



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 2024



TABLA DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN .....  | 4  |
| 2. OBJETIVO .....  | 5  |
| 3. ALCANCE.....  | 5  |
| 4. MARCO NORMATIVO.....  | 5  |
| 4.1. Planeación, ingreso, retiro .....   | 5  |
| 4.2. Desarrollo .....  | 6  |
| 4.3. Capacitación interna .....  | 6  |
| 4.4. Bienestar Social e Incentivos.....  | 9  |
| 4.5. Seguridad y Salud en el Trabajo.....  | 9  |
| 5. DESCRIPCIÓN O CONTEXTO DEL DOCUMENTO .....  | 10 |
| 5.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD.....                      | 10 |
| 5.1.1. Misión .....  | 10 |
| 5.1.2. Visión.....   | 10 |
| 5.1.3. Objetivos Estratégicos.....   | 10 |
| 5.2. Código de Integridad .....  | 10 |
| 1. Indicador Estratégico IN-PEI-GDH-008 “Medición de la apropiación e interiorización de los valores institucionales”..... | 11 |
| 2. Indicador Estratégico IN-PEI-GDH-009 “Cumplimiento del plan de acción de integridad de la vigencia”.....                | 11 |
| 5.3. Organigrama.....  | 12 |
| 5.4. Mapa de Procesos .....  | 13 |
| 5.5. Declaración de la Política de Talento Humano .....  | 13 |
| 6. CARACTERIZACIÓN DE LOS(AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) DEL IDIPRON.....   | 13 |
| 6.1. Grupos Etarios .....  | 13 |
| 6.2. Sexo, identidad de género y orientación sexual.....   | 14 |
| 6.3. Estado Civil .....  | 15 |
| 6.4. Localidades donde viven los servidores públicos del IDIPRON .....   | 15 |
| 6.5. Cabeza de Familia .....   | 16 |
| 6.6. Población con discapacidad.....   | 16 |
| 6.7. Sindicatos .....  | 16 |
| 6.8. Víctimas del Conflicto.....   | 17 |
| 6.9. Nivel de Escolaridad.....   | 17 |
| 6.10. Naturaleza del empleo.....   | 18 |
| 6.11. Nivel Jerárquico .....   | 18 |
| 7. ACUERDOS SINDICALES .....   | 18 |
| 8. MANUAL DE FUNCIONES .....   | 19 |
| 9. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....  | 19 |
| 10. PLAN ANUAL DE VACANTES .....   | 22 |
| 11. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....  | 30 |
| 12. OTRAS ACCIONES DESDE CARRERA ADMINISTRATIVA.....   | 33 |
| 13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....   | 34 |
| 14. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....  | 41 |
| 14.1. Encuesta de necesidades y expectativas en materia de bienestar social e incentivos .....                             | 41 |
| 14.2. Medición Clima organizacional y Ambiente Laboral .....   | 48 |
| 14.3. Diagnóstico de Cultura Organizacional .....  | 49 |
| 15. PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....  | 51 |
| 16. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA - PTEP.....  | 55 |



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

|  |    |
|--|----|
| 17. REPORTE DEL SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO ..... | 58 |
| 18. CONTROL DE CAMBIOS .....   | 58 |
| 19. REVISIÓN Y APROBACIÓN .....  | 58 |

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

## 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 “Talento que ama Bogotá”, cuyo objetivo general es “Potenciar el talento humano de la administración distrital, 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 Componente 7 Integridad y ética Pública.

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.



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

## 2. OBJETIVO

Presentar las acciones y conjunto de actividades a desarrollar en el Instituto, para el desarrollo de los planes contenidos en el Decreto 612 de 2018, 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 servidores.

## 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 servidor público, y termina con los indicadores de medición de las actividades.

## 4. MARCO NORMATIVO

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el talento humano se divide en cuatro componentes: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, por tal razón se agrupa la normatividad de acuerdo con dichos componentes:

### 4.1. Planeación, ingreso, retiro

- Ley 909 de 2004: Por la cual se expedían normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del orden nacional, se expedían 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
- Circular 5 de 2016 de la CNSC: Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos
- 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 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 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 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
- Criterio unificado del 13 de agosto de 2019 de la CNSC: provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de periodo
- Circular Externa No. 002 de 2017 del DASCD: para nombramiento y contratación se debe registrar y actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP
- Circular No. 024 de 2017 del DASCD: Ingreso al Servicio Público. Inducción.

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

#### **4.2. Desarrollo**

- 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 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
- Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 del DAFP: orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- Circular 14 de 2017 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante, Leyes 1822 y 1823 de 2017
- Directiva 002 de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: lineamientos de bienestar en las Entidades distritales
- Acuerdo 6176 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- 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)
- 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
- 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
- Circular Externa No. 005 de 2017 del DASCD: evaluación de la gestión empleados provisionales
- Circular Externa No. 016 de 2017 del DASCD: Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales
- Circular Externa No. 002 de 2023 del DASCD: Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano.

#### **4.3. Capacitación interna**

La 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, contiene lineamientos básicos relacionados con la capacitación en las Entidades públicas:

La capacitación para aumentar los niveles de eficacia: en el marco de uno de los principios de la función pública (logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio).

Las Comisiones de Personal deben participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación, en el de estímulos y en el seguimiento correspondiente

#### **Objetivos de la capacitación:**

La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.



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

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Los programas de capacitación y formación de las Entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las Entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla Entidades externas debidamente acreditadas por esta.

El Decreto 1567 de 1998, define la capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Adicionalmente, el Decreto en mención indica en su artículo 9, que, para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes, se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- Misional o Técnica. Integran esta área las dependencias cuyos servicios constituyen la razón de ser de la Entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la Entidad;
- De Gestión. Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la Entidad para su adecuado funcionamiento.

La circular externa 100 -10 de 2014, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entrega orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, a saber:

- ✓ La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores, y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.
- ✓ Los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación deben ser formulados anualmente por las Entidades regidas por la Ley 909 de 2004 y, deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción.
- ✓ Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo en los siguientes términos:

La educación para el trabajo y desarrollo humano, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para



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 conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta los servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Los programas de reinclusión están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro de los programas de inducción y reinclusión se pueden incluir, entre otros el Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación –PIC.

De otra parte, la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores(as) públicos(as), no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparte directamente la Entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas trasversales de interés para el desempeño institucional.

En el año 2015, fue expedido el Decreto 1083, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila los decretos anteriormente mencionados y que en virtud de sus características propias, guarda correspondencia con el de los decretos compilados; en consecuencia, no puede predicarse el decaimiento de las resoluciones, las circulares y demás actos administrativos expedidos por distintas autoridades administrativas con fundamento en las facultades derivadas de los decretos compilados.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1960 de 2019, El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores(as) públicos(as) independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

#### Obligaciones de los empleados con relación a Capacitación

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la Entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las capacitaciones a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinclusión, según su caso, impartidos por la Entidad

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

#### **4.4. Bienestar Social e Incentivos**

La Ley 909 de 2004:

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las Entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la citada Ley.

Decreto 1567 de 1998 Así mismo, se encuentra que los Programas de Bienestar Social que formulen las Entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

#### **4.5. Seguridad y Salud en el Trabajo**

Ley 9 de 1979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo. Resolución 2400 de 1979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 de 1984, determina las bases de administración de la Salud Ocupacional en el país.

Resolución 2013 de 1986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

Decreto 2140 de 2000, por el cual se crea la comisión Intersectorial, para la Protección de la Salud de los Trabajadores.

Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Ley 1016 de 2013, Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

De acuerdo al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, “MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD”, modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967, “Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo”.

Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

Resolución 0312 de 2019, Por medio de la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Resolución 1918 de 2009, “Por medio de la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones”, del Ministerio de Protección Social.

