciones a evaluados y evaluadores para participar en las capacitaciones referentes EDL APP. Respecto a la evaluación parcial a corte de 31 de julio de 2025 el total de los(as) servidores(as) fueron evaluados.

La evaluación definitiva anual u ordinaria se realizará a corte de 31 de enero de 2026 sus resultados se tendrán en cuenta para construcción de las diferentes acciones en materia de capacitación y bienestar que se puedan implementar, y este proceso se repetirá de manera cíclica para la vigencia 2026.

12.3 Acuerdo de Gestión

Un Acuerdo de Gestión es el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2025).

La finalidad de los acuerdos de gestión es establecer las actividades necesarias para concertar, formalizar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión entre los Gerentes Públicos y el superior jerárquico, teniendo en cuenta la planeación estratégica de la Entidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el IDIPRON se cuenta con el procedimiento Seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión gerentes públicos A-GDH-PR-015, en este sentido, la Gerencia de Talento Humano, emite los lineamientos y divulga la información concerniente para el cumplimiento de este procedimiento.

Así mismo, la Gerencia de Talento Humano en marco de los acuerdos de gestión;

- Suministrar y socializar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.
- Verificar que todos los Gerentes Públicos de la Entidad cuenten con acuerdos de gestión debidamente diligenciados y archivados en las historias laborales según corresponda.
- En los casos que faltan por formalizar acuerdos, genera la alerta y la remite al Superior Jerárquico según corresponda.
- Consolida el resultado final de la calificación de los acuerdos de gestión.
- Remite los resultados de las calificaciones y planes de mejora detectadas al área de capacitación, con el fin de que sirvan como insumo para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación.
- Realiza la solicitud de publicación en la intranet y página Web de la Entidad, del informe de los resultados de los acuerdos de gestión para la vigencia, al a Oficina Asesora de Comunicaciones.

A corte de 31 de diciembre se contaba con quince (15) acuerdos de gestión concertados, de los cuales se realizará el seguimiento a más tardar el 28 de febrero de 2025, y se generará el respectivo informe en el que según los resultados de describirán las mejores que se pudiesen presentar para el fortalecimiento de las competencias de los gerentes públicos.

Así mismo el total de los Gerente Públicos que ingresaron en la vigencia 2025 al IDIPRON firmo su acuerdo de gestión durante el termino establecido por la legislación vigente y aquellos que se retiraron en su totalidad se les realizó



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

seguimiento por renuncia. Se precisa que para el cargo denominado Jefe de Oficina ubicado en la Oficina de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones no realizo firma del Acuerdo de Gestión, sin embargo, se encuentra entre los términos que determina la ley para acordarlo.

por otro lado, se aclara que el cargo denominado Gerente Código 039 Grado 01 perteneciente a la Gerencia Administrativa se encuentra en vacancia definitiva, por lo tanto, no cuenta con Acuerdo de Gestión firmado y una vez se vincule la persona que asumirá el cargo, se realiza la respectiva concertación de Acuerdo de Gestión en los tiempos y términos establecidos por la legislación vigente.

12.4 Actualización de la información en el SIDEAP

El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP); es una herramienta tecnológica al servicio de la ciudadanía y de la administración pública distrital a través del cual se gestiona de manera integral la información relacionada con la estructura organizacional y el talento humano vinculado con entidades y organismos del distrito, el cual tiene por objetivo soportar la formulación de políticas públicas y la toma de decisiones a partir de información pública y transparente

Esta herramienta permite que el IDIPRON lleve el control del personal de planta y las novedades referentes a este, como; nombramientos, renunciaciones, encargos, vacantes definitivas, vacantes temporales, comisiones de servicio, conflicto de intereses, teletrabajo entre otros.

Adicionalmente permite consultar las hojas de vida de los (las) funcionarios (as), consultado la última actualización realizada y permite extraer la información que se requiera para los diferentes procesos que se adelantan en la Entidad.

Por otro lado, permite el registro y actualización de la información relacionada con los bienes y rentas de las y los(as) servidores(as), quienes diligencian sus datos directamente en el sistema.

En este sentido la Gerencia de Talento Humano realiza actualización de la planta en cuanto a ingreso, retiros y encargos y de las diferentes situaciones administrativas que presenten los(as) servidores(as) (as) del Instituto. Así mismo, se realiza el reporte mensual de la planta de empleos de la Entidad.

Respecto a la actualización de las declaraciones juramentadas de bienes y rentas y actividades económicas privadas desde la Gerencia de Talento Humano se hace seguimiento mediante envío de correos masivos para que los (as) servidores (as) lo diligencien durante el mes de julio con el fin que el 100% de los(as) servidores(as) (as) lo diligencien.

12.5 Monitoreo SIGEP

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) tiene como objetivo compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano, lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004.

En este sentido en el SIGEP es una obligación de todos los(as) servidores(as) públicos(as) de entidades y organismos públicos realizar la Declaración de Bienes y Rentas la contiene información detallada de ingresos, cuentas bancarias, bienes patrimoniales, acreencias y obligaciones y participación en juntas, consejos directivos, corporaciones, sociedades



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro dentro o fuera del país y solo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público.

Respecto a la actualización de las declaraciones juramentadas de bienes y rentas desde la Gerencia de Talento Humano se hace seguimiento mediante envío de correos masivos para que los (as) servidores (as) la diligencien durante los meses de junio y julio con el fin que el 100% de los(as) servidores(as) lo diligencien.

12.6 Actividades en cumplimiento del Decreto 1800 de 2019

Desde el IDIPRON para la vigencia de 2026 se adelantarán actividades tendientes adelantar los estudios técnicos que soporten la ampliación de planta de personal en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1800 de 2019 específicamente en lo establecido en el artículo 2.2.1.4.1 en cuanto a:

- Análisis y ajuste de los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- Análisis de los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.

Se precisa que las actividades se concentraran en la Subdirección Técnica de Lineamientos y Políticas y en la Gerencia de Capacidades y derechos.

13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Insumos para el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

13.1 Diagnóstico De Necesidades De Aprendizaje Organizacional (DNAO)

El instrumento construido se materializó en una encuesta de tipo cualitativo-cuantitativo de selección múltiple con tres preguntas abiertas, el cual se denominó “DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2026”, con el que se garantizó el análisis de las variables a partir de los seis (6) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con la siguiente estructura:

Este informe presenta el análisis integral de la información recolectada a través de una consulta directa a los funcionarios del IDIPRON, orientada a diagnosticar las necesidades y expectativas frente al Plan Institucional de Capacitación 2026. El estudio integra variables demográficas y laborales con las preferencias de formación en ejes temáticos específicos, identificando además los factores internos y externos que inciden en el desempeño profesional de los funcionarios del IDIPRON.

El presente diagnóstico se fundamentó en la aplicación de un cuestionario digital dirigido a los funcionarios de IDIPRON. El instrumento, compuesto por 19 ítems, permitió recolectar datos sobre perfiles sociodemográficos, intereses de formación y la valoración de los procesos de capacitación de vigencias anteriores.

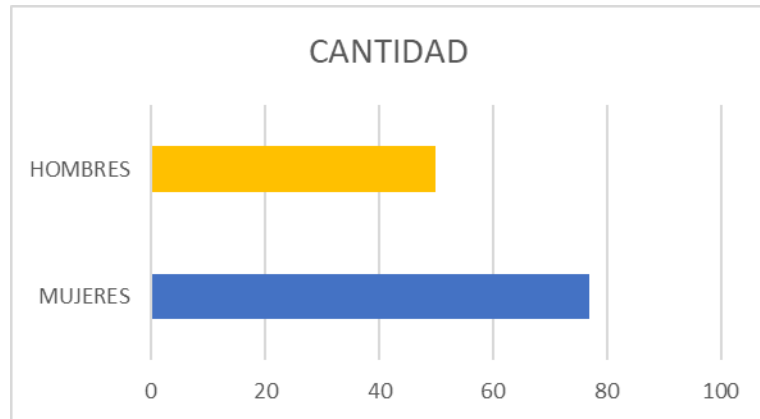
La consulta permaneció abierta desde el 12 de diciembre de 2025 hasta el 5 de enero de 2026, logrando una muestra representativa de 127 funcionarios, cuyos aportes constituyen el insumo principal de este análisis.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



La mayoría de participantes fueron mujeres, con el 61% de participación, mientras que el 39% restante corresponde a los hombres que diligenciaron la encuesta



El 84% de los funcionarios encuestados están vinculados al IDIPRON mediante carrera administrativa, el 10% de los participantes están vinculados mediante planta provisional y el 6% restante están vinculados con la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción, evidenciándose que la mayoría de los participantes interesados en participar en dicha encuesta son los que se ven directamente afectados por la misma



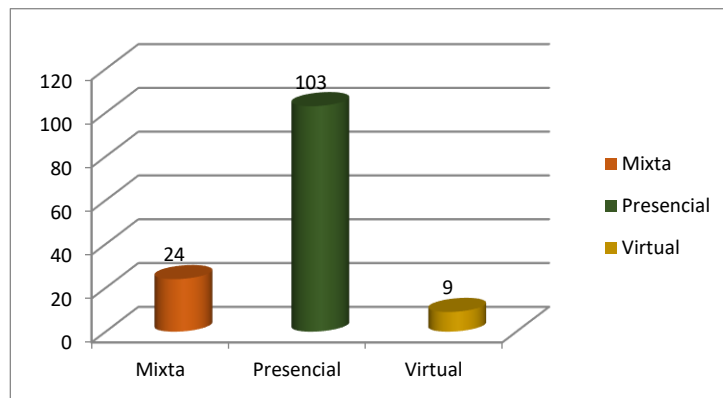
**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



El 84% de los funcionarios encuestados están vinculados al IDIPRON mediante carrera administrativa, el 10% de los participantes están vinculados mediante planta provisional y el 6% restante están vinculados con la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción, evidenciándose que la mayoría de los participantes interesados en participar en dicha encuesta son los que se ven directamente afectados por la misma



Se observa que 103 personas, equivalentes al 75,74% de los encuestados prefieren las capacitaciones presenciales, mientras que 24 personas (17,65%) considera que las capacitaciones pueden ser mixtas, y 9 personas (6,62%) las prefiere en modalidad virtual.