## 5. DESCRIPCIÓN O CONTEXTO DEL DOCUMENTO

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

#### 5.1.1. Misión

Formar ciudadanos creativos e innovadores con oportunidades, desde un modelo pedagógico basado en los principios de afecto, alegría y libertad y un talento institucional que apropiá la vocación de servicio y liderazgo para construir proyecto y sentido de vida en los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en habitabilidad en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social de la Ciudad.

#### 5.1.2. Visión

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

#### 5.1.3. Objetivos Estratégicos

1. Fortalecer el reconocimiento ciudadano del desempeño institucional del IDIPRON.
2. 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.
3. Determinar las acciones orientadas al cierre de brechas organizacionales.
4. Diseñar e implementar prácticas pedagógicas innovadoras para el desarrollo de capacidades, talentos y oportunidades productivas para los jóvenes.
5. Armonizar el modelo pedagógico a las realidades del siglo XXI.
6. Ampliar, diversificar y fortalecer los servicios de la oferta pedagógica del IDIPRON.
7. Contribuir en la implementación y seguimiento de las políticas públicas sociales que atiendan las realidades de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en el contexto actual de la ciudad.
8. Fortalecer la gestión del conocimiento de la entidad en la atención y prevención de las diversas dinámicas de la calle que afecta a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
9. Diseñar e implementar estrategias para el posicionamiento del IDIPRON a nivel distrital, nacional, regional y global.

### 5.2. Código de Integridad



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

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 servidores:

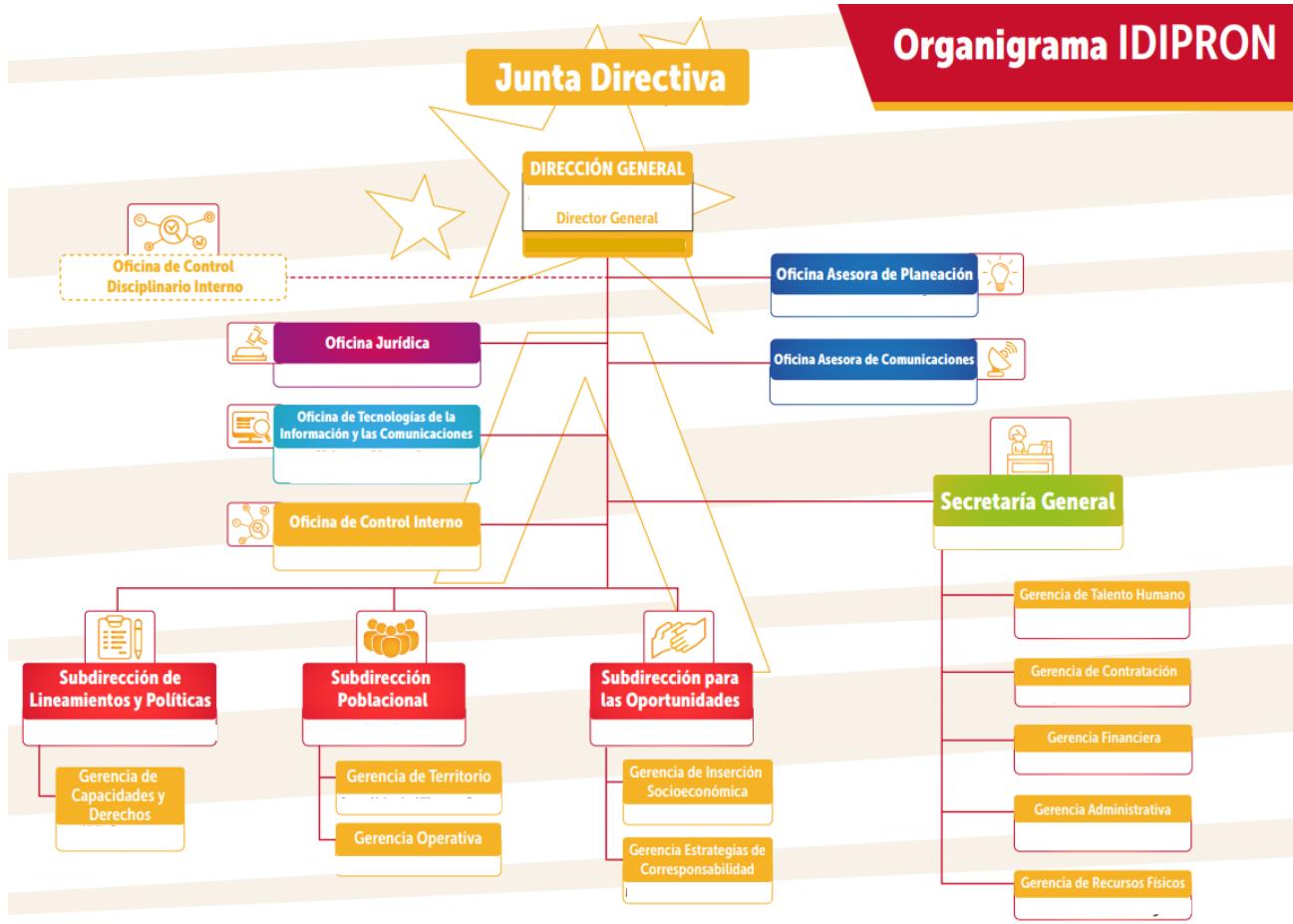
1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes y responsabilidades con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
  2. **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar 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 reciproca contribuyen al bien común y optimizan el proceso de 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).

Los Indicadores que miden en la vigencia el cumplimiento de la Política de Integridad son:

1. Indicador Estratégico IN-PEI-GDH-008 “Medición de la apropiación e interiorización de los valores institucionales”.
2. Indicador Estratégico IN-PEI-GDH-009 “Cumplimiento del plan de acción de integridad de la vigencia”.

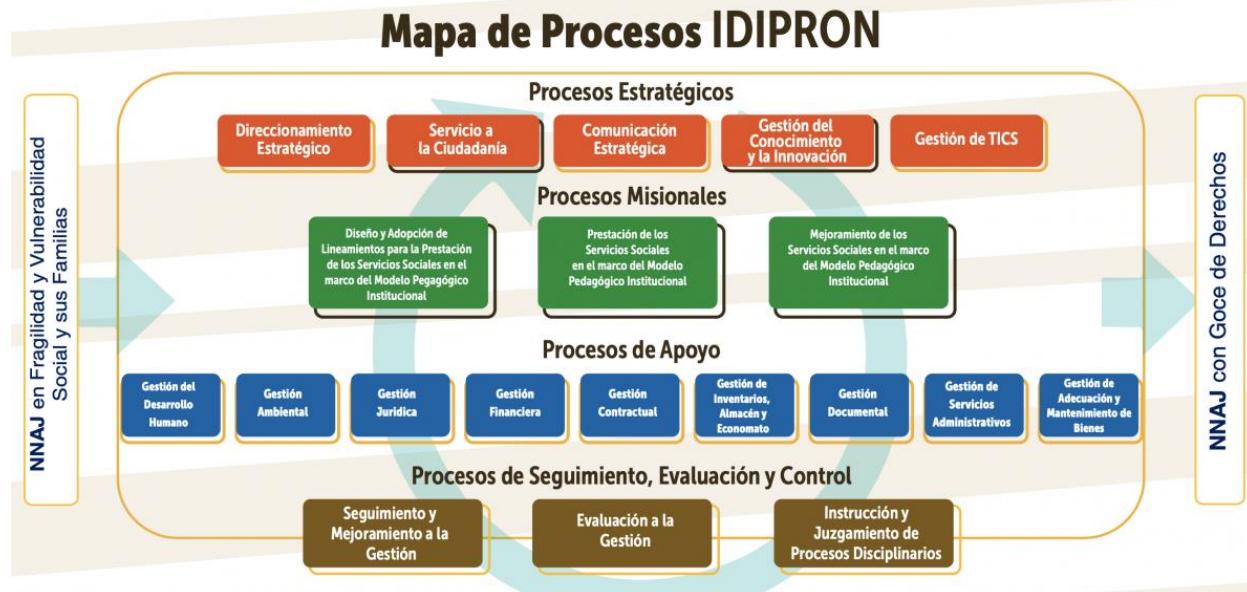


### 5.3. Organigrama





#### 5.4. Mapa de Procesos



#### 5.5. 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 servidores, desde un enfoque que conjuga el desarrollo integral de las personas y su bienestar, el desarrollo institucional y el mejoramiento de los requerimientos de competitividad y sostenibilidad de la entidad, con el fin de alcanzar objetivos institucionales e individuales en condiciones de dignidad, justicia, participación y equidad .

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

La caracterización de los servidores públicos del IDIPRON que se presenta se extrae de la información registrada a través del formulario forms de caracterización con corte del mes de noviembre de 2023.

#### 6.1. Grupos Etarios





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

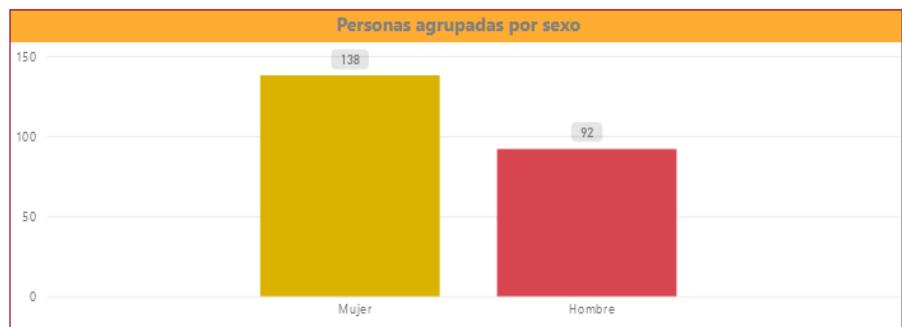
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La distribución etaria en el IIDPRON se encuentra así; entre 29 y 50 años, 133 personas lo que corresponde al 57,83%, entre 51 y 60 años 64 personas equivalente al 27,83%, entre 61 y 72 años 25 personas que corresponden al 10,87% y entre 18 y 28 años 8 personas equivalentes al 3,48%.

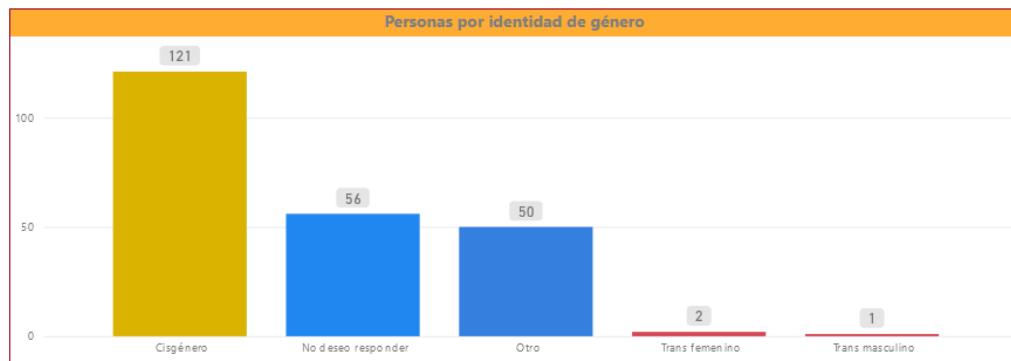
#### 6.2. Sexo, identidad de género y orientación sexual

##### Sexo



Respecto a la distribución por sexo la planta de empleos del IIDPRON está compuesta por 138 mujeres que equivale a un 60% y 92 hombres equivalentes a un 40%.

##### Identidad de género



En relación a la identidad de género 121 se identifican como cisgénero que corresponde al 52,6%, 56 personas no respondieron lo que equivale al 24,35%, 50 personas indicaron otro lo que equivale a 21.74%, 2 indicaron trans femenino equivalente al 0,87% y 1 persona se identifica como trasn masculino lo equivale al 0,43%.

##### Orientación sexual



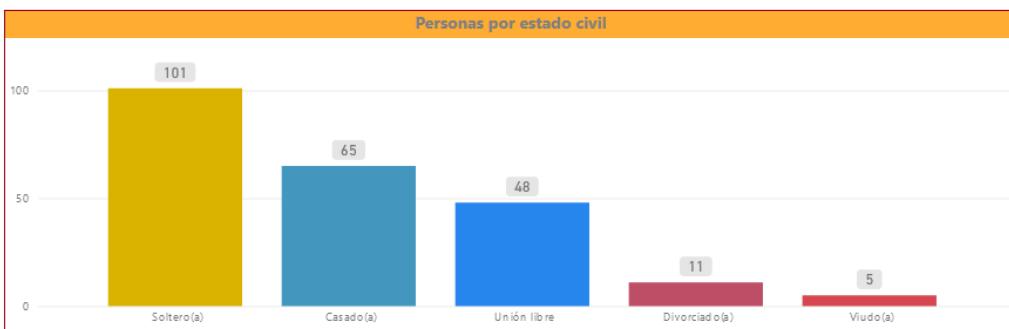
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



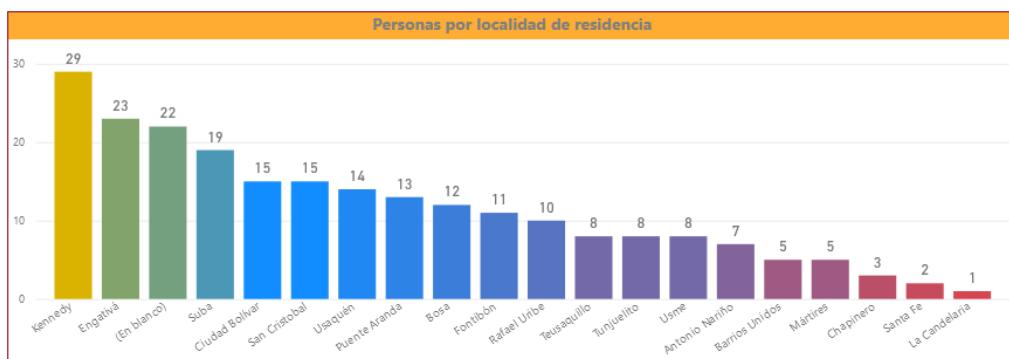
Respecto a la orientación sexual 213 personas indicaron ser heterosexuales lo que corresponde a un 92,61%, 16 personas equivalentes a un 16% no respondieron y 1 persona que equivale al 0,43% indicó ser homosexual.

#### 6.3. Estado Civil



Respecto al estado civil se indica por 101 personas equivalentes al 43,91% ser solteras, 65 personas casadas lo que equivale al 28,26%, 48 indican vivir en unión libre lo corresponde al 20.87%, 11 personas indican ser divorciadas lo que equivale al 4,78% y 5 personas indicar ser viudas lo que equivale al 2,17%.

#### 6.4. Localidades donde viven los servidores públicos del IDIPRON



Se observa que el lugar de residencia de los servidores del IDIPRON que concentra con un 55,65% en las localidades de Kennedy, Engativá, Suba, Ciudad Bolívar, San Cristóbal, Usaquén y Puente Aranda.