Teniendo en cuenta los ejes dispuestos en el Plan Nacional de Capacitación 2020-2023 los principales hallazgos por cada uno de ellos fueron los siguientes:



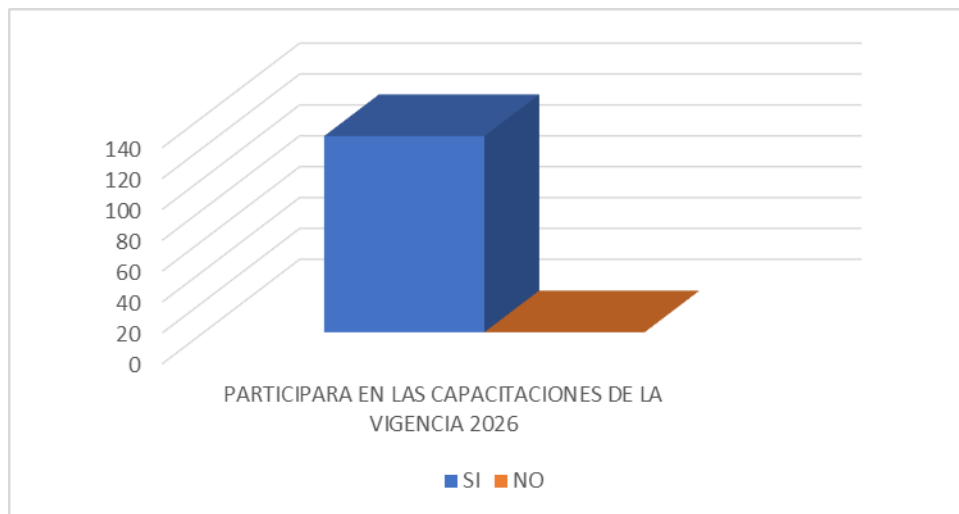
**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



La totalidad de las personas que participaron en la encuesta afirman querer participar en las capacitaciones que se oferten en el 2026, teniendo como precedente los cursos ofertados en la vigencia 2025.



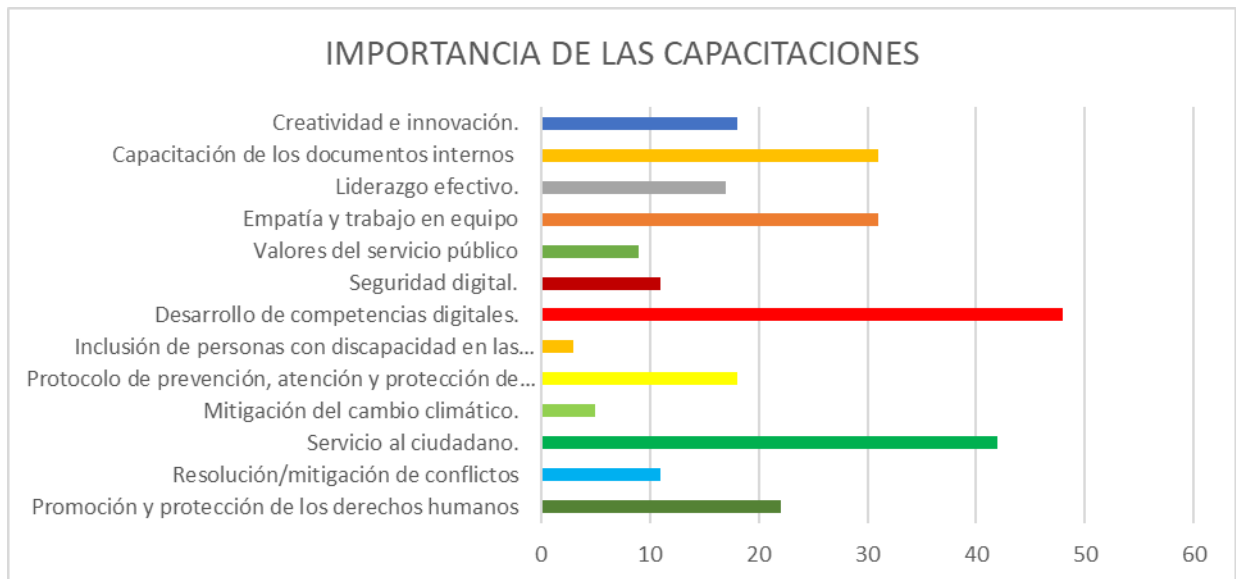


**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con la votación realizada por los funcionarios, la capacitación considerada más importante para el desarrollo de sus funciones es el desarrollo de competencias digitales, con 48 votos. En segundo lugar se encuentra la capacitación en servicio al ciudadano, con 42 votos. Finalmente, las capacitaciones en empatía, trabajo en equipo y conocimiento de los documentos internos obtuvieron 31 votos cada una.



De acuerdo a la participación de los funcionarios, consideran de gran importancia que se sigan ofertando cursos de cuatro grupos 1. Herramientas digitales relacionados a inteligencia artificial, manejo de Excel, power bi y analítica de datos. 2. Capacitaciones en temas de habilidades blandas y desarrollo humano, haciendo hincapié en programación neurolingüística, redacción de textos, comunicación asertiva, lenguaje de señas y con especial atención etiqueta y protocolo. 3. Cursos relacionados a Gestión pública y normatividad en temas como formulación, gerencia y evaluación de proyectos, contratación estatal, auditoría interna y actualización en temas tributarios. 4. Charlas relacionadas a derechos humanos y a inclusión de personas con discapacidad, así como de gestión de activos y de seguridad vial.

13.2. Otros insumos utilizados

- Resultados evaluaciones de desempeño (Seguimiento y evaluación a la gestión de los(as) servidores(as) públicos)
- Planes de Acción (Resultados de la verificación del cumplimiento.)
- Comportamiento Indicadores (Resultado de la revisión.)
- Evaluación de competencias comportamentales
- Resultados ejecución del PIC Anterior (Verificación del cumplimiento de lo estipulado y los resultados.
- Desarrollo de programas y actividades articulados con otros planes institucionales, teniendo en cuenta la oferta distrital disponible por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital o la derivada de alianzas interinstitucionales.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

13.3. Acuerdo sindical vigente

Se tendrán en cuenta los puntos relacionados con el proceso de capacitación de los acuerdos sindicales firmados en el año 2021, 2022 y 2024.

13.4. Documento PIC

Se encuentra documentado el procedimiento A-GDH-PR-003 cuyo objetivo es co-crear el Plan Institucional de Capacitación PIC de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional DNAO, donde se identifican las problemáticas a nivel institucional, así como los lineamientos generales existentes para la elaboración del mismo; esto con el fin de brindar herramientas que contribuyan en el desarrollo de las competencias laborales (Inmersas en el Manual de Funciones del IDIPRON), y a la vez la tipificación de las brechas institucionales en pro de la mejora continua.

13.5. Inducción y Reinducción

Inducción

La Inducción será realizada dentro de los cinco (5) primeros días siguientes a la vinculación de un(a) servidor(a) público(a) al Instituto, como constancia de su ejecución, la Gerencia de Talento Humano, emitirá el formato acta de inducción al puesto de trabajo A-GDH-FT-033 para cada uno(a) de los(as) servidores(as) a quien ésta fuese impartida, la cual reposará en su Historia Laboral.

Oferta sindical: Esta oferta está orientada a proporcionar un entendimiento integral sobre los espacios y las oportunidades que tienen los(as) servidores(as) públicos para afiliarse y formar parte de un sindicato. Su objetivo es dar a conocer las políticas, los principios fundamentales, los objetivos y las actividades que rigen a estas organizaciones, facilitando así una comprensión clara de su funcionamiento y de los beneficios que ofrecen a sus miembros. Además, se detallan los procesos y los medios necesarios para integrarse al sindicato de esta manera, se busca fomentar una mayor conciencia y empoderamiento entre los trabajadores públicos, permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre su participación sindical y sus derechos laborales.

Reinducción

Está dirigida a reorientar la integración de los(as) empleados(as) a la cultura organizacional ante los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Esta se debe impartir a todos(as) los(as) empleados(as) por lo menos cada dos años o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluyen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y sobre las que regulan la moral administrativa.

Los objetivos de la Reinducción son:

1. Informar a los(as) funcionarios(as) acerca de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
2. Comunicar sobre la reorientación de la misión institucional y los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo, con ocasión del Rediseño Institucional.
3. Ajustar el proceso de integración del (la) funcionarios(a) al sistema de valores deseado y afianzar su formación ética.
4. Ofertar la afiliación sindical, su propósito, objetivo y vinculación
5. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los(as) funcionarios (as) con respecto a la Entidad.
6. Poner en conocimiento de los(as) funcionarios(as) a través de los procesos de actualización, las normas y las decisiones para la prevención y la supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los(as) servidores(as) públicos(as).