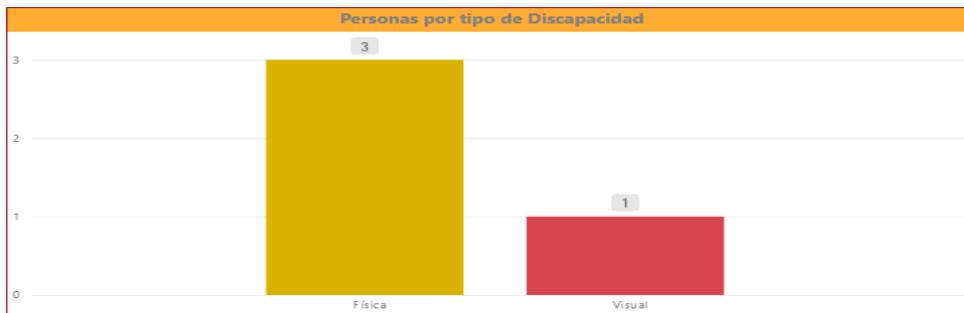


### 6.5. Cabeza de Familia



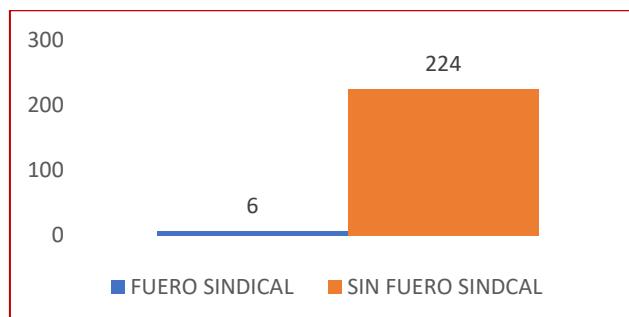
Se encuentra que en la planta de empleos del IDIPRON 121 servidores (as) indican que son cabeza de familia lo que equivale a un 52,60%, de los cuales 64 son mujeres cabeza de familia y 57 hombres cabeza de familia.

### 6.6. Población con discapacidad



En la planta del IDIPRON 4 personas indican que presentan discapacidad lo que equivale al 1,73%, de las cuales 3 presentan discapacidad física y 1 visual.

### 6.7. Sindicatos



En total hay un total de 6 servidores (as) con fuero sindical, lo que equivale a 3% de los empleados. De los 6 servidores (as) 5 pertenecen a Unes Colombia y 1 a Sintradistritales.

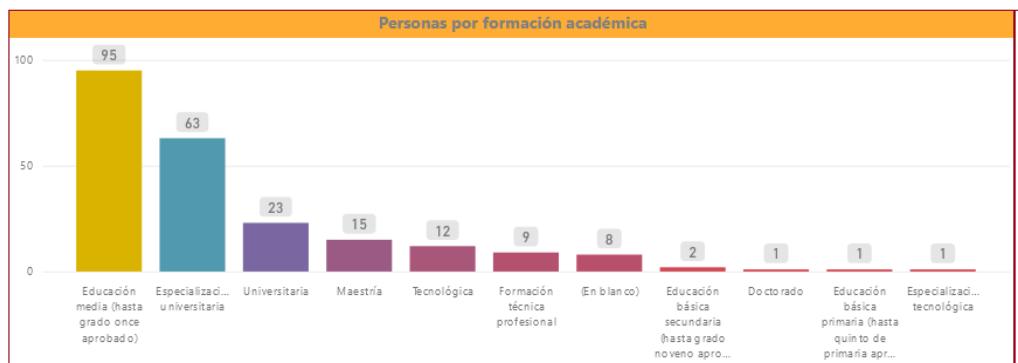


## 6.8. Víctimas del Conflicto



Se indica por parte de los servidores (as) que 8 personas han sido víctimas del conflicto lo que equivale al 3,47% de los empleados, de los cuales 5 son mujeres y 3 hombres.

## 6.9. Nivel de Escolaridad

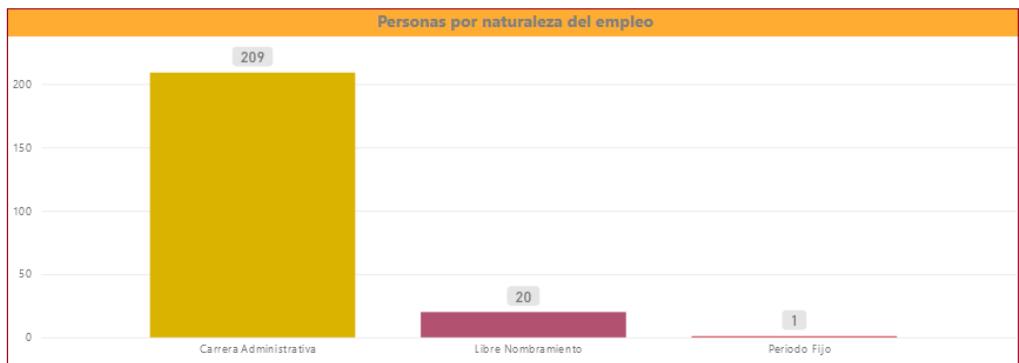


Se observa que 95 servidores (as) del IDIPRON aprobaron hasta grado once lo que equivale al 41,30%, 63 personas indican que cuentan con especialización que equivalen a un 27,39%, 23 personas indican que cuentan con título universitario lo que equivale a un 10%, 15 personas indican que tienen maestría lo que equivale a un 6,52% y el 14,77% otros niveles de escolaridad máxima alcanzados (tecnológica, técnica profesional, terminación hasta noveno grado, doctorado, primaria hasta quinto de primaria y especialización tecnológica).



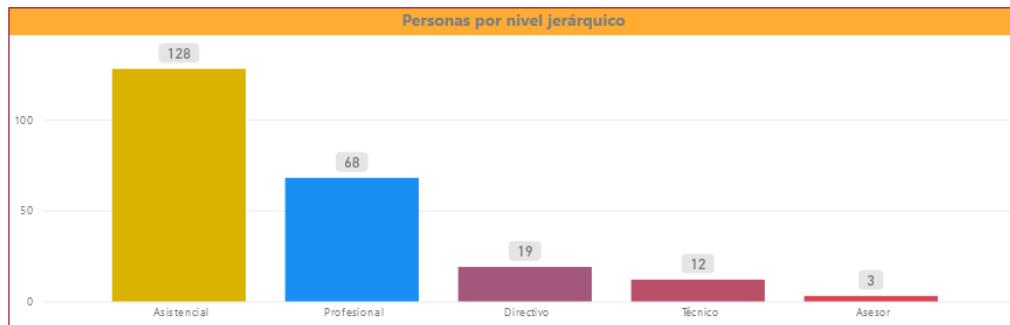
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

#### 6.10. Naturaleza del empleo



Se observa que la Entidad cuenta con 209 personas de carrera administrativa lo que equivale a un 90,87%, 20 personas de libre nombramiento y remoción que equivale al 8,7% y 1 de periodo fijo equivalente al 0,43%.

#### 6.11. Nivel Jerárquico



Se encuentra que 128 servidores (as) pertenecen al nivel asistencial lo que equivale a un 55,65%, 68 personas a nivel profesional lo que equivale al 29,57%, 19 personas a nivel directivo lo que corresponde al 8,26%, 12 personas al nivel técnico lo que equivale el 5,22% y 3 personas a nivel asesor lo que corresponde al 1,30%.

### 7. ACUERDOS SINDICALES

El acuerdo sindical vigente se firmó el 1º de junio de 2022 con las organizaciones sindicales:

- UNIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS DISTRITOS Y MUNICIPIOS DE COLOMBIA “UNES COLOMBIA”
- SINDICATO DE EMPLEADOS DISTRITALES DE BOGOTÁ “SINDISTRITALES”

En el acuerdo se contemplaron 46 puntos así:



## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



A cierre del año 2023 el cumplimiento de este acuerdo fue del 100%:

## 8. MANUAL DE FUNCIONES

El Manual de Funciones vigente es el adoptado mediante la Resolución 454 de 2022 y así como la modificación adoptada mediante Resolución 718 de 2023.

## 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” se estableció la estrategia *Fortalecimiento de las capacidades administrativas y operativas del talento humano*, la Gerencia del Talento Humano establece como iniciativa el **contar con talento humano idóneo, comprometido, transparente y feliz que contribuya a cumplir la misionalidad 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 al mes de octubre de 2023, los resultados se muestran a continuación:

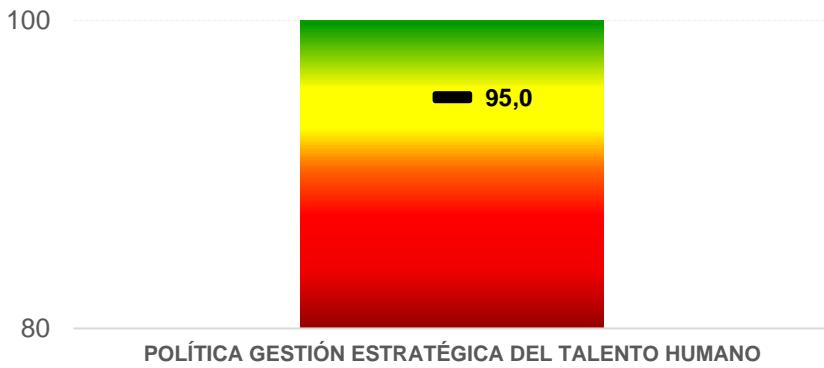


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

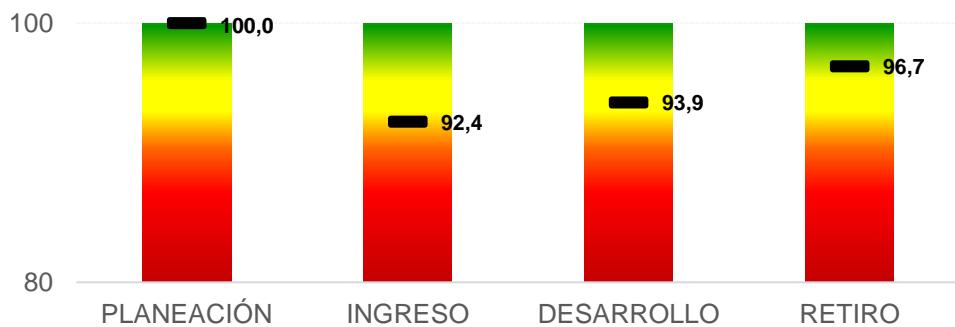
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

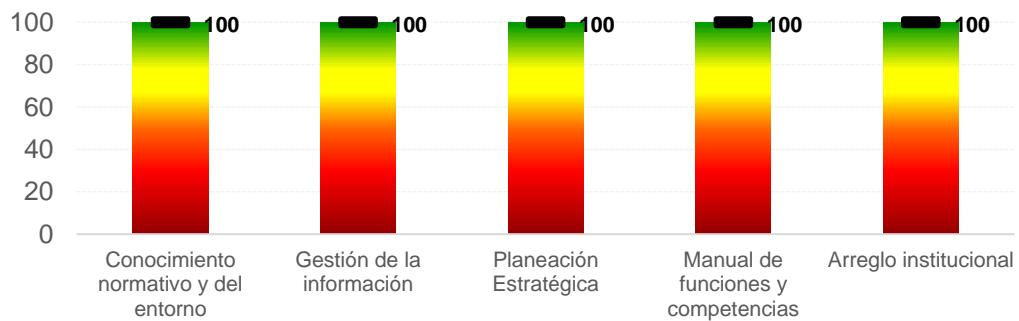
#### Calificación Total



#### Calificación por Componentes



#### Calificación por Categorías: Componente 1-PLANEACIÓN



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2023

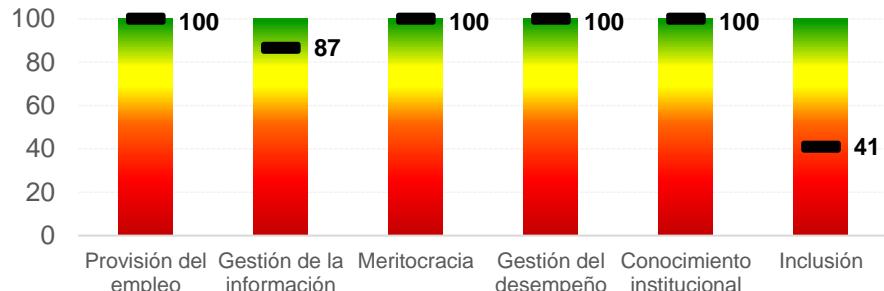


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

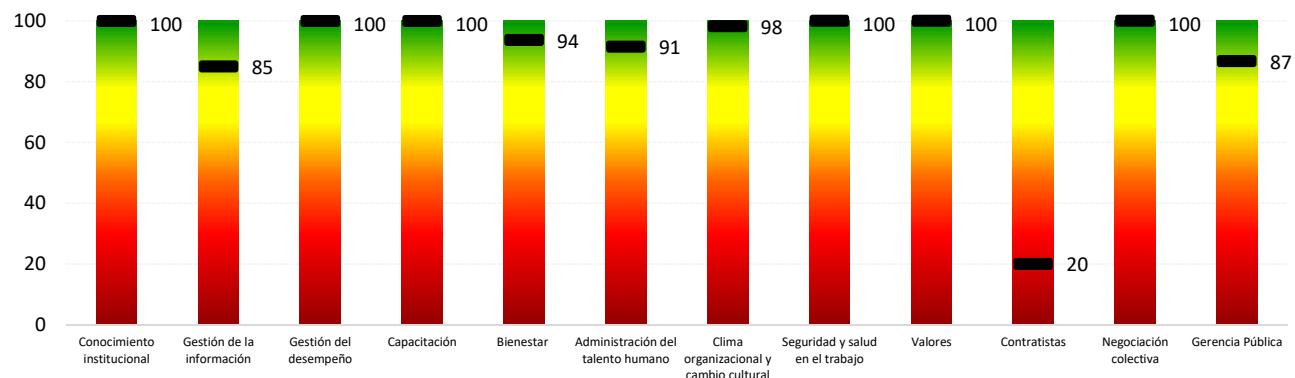
### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

#### Calificación por Categorías: Componente 2-INGRESO



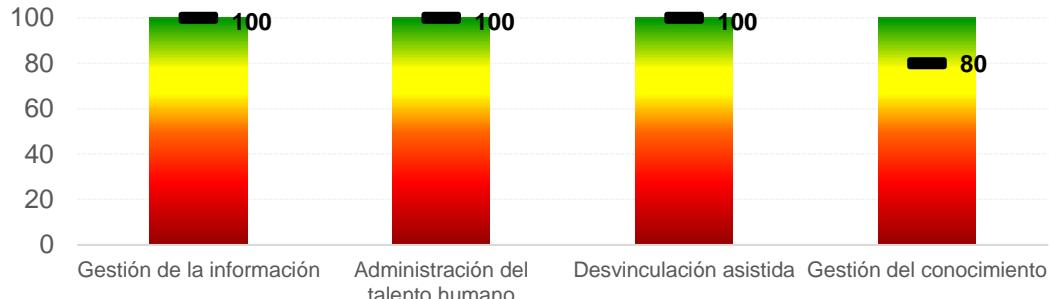
Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2023

#### Calificación por Categorías: Componente 3-DESARROLLO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2023

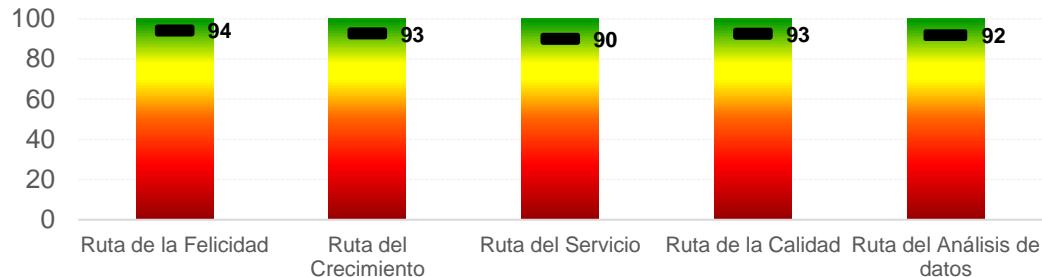
#### Calificación por Categorías: Componente 4-RETIRO



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2023

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

### Calificación por Rutas de creación de valor



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2023

Con base en los resultados obtenidos en la Entidad es importante fortalecer varios aspectos, lo cual se logrará a través del Plan Operativo Anual POA, tema/categoría “Actividades operativas del proceso Gestión del Talento Humano en el cumplimiento de los diferentes planes de apoyo a cargo de la entidad.” 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 que incluyen las actividades de los Planes de adecuación y sostenibilidad.