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

7. Informar a los(as) funcionarios (as) acerca de las nuevas disposiciones en materia de talento humano.

La Reinducción será convocada y desarrollada por la Gerencia de Talento Humano anual o bianualmente, su organización deberá incluir estrategias que permitan lograr una cobertura total de los(as) servidores(as) de la Entidad.

Las evidencias de la realización de la Reinducción, las constituirán las comunicaciones de convocatoria, el documento con el contenido de la agenda de esta y los listados de asistencia. Está dirigido a complementar los conocimientos adquiridos respecto de los(as) funcionarios(as) para así lograr su integración con la cultura organizacional de la Entidad, el cual se implementó mediante el Manual de inducción y reinducción A-GDH-MA- 005.

13.6 Evaluación de la capacitación

- Los niveles de evaluación que usaremos en el IDIPRON son:

Evaluación de primer nivel: Satisfacción de los participantes en el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas
a) ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN A-GDH-FT-022.

Evaluación de cuarto nivel: aplicación de lo aprendido, A través de evaluación de desempeño, valoración de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo. Evaluación de desempeño acuerdo 617 de 2018.

Evaluación quinto nivel: Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, relacionados con su cargo a rol, Análisis de la evolución de los indicadores del colaborar antes y después de su participación en los planes de formación y capacitación. FORMATO EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE A- GDH-FT-070 Y EVALUACIÓN DE LA TRANSFERENCIA DE LA CAPACITACIÓN A-GDH-FT-071.

13.7 Presupuesto

El IDIPRON, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto para adelantar las actividades de formación y capacitación que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este Plan.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, con base en una administración eficiente, transparente de cooperación y articulación interinstitucional, posibilitarán la ejecución del Plan de Capacitación para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la Entidad contará con el acompañamiento con la oferta institucional de las diferentes entidades nacionales y distritales, conforme con las facultades establecidas en la ley y reglamentos; en caso de contratación, siempre se propenderá por valores agregados del contratista, cero costos.

Para el año 2024, se tendrá en cuenta los recursos asignados dentro del Presupuesto de la Entidad y lo programado en el Plan anual de Adquisidores.

13.8. Indicadores

Al Plan Institucional de Capacitación, se le realiza seguimiento y medición mediante los siguientes indicadores:

- Indicador estratégico “Cumplimiento del Plan de Capacitación de la vigencia”.
- Indicador de Gestión “Cobertura en los procesos de formación de los servidores y servidoras”
- Indicador de Gestión “Apropiación del aprendizaje”.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

13.9. Evaluación de la eficacia del Plan

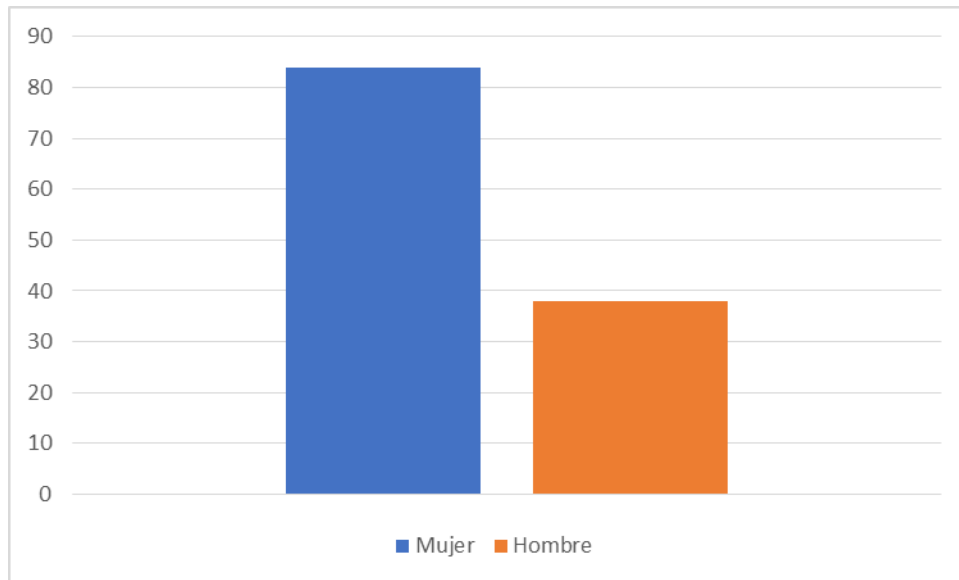
Se elabora y publica el “Informe de ejecución A-GDH-FT-007” presentando los resultados de la ejecución del Plan de Capacitación-PIC de cada vigencia en el mes de enero.

14. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

14.1. Encuesta de necesidades y expectativas en materia de bienestar social e incentivos

Para la elaboración de este informe diagnóstico, se aplicó un cuestionario en línea a los funcionarios de IDIPRON. La encuesta fue diseñada con 17 preguntas que abarcaron aspectos demográficos, preferencias de actividades, y percepción sobre factores que influyen en el bienestar.

La encuesta estuvo disponible entre el 12 y el 24 de diciembre de 2025. Se obtuvo una participación total de 122 funcionarios, quienes aportaron la información clave para este análisis.



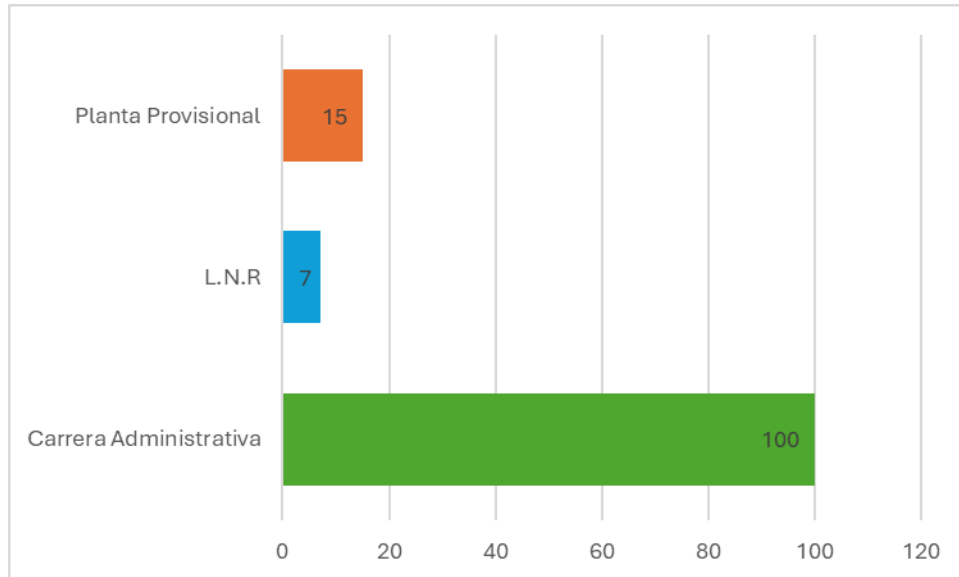
El 68.85% de los participantes fueron mujeres, indicando una mayor representación femenina en la muestra de la encuesta.



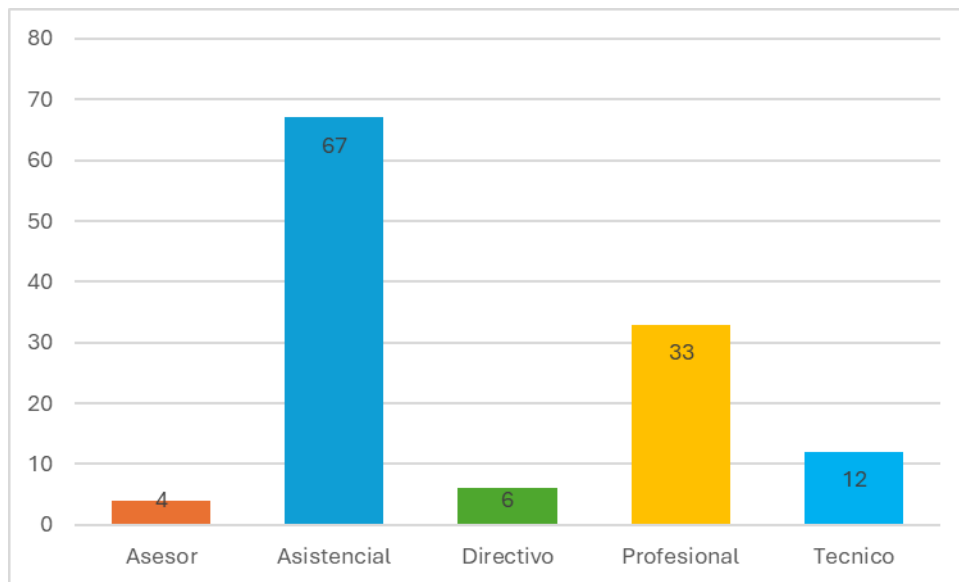
**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



El 82% de los encuestados son funcionarios de Carrera Administrativa, lo que sugiere que las percepciones mayoritarias provienen de personal con estabilidad en la entidad.