La medición del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza mediante el indicador estratégico IN-PEI-GDH-001 “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, los planes del Decreto 612 de 2018 y al cierre de brechas existentes en la Gerencia, con una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público.

## 10. PLAN ANUAL DE VACANTES

**10.1.** Objetivo: Identificar las necesidades del talento humano requerido por el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, con relación a su planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

### 10.2. Planta actual

A continuación, se describe la Planta de Personal actual del IDIPRON la cual fue establecida mediante el 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”

| Denominación                                  | Código | Grado | No. Cargos |
|---|--------|-------|------------|
| <b>NIVEL DIRECTIVO</b>                        |        |       |            |
| 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          |



**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

|  |     |    |           |
|--|-----|----|-----------|
| <b>Gerente</b>                                   | 039 | 1  | 10        |
| <b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>                     |     |    | <b>19</b> |
| <b>NIVEL ASESOR</b>                              |     |    |           |
| <b>Jefe de Oficina Asesora de Planeación</b>     | 115 | 02 | 1         |
| <b>Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones</b> | 115 | 02 | 1         |
| <b>ASESOR</b>                                    | 105 | 01 | 1         |
| <b>TOTAL NIVEL ASESOR</b>                        |     |    | <b>3</b>  |
| <b>NIVEL PROFESIONAL</b>                         |     |    |           |
| <b>Profesional Especializado</b>                 | 222 | 11 | 1         |
| <b>Profesional Especializado</b>                 | 222 | 10 | 1         |
| <b>Profesional Especializado</b>                 | 222 | 09 | 8         |
| <b>Profesional Universitario</b>                 | 219 | 08 | 4         |
| <b>Profesional Universitario</b>                 | 219 | 07 | 7         |
| <b>Profesional Universitario</b>                 | 219 | 06 | 5         |
| <b>Profesional Universitario</b>                 | 219 | 05 | 19        |
| <b>Profesional Universitario</b>                 | 219 | 04 | 1         |
| <b>Profesional Universitario</b>                 | 219 | 03 | 14        |
| <b>Profesional Universitario</b>                 | 219 | 02 | 7         |
| <b>Profesional Universitario</b>                 | 219 | 01 | 9         |
| <b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>                   |     |    | <b>76</b> |
| <b>NIVEL TÉCNICO</b>                             |     |    |           |
| <b>Técnico Administrativo</b>                    | 367 | 05 | 2         |
| <b>Técnico Administrativo</b>                    | 367 | 03 | 1         |
| <b>Técnico Administrativo</b>                    | 367 | 02 | 2         |
| <b>Técnico Administrativo</b>                    | 367 | 01 | 1         |
| <b>Técnico Operativo</b>                         | 314 | 05 | 1         |
| <b>Técnico Operativo</b>                         | 314 | 04 | 1         |
| <b>Técnico Operativo</b>                         | 314 | 03 | 5         |
| <b>Técnico Operativo</b>                         | 314 | 02 | 1         |
| <b>Técnico Operativo</b>                         | 314 | 01 | 1         |
| <b>TOTAL NIVEL TÉCNICO</b>                       |     |    | <b>15</b> |
| <b>NIVEL ASISTENCIAL</b>                         |     |    |           |
| <b>Auxiliar Administrativo</b>                   | 407 | 13 | 2         |
| <b>Auxiliar Administrativo</b>                   | 407 | 12 | 1         |
| <b>Auxiliar Administrativo</b>                   | 407 | 11 | 4         |
| <b>Auxiliar Administrativo</b>                   | 407 | 10 | 7         |



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

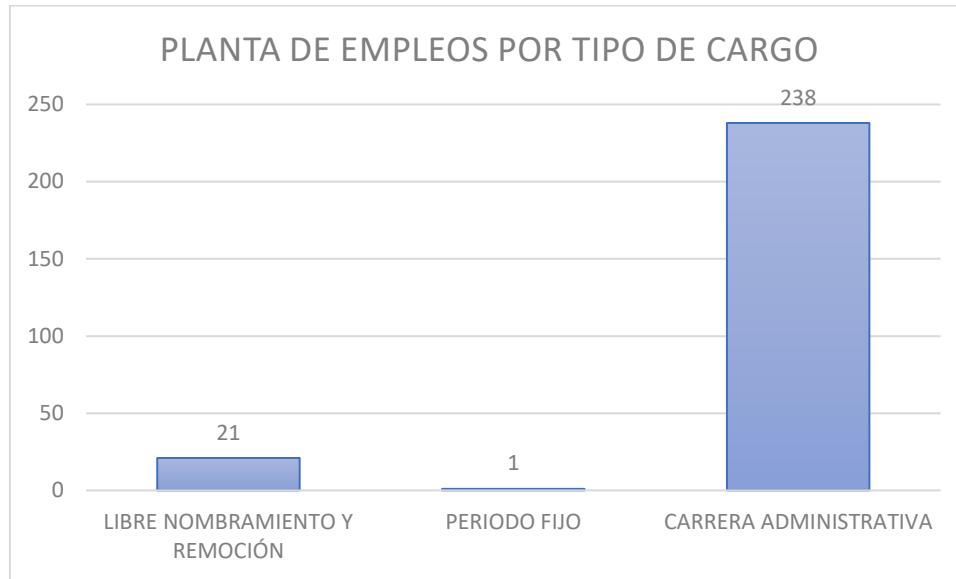
|  |     |    |            |
|--|-----|----|------------|
| <b>Auxiliar Administrativo</b>         | 407 | 09 | 4          |
| <b>Auxiliar Administrativo</b>         | 407 | 07 | 22         |
| <b>Auxiliar Administrativo</b>         | 407 | 06 | 1          |
| <b>Auxiliar Administrativo</b>         | 407 | 05 | 2          |
| <b>Auxiliar Administrativo</b>         | 407 | 04 | 4          |
| <b>Auxiliar Administrativo</b>         | 407 | 01 | 5          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 15 | 1          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 14 | 1          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 12 | 1          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 11 | 1          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 10 | 3          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 09 | 4          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 07 | 1          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 06 | 2          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 05 | 1          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 03 | 1          |
| <b>Secretario</b>                      | 440 | 01 | 2          |
| <b>Auxiliar de Servicios Generales</b> | 470 | 09 | 1          |
| <b>Auxiliar de Servicios Generales</b> | 470 | 06 | 6          |
| <b>Auxiliar de Servicios Generales</b> | 470 | 05 | 9          |
| <b>Auxiliar de Servicios Generales</b> | 470 | 03 | 15         |
| <b>Auxiliar de Servicios Generales</b> | 470 | 02 | 1          |
| <b>Auxiliar de Servicios Generales</b> | 470 | 01 | 20         |
| <b>Ayudante</b>                        | 472 | 09 | 2          |
| <b>Ayudante</b>                        | 472 | 06 | 1          |
| <b>Conductor</b>                       | 480 | 12 | 1          |
| <b>Conductor</b>                       | 480 | 11 | 2          |
| <b>Conductor</b>                       | 480 | 09 | 3          |
| <b>Conductor</b>                       | 480 | 08 | 1          |
| <b>Conductor</b>                       | 480 | 06 | 2          |
| <b>Conductor</b>                       | 480 | 05 | 9          |
| <b>Conductor</b>                       | 480 | 01 | 3          |
| <b>Operario</b>                        | 487 | 02 | 1          |
| <b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>         |     |    | <b>147</b> |
| <b>TOTAL PLANTA</b>                    |     |    | <b>260</b> |