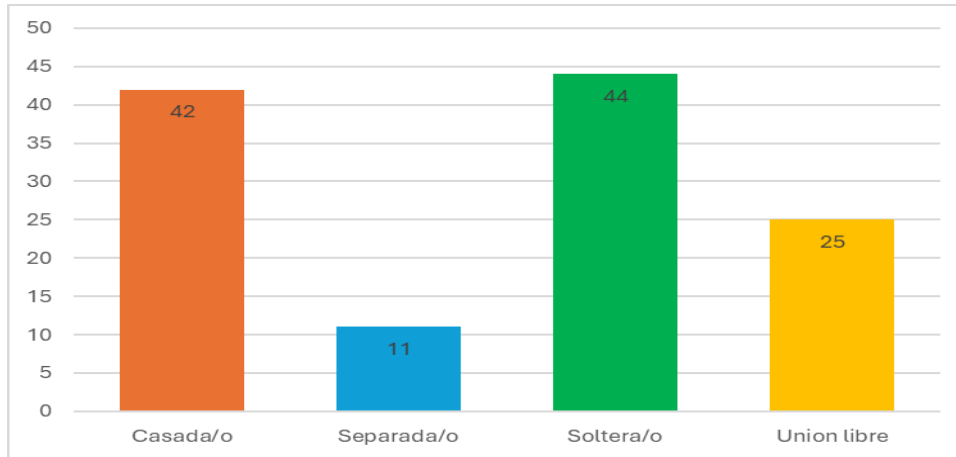
La tabla muestra la distribución de los encuestados según su nivel jerárquico. Se observa que la mayoría de los participantes pertenece al nivel Asistencial, con 69 personas, lo que representa el 56,56 % del total, evidenciando una alta participación de este grupo en la encuesta. En segundo lugar, el nivel Profesional concentra 36 encuestados (29,51 %), lo que indica una presencia significativa, aunque menor en comparación con el nivel asistencial. Por su parte, los niveles Técnico y Directivo presentan una participación reducida, con 11 (9,02 %) y 6 (4,92 %) encuestas respectivamente. En conjunto, los resultados reflejan que la percepción recogida en el estudio está principalmente influenciada por el personal de los niveles operativos y profesionales, con una menor representación de los cargos técnicos y directivos.



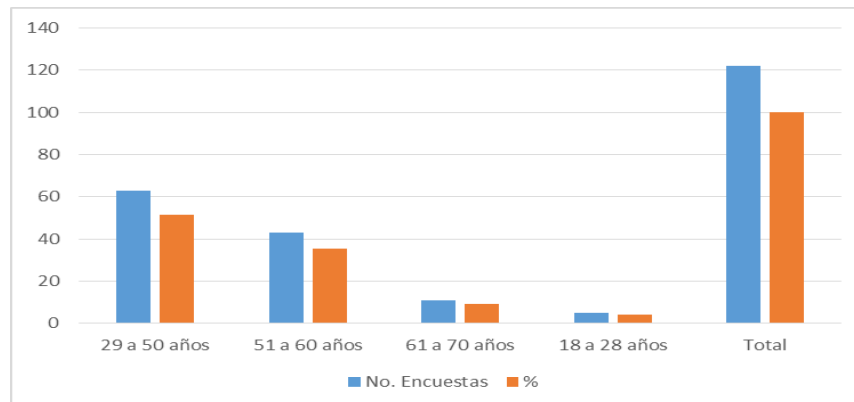
**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Los estados civiles predominantes son casados/as (34.43%) y soltera/o (30.33%), seguidos por unión libre (22.95%).



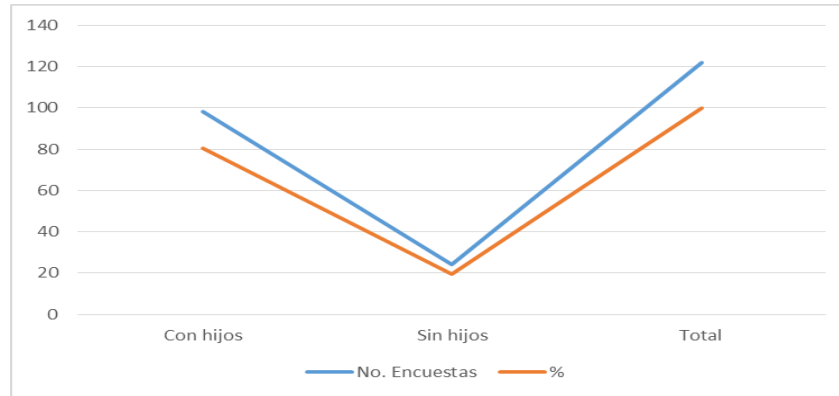
La mayor proporción de los encuestados se concentra en los rangos de edad de 29 a 50 años (51,64 %) y 51 a 60 años (35,25 %), lo que evidencia que la población participante está conformada principalmente por personas en etapas de madurez y amplia experiencia laboral, lo cual aporta solidez y conocimiento práctico a los resultados obtenidos.



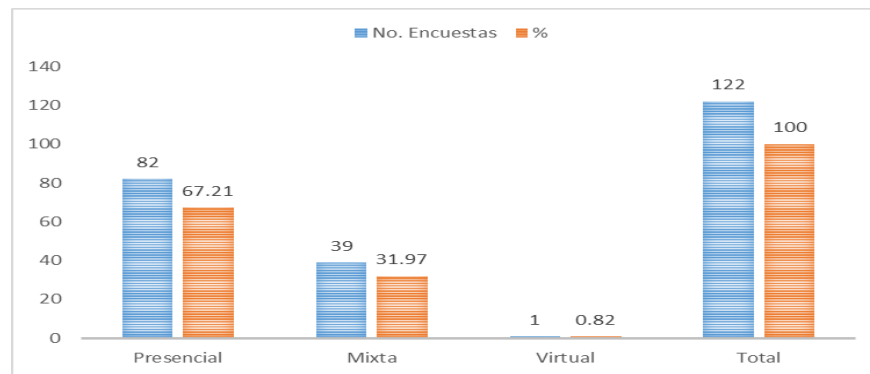
**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



El 80.33% de los participantes tienen hijos, lo que enfatiza la necesidad de actividades con enfoque familiar.



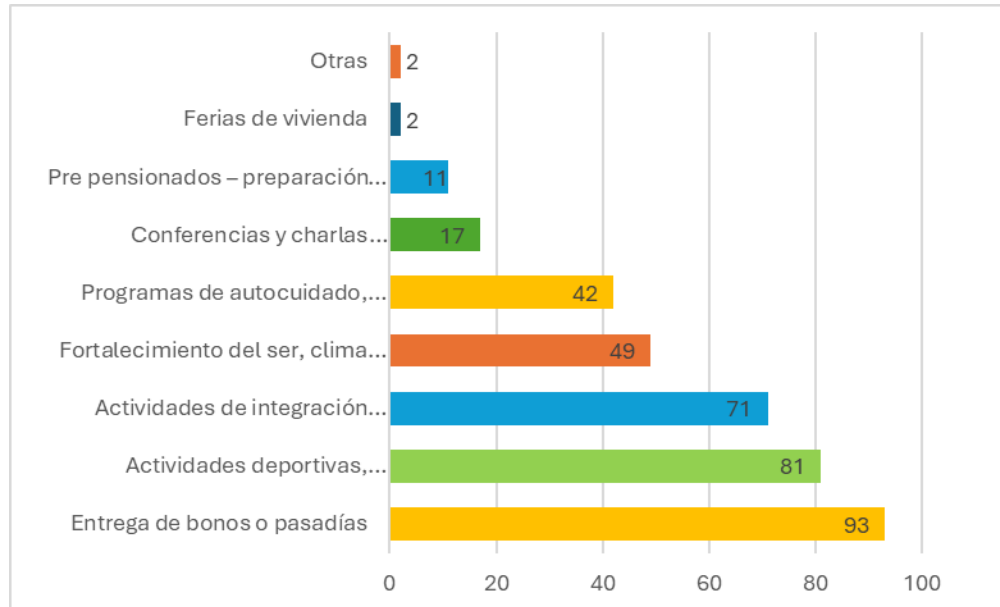
El 67.21% de los encuestados prefiere la modalidad presencial para el desarrollo de actividades de bienestar, lo que resalta la importancia de la interacción directa. Un 31.97% optaría por una modalidad mixta.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

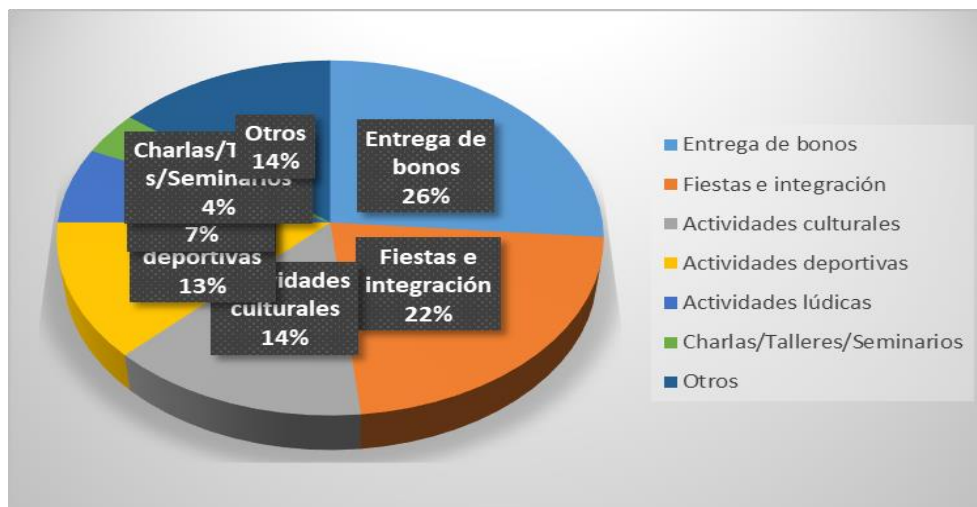
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Los resultados evidencian que las actividades con mayor número de menciones corresponden a la entrega de bonos o pasadías (93 menciones; 16,54 %), seguida de las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas (81 menciones; 14,39 %) y las actividades de integración familiar (71 menciones; 12,63 %). Estas preferencias reflejan un marcado interés por iniciativas que combinan beneficios económicos, bienestar personal y fortalecimiento de los vínculos familiares y sociales.