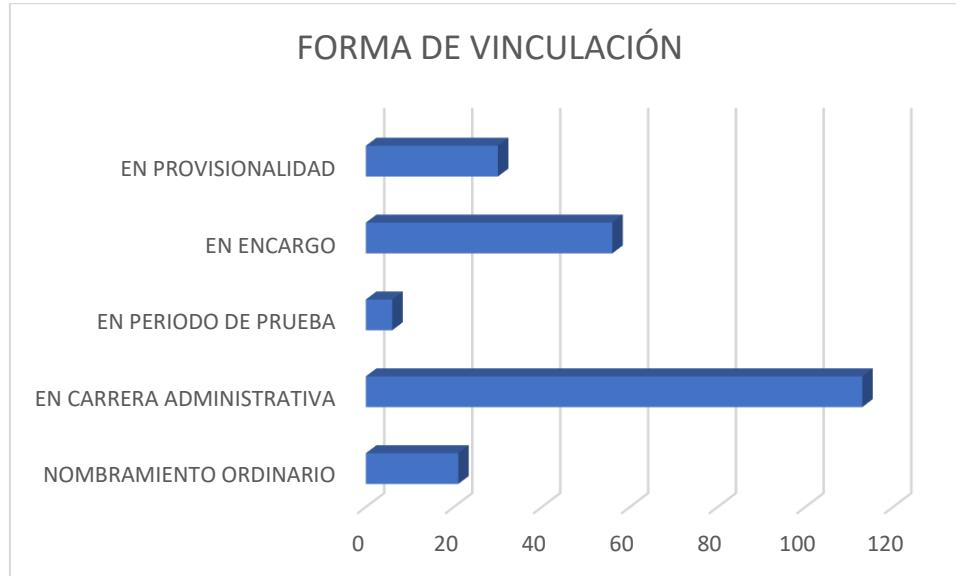
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

#### 10.3. Clasificación por tipo de cargo (gráfico)



#### 10.4. Clasificación por forma de vinculación (gráfico)



#### 10.5. Vacantes definitivas (tabla)

A continuación, se presenta la información detallada de las vacantes definitivas susceptibles de provisión definitiva a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, existentes con corte a 31 de diciembre 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

| convocatoria | Denominación              | Cd  | Gr | FORMA DE PREVISIÓN | Dependencia   |
|--------------|---------------------------|-----|----|--------------------|---|
| DISTRITO 6   | Profesional Especializado | 222 | 09 | Encargo            | GERENCIA FINANCIERA   |
|              | Profesional Especializado | 222 | 09 | Provisional        | GERENCIA DE RECURSOS FISICOS                                  |
|              | Profesional Especializado | 222 | 09 | Provisional        | GERENCIA DE TALENTO HUMANO                                    |
|              | Profesional Especializado | 222 | 09 | Encargo            | SUBDIRECCION TECNICA POBLACIONAL                              |
|              | Profesional Especializado | 222 | 09 | Encargo            | GERENCIA OPERATIVA  |
|              | Profesional Especializado | 222 | 09 | Encargo            | SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES                         |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | OFICINA ASESORA DE PLANEACION                                 |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Por Proveer        | OFICINA DE CONTROL INTERNO                                    |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA ADMINISTRATIVA                                       |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA FINANCIERA   |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA CONTRATACION   |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA TERRITORIO   |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO                             |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO                             |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO                             |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS              |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO                             |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA                          |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA                          |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Encargo            | SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES                         |
|              | Profesional Universitario | 219 | 05 | Provisional        | GERENCIA DE ESTRATEGICAS DE CORRESPONSABILIDAD                |
|              | Profesional Universitario | 219 | 03 | Encargo            | OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES |
|              | Profesional Universitario | 219 | 03 | Provisional        | SECRETARIA GENERAL  |
|              | Profesional Universitario | 219 | 03 | Encargo            | SECRETARIA GENERAL  |
|              | Profesional Universitario | 219 | 03 | Por Proveer        | GERENCIA FINANCIERA   |
|              | Profesional Universitario | 219 | 03 | Encargo            | GERENCIA ADMINISTRATIVA                                       |
|              | Profesional Universitario | 219 | 03 | Encargo            | GERENCIA DE RECURSOS FISICOS                                  |
|              | Profesional Universitario | 219 | 03 | 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 PREVISIÓN | Dependencia                                    |
|--------------|---------------------------------|-----|----|--------------------|--|
|              | Profesional Universitario       | 219 | 03 | Encargo            | GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO              |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 03 | Provisional        | GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA           |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 03 | Provisional        | GERENCIA OPERATIVA                             |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 03 | Encargo            | GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA           |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 03 | Provisional        | GERENCIA TERRITORIO                            |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 03 | Encargo            | GERENCIA OPERATIVA                             |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 01 | Encargo            | GERENCIA FINANCIERA                            |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 01 | Provisional        | GERENCIA OPERATIVA                             |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 01 | Provisional        | OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES              |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 01 | Provisional        | GERENCIA ADMINISTRATIVA                        |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 01 | Por Proveer        | GERENCIA DE TALENTO HUMANO                     |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 01 | Provisional        | GERENCIA CONTRATACION                          |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 01 | Provisional        | GERENCIA TERRITORIO                            |
|              | Profesional Universitario       | 219 | 01 | Provisional        | GERENCIA DE ESTRATEGICAS DE CORRESPONSABILIDAD |
|              | Técnico Operativo               | 314 | 05 | Encargo            | GERENCIA OPERATIVA                             |
|              | Técnico Administrativo          | 367 | 03 | Encargo            | OFICINA ASESORA DE PLANEACION                  |
|              | Técnico Administrativo          | 367 | 02 | Encargo            | GERENCIA DE RECURSOS FISICOS                   |
|              | Secretario                      | 440 | 03 | Provisional        | GERENCIA FINANCIERA                            |
|              | Auxiliar Administrativo         | 407 | 10 | Por Proveer        | GERENCIA FINANCIERA                            |
|              | Auxiliar Administrativo         | 407 | 10 | Por Proveer        | GERENCIA CONTRATACION                          |
|              | Auxiliar Administrativo         | 407 | 07 | Por Proveer        | GERENCIA DE TALENTO HUMANO                     |
|              | Auxiliar Administrativo         | 407 | 07 | Encargo            | GERENCIA OPERATIVA                             |
|              | Auxiliar Administrativo         | 407 | 07 | Por Proveer        | OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES              |
|              | Auxiliar Administrativo         | 407 | 05 | Encargo            | GERENCIA CONTRATACION                          |
|              | Auxiliar Administrativo         | 407 | 04 | Provisional        | GERENCIA OPERATIVA                             |
|              | Auxiliar Administrativo         | 407 | 04 | Provisional        | DIRECCION GENERAL                              |
|              | Auxiliar de Servicios Generales | 470 | 06 | Encargo            | GERENCIA OPERATIVA                             |
|              | Auxiliar de Servicios Generales | 470 | 05 | Por Proveer        | GERENCIA OPERATIVA                             |
|              | Auxiliar de Servicios Generales | 470 | 03 | Provisional        | GERENCIA ADMINISTRATIVA                        |
|              | Auxiliar de Servicios Generales | 470 | 03 | Encargo            | GERENCIA OPERATIVA                             |
|              | Conductor                       | 480 | 05 | Encargo            | GERENCIA ADMINISTRATIVA                        |