Asimismo, las actividades orientadas al fortalecimiento del ser, el clima laboral y la cultura organizacional (8,72 %) y los programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud (7,47 %) también registran una participación relevante, lo que indica una valoración positiva de acciones enfocadas en el desarrollo integral y la salud de los colaboradores. En contraste, las conferencias motivacionales, los programas para pre pensionados y las ferias de vivienda presentan menores porcentajes de mención, lo que sugiere un interés más limitado en este tipo de iniciativas. En conjunto, los resultados permiten identificar áreas prioritarias para la planificación de programas institucionales alineados con las expectativas del personal.



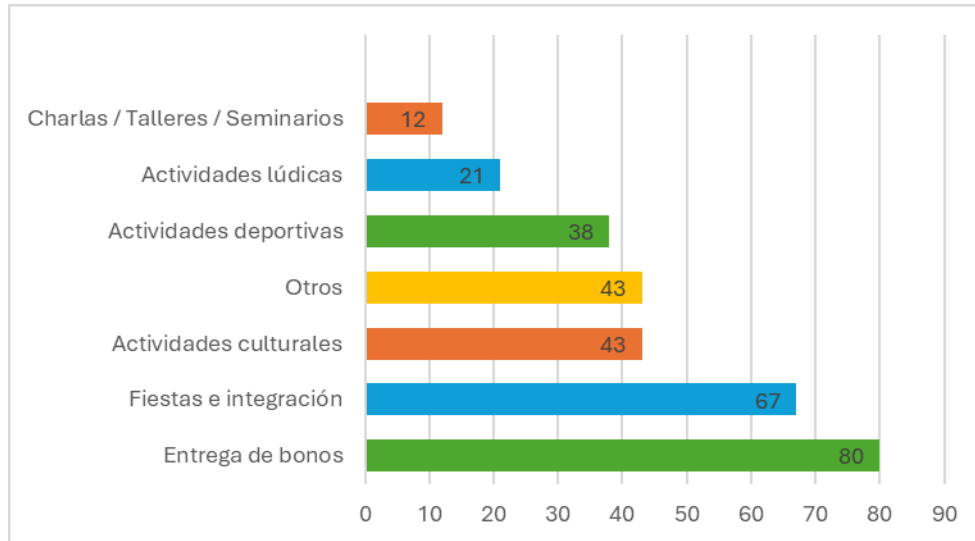


**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

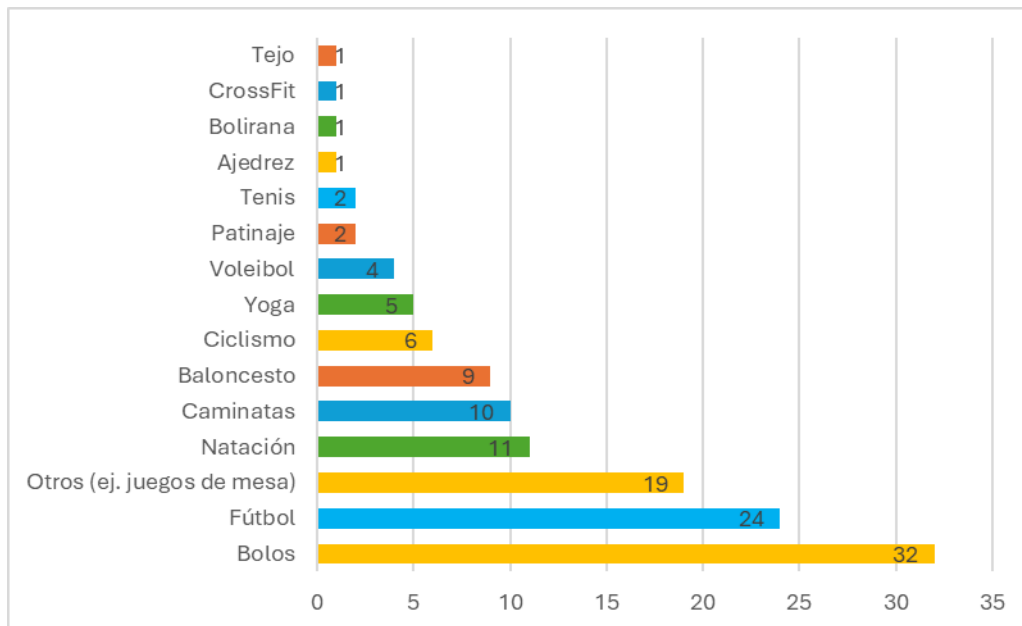
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (318). La "Entrega de bonos" y las "Fiestas e integración" son las estrategias más demandadas, seguidas por las actividades culturales y deportivas.



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (304). La "Entrega de bonos" y las "Fiestas e integración" son las estrategias más demandadas, seguidas por las actividades culturales y deportivas.



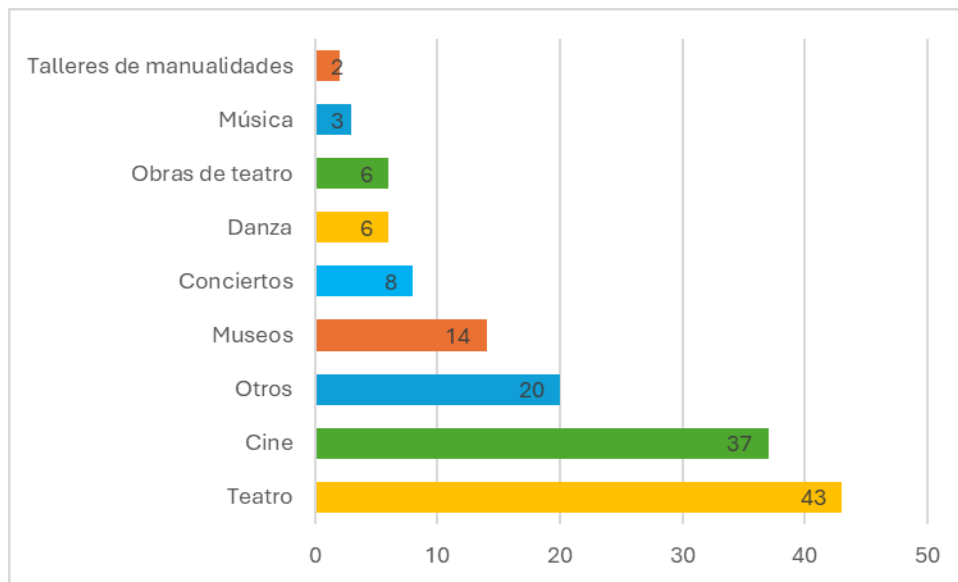


**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

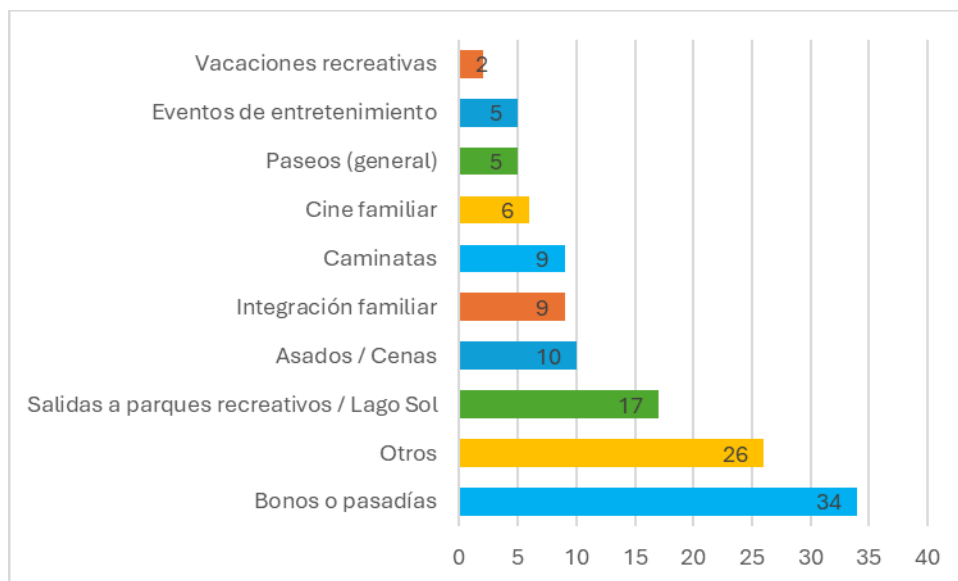
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (128). Los bolos y el fútbol son las actividades deportivas con mayor preferencia entre los encuestados.



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (139). El teatro y el cine son las actividades culturales más populares, seguidas por visitas a museos.



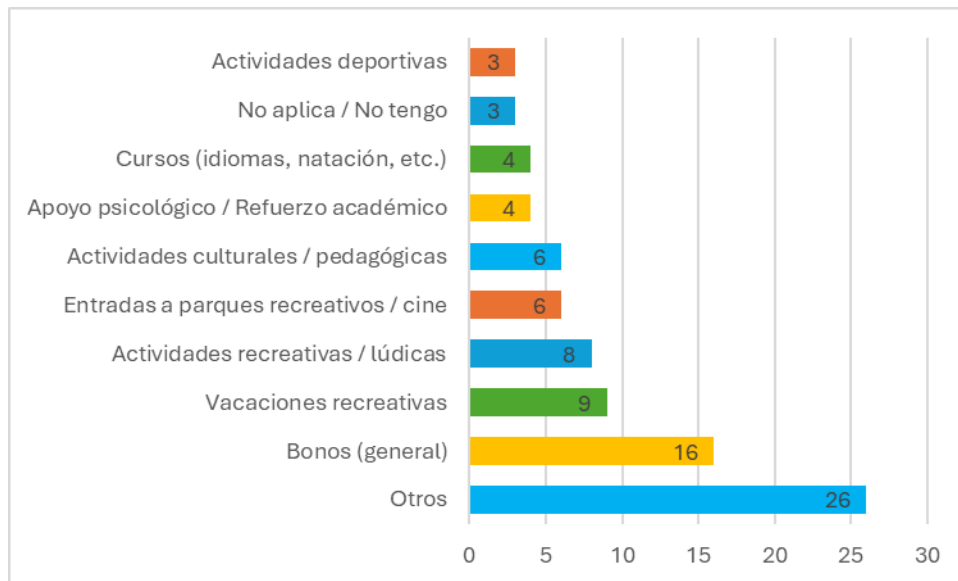


**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (123). Las preferencias se inclinan por bonos/pasadías y salidas a parques recreativos/Lago Sol, buscando experiencias de disfrute en familia.



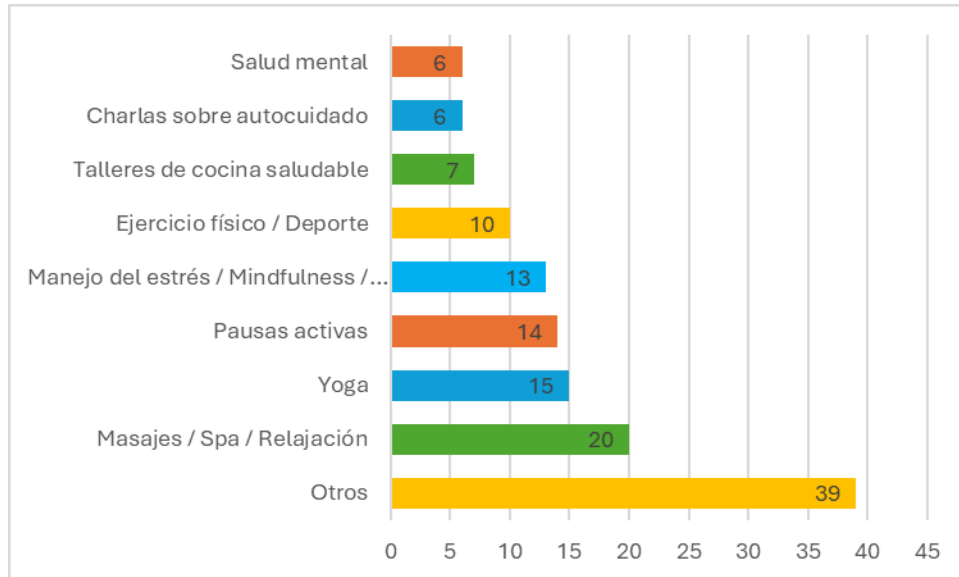
Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (85). Los bonos, las vacaciones recreativas y las actividades lúdicas/culturales son las opciones más solicitadas para los hijos de los funcionarios.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (130). Las actividades relacionadas con el relax (masajes, spa) y la práctica de yoga son las más destacadas en autocuidado.

14.2. Acuerdo sindical vigente

En el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, se tendrán en cuenta las disposiciones, logros y compromisos derivados de los acuerdos sindicales vigentes, los cuales constituyen un avance significativo en la garantía de condiciones favorables para el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos y sus familias. Estos acuerdos representan oportunidades clave para el cumplimiento del objetivo del Plan, al fortalecer el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y promover entornos laborales dignos, equitativos y saludables. Entre estos están:

- Socialización y divulgación permanente de los programas y ofertas disponibles a través de la caja de compensación familiar, fondos de pensiones y cesantías, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la ARL, en materia deportiva, artística, cultural, promoción y prevención de la salud, así como programas de vivienda, garantizando los permisos necesarios para la participación de las servidoras y los servidores sin afectar la operación institucional.
- Garantía de permisos y gestión de espacios requeridos para la participación en actividades deportivas, prácticas y entrenamientos de las y los deportistas inscritos en los Juegos Distritales.
- Entrega de hasta cuatro (4) entradas a cine por núcleo familiar, de acuerdo con la disponibilidad y lineamientos establecidos.
- Otorgamiento de tres (3) días hábiles de permiso remunerado, conforme a las condiciones de la situación administrativa y lo establecido en la Circular 041 de 2024.
- Implementación de estrategias que faciliten la participación de las servidoras y los servidores en las actividades de bienestar, eliminando barreras administrativas como la aprobación del jefe inmediato.



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- Acercamiento de ofertas de servicios de salud, vivienda y educación a las Unidades de Protección Integral y demás sedes de trabajo, promoviendo activamente la participación de los funcionarios por parte de los jefes inmediatos y profesionales de apoyo.
- Realización de tres (3) jornadas anuales de asesoría dirigidas a servidoras y servidores en proceso de pre-pensión, abordando temas jurídicos, proyecto de vida y desarrollo de habilidades blandas, con el fin de facilitar el proceso de retiro laboral.
- Desarrollo de campañas de prevención de toda forma de discriminación y estigmatización en el entorno laboral, integradas de manera transversal en las actividades de cuidado institucional.
- Ejecución de cuatro (4) actividades anuales con enfoque de género y diferencial, orientadas a la prevención de violencias en los entornos laborales, como acciones afirmativas.
- Participación activa en una jornada institucional sobre derechos laborales, que incluya temas de género, liderazgos femeninos y diversidad sexual en el mundo del trabajo.
- Implementación de la estrategia “Es tu cumpleaños”, que contempla la entrega de un bono de alimentación o compra y el otorgamiento de un (1) día libre para la celebración, el cual podrá disfrutarse dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la fecha de cumpleaños.
- Desarrollo de una actividad lúdica virtual orientada a fortalecer el sentido de pertenencia con el Instituto, con el acompañamiento de la caja de compensación familiar.
- Conmemoración del Día Mundial de las Profesiones y Oficios, mediante el envío de mensajes institucionales por medios digitales que resalten la importancia de cada labor desarrollada en el IDIPRON.
- Conmemoración de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente.
- Realización de una caminata ecológica en articulación con el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, garantizando las condiciones necesarias para la participación de todas las servidoras y los servidores.
- Desarrollo de la actividad “Muévete sosteniblemente”, orientada a promover el uso responsable de medios de transporte alternativos y amigables con el ambiente.
- Entrega de kit escolar, conforme a los lineamientos definidos por la Entidad.

En el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON se busca la fundamentación normativa vigente que orienta la gestión del talento humano en las entidades públicas, el bienestar laboral y la implementación de incentivos, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este marco normativo promueve condiciones laborales dignas, ambientes de trabajo saludables e inclusivos, y el fortalecimiento del desarrollo personal, profesional y familiar de las servidoras y los servidores públicos.

En concordancia con lo anterior, el Plan se articula con las disposiciones nacionales y distritales que respaldan la ejecución de acciones de bienestar social e incentivos, garantizando su alineación con los principios de eficiencia, transparencia y mejora continua, y contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional y la calidad del servicio público.

14.3. Bienestar e incentivos

Se encuentra documentado el procedimiento A-GDH-PR-004 el cual define los lineamientos para la formulación y la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos de los(as) servidores(as) públicos del IDIPRON, propiciando el desarrollo integral de los(as) servidores(as) públicos(as) y el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción y el sentido de pertenencia con el Instituto mediante el desarrollo de actividades que favorezcan aspectos artísticos, culturales, recreativos y deportivos



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

14.4. Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los(as) servidores(as)

Como parte del programa de transparencia y ética pública se promoverá y apropiará la integridad, desarrollando las actividades que permitan el desarrollo integral de las y los(as) servidores(as) vinculados a IDIPRON, y la interiorización de los valores del Código de Integridad en el día a día de las y los(as) servidores(as) Públicos(as) con la Entidad.

El objetivo primordial se enfocará en orientar de manera institucional la conducta de quienes hacen parte del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON, para que desde su gestión y proceder contribuyan permanentemente al fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación del servicio, estableciendo para tal fin los principios y valores que guíen la actuación de los(as) servidores(as) que prestan sus servicios en el Instituto

14.5. ICETEX

El apoyo económico para educación superior es un incentivo dirigido a servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, orientado a fortalecer su desarrollo profesional, y cubre exclusivamente el valor de la matrícula en instituciones de educación superior aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

La financiación de este apoyo se realizó conforme al Convenio ICETEX No. 20170319 del 31 de agosto de 2017, formalizado mediante Acta de Inicio del 20 de septiembre de 2017. Para la vigencia 2026, dicho convenio deberá darse por terminado y liquidado, debido a que actualmente cuenta con un único beneficiario que culmina sus estudios en diciembre de 2025.

En consecuencia, para el año 2026 no se realizará convocatoria para nuevos aspirantes ni para renovación de créditos, al no existir beneficiarios vigentes ni disponibilidad presupuestal para nuevos estudios.

14.6. Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados

Será parte integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos la realización de jornadas para preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio que incluyan dimensiones en cuanto a la salud física y psicológica, abordajes jurídicos, planeación económica, utilización del tiempo libre, nuevas aficiones y proyecto de vida.


14.7. Programa de desvinculación asistida por otras causales

En caso de ser requerido por transformación de la organización, se brindará apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.

En este sentido, se desarrollan actividades en conjunto con las Entidades Distritales y la Caja de Compensación, con el fin de proporcionar información relacionada con bolsas de empleo, emprendimiento, presentación de hoja de vida, etc.

14.8. Programas especiales

En el marco de los programas especiales del Plan de Bienestar del IDIPRON, se destaca el programa ALDAS – Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y seguros, a través del cual se han establecido actividades orientadas a la promoción de la no discriminación, el uso del lenguaje inclusivo y la construcción de ambientes laborales positivos, empáticos y basados en el trabajo en equipo. De manera complementaria, y a partir de los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional, se viene consolidando un plan de acción que integra estrategias enfocadas en el manejo de las emociones, la prevención y gestión del estrés laboral, y el fortalecimiento del equilibrio entre el ámbito personal y el entorno de trabajo, con el fin de propiciar el bienestar integral. Este plan resalta de manera especial la importancia de la salud mental de los y las servidoras, y se articula

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

igualmente con los resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial, desarrollándose de forma cooperativa con el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el cual orienta acciones de capacitación, mejora continua del clima organizacional y cuidado permanente de la salud mental.

14.9. Presupuesto

El IDIPRON, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto dentro del rubro otros servicios recreativos y deportivos, para adelantar las actividades de bienestar que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este Plan.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que, con base en una administración eficiente, transparente de cooperación y articulación interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la Entidad contará con el acompañamiento y apoyo de la Caja de Compensación Familiar y el DASCD, conforme con las facultades establecidas en la ley y reglamentos; en caso de contratación, siempre se propenderá por valores agregados del contratista, cero costos.

Para el año 2025, se tendrá en cuenta los recursos asignados dentro del Presupuesto de la Entidad y lo programado en el Plan anual de Adquisidores.

14.10. Indicadores

Al Plan Institucional de Bienestar e Social e Incentivos, se le realiza seguimiento y medición mediante los siguientes indicadores:

- Indicador estratégico “Cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos institucionales de la vigencia”.
- Indicador estratégico “Medición de clima organizacional y ambiente laboral”. Medición cada dos años a cargo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.
- Indicador de Gestión “Cumplimiento de las actividades sin costo del Plan de Bienestar e incentivos de la Vigencia”


14.11. Evaluación de la eficacia del Plan

Se elabora y publica el “Informe de ejecución A-GDH-FT-007” presentando los resultados de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, de cada vigencia en el mes de enero del año siguiente.

15. PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

15.1. Implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST de que trata la Resolución 312 de 2019.

El Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es la estructuración de un conjunto de actividades basadas en el ciclo PHVA a partir de lo señalado en la Resolución N°312 de 2019, en el cual el Ministerio de Trabajo establece el cumplimiento de estándares mínimos para todas las empresas públicas y privadas mediante los cuales

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

se evalúa, verifica y controla las condiciones físicas, financieras, administrativas brindadas en materia de seguridad y salud en el trabajo a los(as) servidores(as) y colaboradores vinculados con la entidad.

Conforme las actividades planeadas en el Plan de Trabajo del SG-SST y de cumplimiento normativo, en el mes de enero de 2026 se realizó la autoevaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dando como resultado el 97.75% de cumplimiento en el año 2025.

15.2 Descripción del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Distrital Para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, está dirigido a realizar actividades tendientes a la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las condiciones de salud (mental, medicina preventiva y del trabajo) y las condiciones de trabajo (higiene y seguridad industrial, su enfoque básico es la mejora continua de las condiciones de trabajo, medio ambiente y comportamiento, a través del reconocimiento, evaluación y control de los peligros que puedan surgir en todos los lugares de trabajo de todos los(as) servidores(as)/as y colaboradores del Instituto, las sedes o centros de trabajo, desde el nivel Directivo hasta el nivel Asistencial.


En cumplimiento con lo establecido en la ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, Resolución 312 de 2019 y demás normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, el INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑEZ Y LA JUVENTUD IDIPRON, ha estructurado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cuyo propósito principal son las acciones conjuntas entre el Instituto, sus servidores/as, contratistas y la Administradora de Riesgos Laborales, a través del mejoramiento continuo de las condiciones laborales, la mitigación de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Por lo anterior, se establecen los lineamientos generales del SG-SST en IDIPRON, cuyo esquema se describe en las siguientes etapas:

- Políticas
- Organización
- Planificación
- Aplicación
- Auditoría y Revisión
- Requerimientos Normativos del Sistema

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST, teniendo como marco de referencia el tamaño, característica de la organización, la identificación, control de los peligros y riesgos asociados con las actividades desarrolladas, con el fin de contar con un entorno laboral seguro, saludable para el mejorar el desarrollo de la misionalidad institucional de la entidad.

El plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se planea a partir del Marco legal vigente con el cumplimiento de los 60 estándares de la resolución 312 de 2019, mediante el establecimiento del ciclo PHVA en donde se encuentra la asignación de un responsable de ejecución del plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, la disposición de los recursos físicos

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

y financieros para las actividades de promoción y prevención, medición y evaluación del SG - SST las cuales se repiten año a año y se deben garantizar su sostenimiento, efectividad al interior de la entidad y su medición de manera anual.

Para la vigencia 2026 dentro del plan anual de trabajo del SG-SST se programaron 54 ITEMS con un total de 132 actividades a ejecutar, entre las cuales se encuentran las siguientes:

El plan de capacitación en SST articulado con el plan de Capacitación Institucional de la entidad en el cual se planeó la ejecución módulos de aprendizaje en seguridad basada en el comportamiento obtenido con los diferentes procesos de trabajo con los que cuenta la entidad, sus funciones y obligaciones.

Acompañamiento al funcionamiento del COPASST y Comité de Convivencia Laboral durante la vigencia.

Las evaluaciones de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizadas mediante inspecciones de seguridad a las Unidades de Protección Integral, sedes administrativas, y las sedes que se encuentren en funcionamiento y se encuentren a cargo del IDIPRON, en las cuales se identifican las condiciones físicas de las instalaciones, en cuanto a la generación de peligros y riesgos que puedan desencadenar en un accidente de trabajo que afecte a los(as) servidores(as) o colaboradores de la entidad. Así mismo se generan las recomendaciones a los procesos correspondientes para acciones de mitigación y mejora.

Los Sistemas de vigilancia epidemiológica para la prevención en desórdenes musculoesqueléticos – DME, conservación visual, auditiva, cardiovascular, programas de hábitos de vida, trabajo saludable, la prevención de los factores de riesgo psicosocial y seguimiento a los resultados arrojados por la batería de riesgo psicosocial que fue aplicada en el segundo semestre de 2025.

Durante la vigencia se continuará con el desarrollo del Plan de Prevención y Preparación ante emergencias encaminado a contar con el personal capacitado y formado para la atención de emergencias primarias.

La Semana de la Salud y Semana de la Salud Mental articuladas con el plan de Bienestar Social y las dirigidas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la ARL.

Acompañamiento a la Gerencia Administrativa de la entidad en la estructuración e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial en el que se deben realizar actividades de promoción, prevención, seguimiento y evaluación dirigidas a los(as) servidores(as), colaboradores y conductores como actores viales de la entidad.

El fortalecimiento del programa de prevención en riesgo público con la asesoría y acompañamiento de entidades del Distrito y la ARL, que nos pueden generar herramientas de trabajo, actividades de prevención, capacitación para la gestión del conocimiento de los(as) servidores(as) y colaboradores de la entidad.

Riesgos

Riesgo de Corrupción: Frente al riesgo de corrupción establecido para seguridad y salud en el trabajo, en la vigencia 2025 “Pago por servicios de capacitación, bienestar y servicios o bienes de salud y seguridad en el trabajo omitiendo la verificación en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los contratos de prestación de servicios con personas



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

jurídicas para beneficio propio o de un tercero”. Desde el proceso se realizó el seguimiento a este riesgo mediante la supervisión y diligenciamiento del formato A-GCO-FT-052 verificando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato.

Riesgos Operativos: En el ejercicio de las actividades propias del plan de trabajo del área, en la vigencia 2025 el grupo de profesionales de seguridad y salud en el trabajo conforme al cronograma de inspecciones establecido para la vigencia realizó visitas de inspección planeadas y no planeadas en las diferentes sedes de la entidad encontrando principalmente riesgos asociados a riesgos físicos, riesgos locativos, riesgos ergonómicos y riesgo público, en los que se encuentran los siguientes:

Daños en cubiertas (goteras y filtraciones).

Conexiones eléctricas defectuosas o en mal estado (lámparas con mal funcionamiento, tomacorrientes averiados, conexiones hechizas, cableado sin canaletas, etc.).

Mal almacenamiento y etiquetado de químicos e insumos.

Sistemas hidráulicos con fugas en llaves y tuberías, sistemas desagües obstruidos o tapados

Sillas y mobiliario (escritorios) en mal estado, la mayoría presente en sedes operativas (UPIS).

INDICADORES ESTABLECIDOS PARA EL PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:


Con el propósito de realizar seguimiento, verificar el cumplimiento y alcance de las actividades planeadas, se hace necesario estructurar las herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. En consecuencia, dentro de las actividades del plan se contará con una fase de seguimiento y evaluación, la cual deberá concluir con acciones tendientes a retroalimentar, reorientar, si fuere necesario, los planes establecidos.

Por lo anterior, se estableció el siguiente indicador el cual determina el grado de cumplimiento de las actividades establecidas en este Plan.

FICHA TECNICA DEL INDICADOR	
NOMBRE DEL INDICADOR	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
OBJETIVO	Determinar el cumplimiento de actividades realizadas frente a las actividades Planeadas
PROCESO	Gestión del Talento Humano
PROCEDIMIENTO	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
FORMULA	N° de Actividades Realizadas N° de Actividades Planeadas
INTERPRETACIÓN	A mayor número de actividades realizadas mayor será el cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

15.5 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y monitoreo a la ejecución de las actividades del plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo se realizará de manera trimestral por medio del formato CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES GESTIÓN SST A-GDH-FT-081 desde la Gerencia de Talento Humano, la Secretaria General y la Oficina Asesora de Planeación; por medio del reporte de las

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

acciones establecidas en el plan de acción institucional de manera trimestral (abril, julio, septiembre y diciembre) del año vigente.

Así mismo, de manera anual la Gerencia de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo presentará a la Dirección General del IDIPRON, por medio del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el seguimiento y evaluación de la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de una presentación y el formato "EVALUACIÓN POR LA DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)" Código A-GDHFT-038; en el cual se verifica la ejecución del plan de trabajo y el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 312 de 2019 del Ministerio de trabajo.

Como resultado del Comité se generara la evidencia de la reunión por medio de del formato A-GDOFT-004, y el formato Evaluación por la Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) código A-GDH-FT-038 y conforme a las acciones de mejora y de fortalecimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo identificadas en la presentación realizada, se establecerán las acciones de mejora en el formato “Plan de Autocontrol S-SMG-FT-010”, para la ejecución por parte de la Gerencia de Talento Humano. – Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados de la revisión realizada por la Alta Dirección, se comunicarán al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y por medio de correo electrónico a los/as trabajadores/as de la entidad para su conocimiento.

Por último, es importante mencionar que el plan de trabajo del SG-SST es un plan dinámico y las actividades establecidas para la vigencia 2026 pueden estar sujetas a cambios en sus fechas teniendo en cuenta que para su ejecución es importante la disponibilidad y participación de todos los niveles de la organización, además de contar con el recurso humano del proceso de seguridad y salud en el trabajo de manera permanente.

16. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA - PTEP

La Gerencia de Talento Humano tiene a su cargo la implementación actividades encaminadas a la ruta de “Modelo de estado abierto” del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP, para la vigencia 2026 se planificaron las siguientes acciones entre las cuales se incluyen las recomendaciones FURAG:

No	Actividad	Meta	Producto	Fecha Inicio	Fecha Final
1	Implementar una de las acciones derivadas del informe de integridad y buenas prácticas, que incorporó informes y estudios externos disponibles, tales como los publicados por el DANE, la OCDE, las Naciones Unidas u otros organismos gubernamentales pertinentes.	Una (1) acción implementada.	Registro fotográfico	1/06/2026	31/12/2026
2	Socializar el documento interno A-GDH-DI-021 “Lineamiento para la prevención y resolución de conflictos de interés”, documentando el procedimiento mediante el cual se realizan los análisis de las declaraciones	Un documento interno socializado	Listado de asistencia socialización	6/01/2026	30/06/2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No	Actividad	Meta	Producto	Fecha Inicio	Fecha Final
	de conflictos de interés, así como de los impedimentos y recusaciones.				
3	Realizar aplicación semestral del Test de percepción de Integridad	Dos (2) Aplicaciones del Test de Percepción de Integridad	Dos (2) Informes de resultados de la aplicación del Test de Percepción de Integridad	1/06/2026	30/12/2026
4	Elaborar y realizar envío de boletines semestrales de Integridad	Dos (2) Boletines de Integridad	Dos (2) Boletines de Integridad	30/07/2026	30/12/2026
5	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público	Un (1) Video	Video explicativo Código de Integridad	1/07/2026	30/09/2026
6	Realizar jornadas de inducción en integridad y conflicto de intereses dirigida al personal de planta que se vincule, y realizar jornadas de reinducción dirigida al personal de planta y contratistas sobre integridad y conflicto de intereses.	Realizar inducción y reinducción a los(as) servidores(as) públicos.	Listados de asistencia, presentaciones en pdf	1/01/2026	30/12/2026
7	Realizar invitaciones a los funcionarios y contratistas a participar de las actividades de Integridad.	Cuatro (4) invitaciones a participar en las actividades de integridad, estas se realizarán trimestralmente	Correo electrónico con evidencia de la invitación	1/01/2026	30/12/2026
8	Realizar una actividad en la que se presenten la recolección de información y los resultados derivados de las estrategias de comunicación de integridad, con el propósito de identificar buenas prácticas y efectuar seguimiento a las observaciones formuladas por los(as) servidores(as) públicos.	Una (1) jornada realizada	Listados de asistencia, Fotografía con evidencia de la gestión.	1/02/2026	30/12/2026
9	Realizar semestralmente un muestreo del 70% de las PQRSD que llegan a Talento Humano e identificar cuál de ellas está asociada a situaciones que puedan ser indicativo de incumplimiento al código de integridad o que hay una posible indicación de conflicto de interés, elaborar un informe con análisis estadístico.	Un (1) informe semestral con análisis estadístico	Informe semestral	1/07/2026	30/12/2026
10	Incorporar una actividad de intervención, que socialice los resultados del clima	Un informe Plan de trabajo	Un PDF del informe	1/09/2026	29/11/2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No	Actividad	Meta	Producto	Fecha Inicio	Fecha Final
	laboral, orientada al fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.	de intervención de clima laboral	Evidencia de las actividades de intervención realizada		
11	Realizar seguimiento anual para que el 100% de los gerentes públicos activos al 31/10/2026 cuenten con el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	100%	Base de datos de gerentes públicos activos a 31/10/2026 Certificados del curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	1/01/2026	30/12/2026
12	Realizar seguimiento anual para que el 95% de los(as) servidores(as) activos al 31/10/2026 cuenten con el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	95%	Base de datos de servidores públicos activos a 31/10/2026 Certificados del curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	1/01/2026	30/12/2026
13	Enviar trimestralmente el reporte de seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses al Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Cuatro reportes (4)	Presentación de seguimiento a conflicto de intereses Acta del Comité	2/03/2026	30/12/2026
14	Hacer seguimiento a la publicación de la declaración de renta y conflictos de intereses por parte de todos los(as) servidores(as)(as) y colaboradores de la entidad	Un (1) informe anual	Informe anual	1/11/2026	31/12/2026

17. REPORTE DEL SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano es el consolidado de varias actividades e instrumentos de gestión de la Gerencia del Talento Humano como se indicó en el contenido del presente documento, el seguimiento y medición del avance para la vigencia está contenido en el indicador estratégico “Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano”, como se menciona en el numeral 9.

Las recomendaciones que resulten del FURAG serán incluidas en el plan operativo anual de la siguiente vigencia.

18. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAAA)	ELABORÓ
---------	------------------------	--------------------	---------



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

01	Se crea el Plan Estratégico del Talento Humano.	25/01/2024	LIZ ALEXANDRA GÓMEZ PULIDO Profesional Universitario Gestión del Talento Humano ANY JACKELINE ROJAS PINILLA Profesional Universitario Gestión del Talento Humano
02	<ol style="list-style-type: none">1. Se ajusta la redacción del objetivo2. Se ajusta el marco normativo3. Se modifica la imagen del Organigrama4. Se actualiza en el numeral 5.1 la Plataforma estratégica.5. Se ajusta en el numeral 5.5 Declaración de la Política de Talento Humano, con la última versión del documento interno A-GDH-DI-040 “Política de Talento Humano”6. Se actualizan la información de los diferentes planes y programas de acuerdo con la planeación vigencia 2025..7. Se elimina el código del indicador estratégico “Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano”.8. Se agrega en el numeral 8. Manual de funciones la Resolución 338 de 2024.	21/01/2025	LIZ ALEXANDRA GÓMEZ PULIDO Profesional Universitario DIEGO FERNANDO LOZANO MOGOLLÓN Profesional Especializado DANIEL ARTURO OSPINA RODRÍGUEZ Profesional Universitario EVELIN GUZMÁN Contratista ANY JACKELINE ROJAS PINILLA Profesional Universitario

19. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)
REVISÓ	ANY JACKELINE ROJAS PINILLA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	24/01/2025
APROBACIÓN LÍDER DE PROCESO	CARLOS FABIÁN GAITÁN RONDÓN	GERENTE DE TALENTO HUMANO	30/01/2025