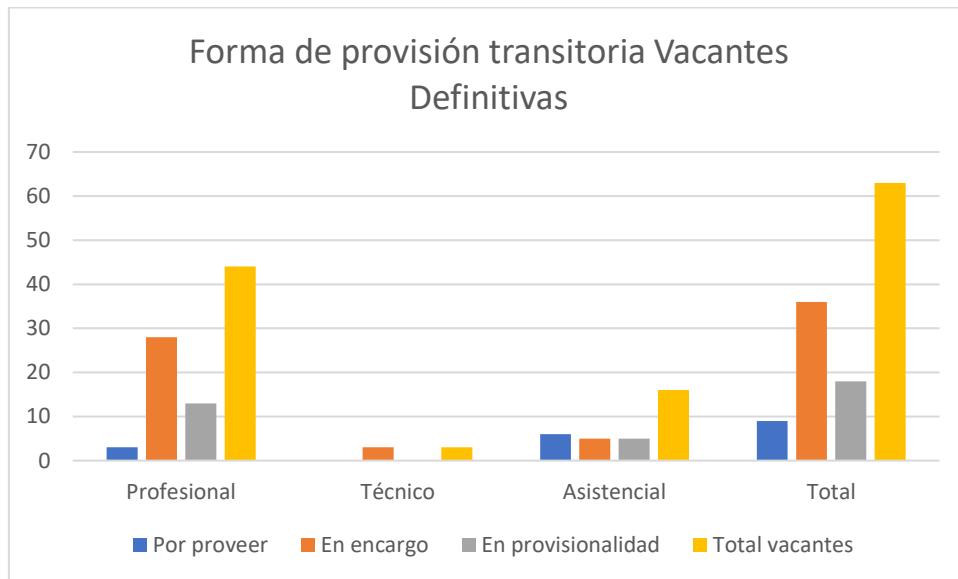
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

| convocatoria | Denominación | Cd  | Gr | FORMA DE PREVISIÓN | Dependencia             |
|--------------|--------------|-----|----|--------------------|-------------------------|
|              | Conductor    | 480 | 05 | Provisional        | GERENCIA ADMINISTRATIVA |
|              | Conductor    | 480 | 01 | Por Proveer        | GERENCIA ADMINISTRATIVA |

#### 10.6. Por nivel jerárquico y formas de provisión (tabla y gráfica)

| Total vacantes definitivas IDIPRON |             |            |                    |                |
|------------------------------------|-------------|------------|--------------------|----------------|
| Nivel                              | Por proveer | En encargo | En provisionalidad | Total vacantes |
| Profesional                        | 3           | 28         | 13                 | 44             |
| Técnico                            | 0           | 3          | 0                  | 3              |
| Asistencial                        | 6           | 5          | 5                  | 16             |
| Total                              | 9           | 36         | 18                 | 63             |



#### 10.7. Por ubicación

| DEPENDENCIA                                    | PROFESIONAL | TECNICO | ASISTENCIAL | TOTAL |
|--|-------------|---------|-------------|-------|
| DIRECCION GENERAL                              |             |         | 1           | 1     |
| GERENCIA ADMINISTRATIVA                        | 3           |         | 4           | 7     |
| GERENCIA CONTRATACION                          | 2           |         | 2           | 4     |
| GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO              | 7           |         |             | 7     |
| GERENCIA DE ESTRATEGICAS DE CORRESPONSABILIDAD | 2           |         |             | 2     |
| GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA           | 4           |         |             | 4     |
| GERENCIA DE RECURSOS FISICOS                   | 2           | 1       |             | 3     |



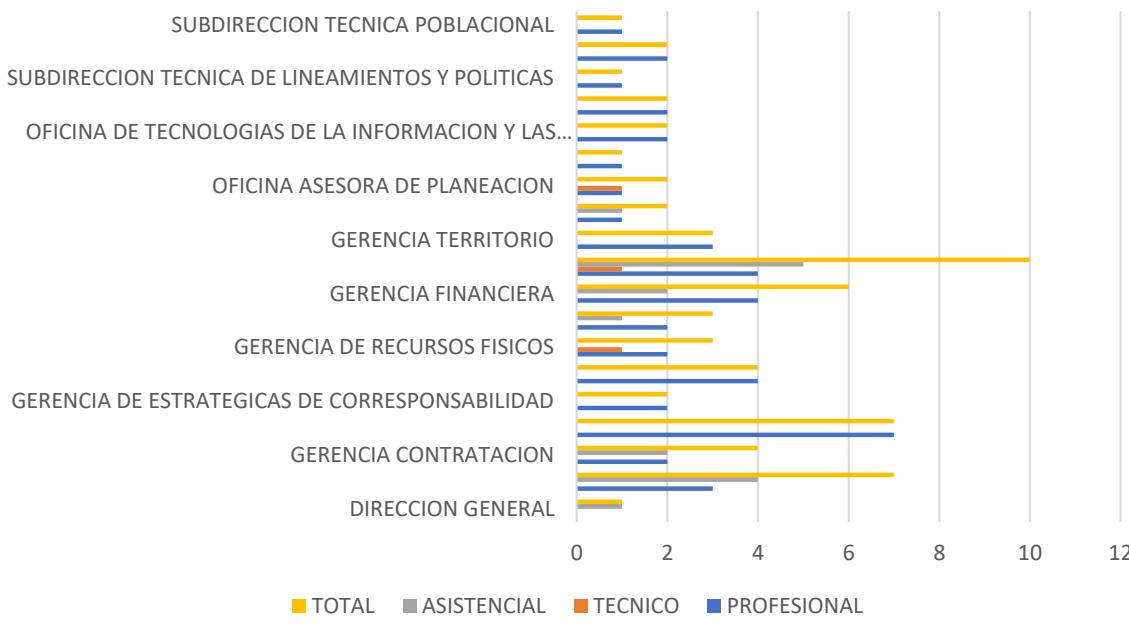
**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

| DEPENDENCIA   | PROFESIONAL | TECNICO | ASISTENCIAL | TOTAL     |
|---|-------------|---------|-------------|-----------|
| GERENCIA DE TALENTO HUMANO                                    | 2           |         | 1           | 3         |
| GERENCIA FINANCIERA   | 4           |         | 2           | 6         |
| GERENCIA OPERATIVA  | 4           | 1       | 5           | 10        |
| GERENCIA TERRITORIO   | 3           |         |             | 3         |
| OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES                             | 1           |         | 1           | 2         |
| OFICINA ASESORA DE PLANEACION                                 | 1           | 1       |             | 2         |
| OFICINA DE CONTROL INTERNO                                    | 1           |         |             | 1         |
| OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES | 2           |         |             | 2         |
| SECRETARIA GENERAL  | 2           |         |             | 2         |
| SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS              | 1           |         |             | 1         |
| SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES                         | 2           |         |             | 2         |
| SUBDIRECCION TECNICA POBLACIONAL                              | 1           |         |             | 1         |
| <b>TOTAL</b>  |             |         |             | <b>63</b> |

### VACANTES DEFINITIVAS POR UBICACIÓN Y NIVEL JERÁRQUICO



#### 10.8. Presupuesto



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

En la Vigencia 2023 se realizó el pago a la CNSC por un valor de DOSCIENTOS VEINTI TRES MILLONES NOVECIENTOS DOS MIL PESOS MC. \$223.902.000, con el fin de amparar el proceso de provisión definitiva de empleos de carrera administrativa el IDIPRON en la próxima convocatoria que adelante la CNSC.

**10.9.** Indicador: Al Plan Anual de vacantes, se le realiza seguimiento y medición mediante el indicador estratégico IN-PEI-GDH-005 “Cumplimiento del plan anual de vacantes y de previsión”.

## 11. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 11.1. Objetivo

Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, proyectando los cambios que tendrían lugar una vez surtido el proceso de nombramiento producto de la convocatoria adelantado con la CNSC, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de las mismas, para garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio, determinando los lineamientos para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y definitivas).

### 11.2. Contexto

Con el desarrollo de la nueva convocatoria, denominada Distrito 6, se proyecta la siguiente situación administrativa durante la vigencia 2024:

- Finalización de encargo de los siguientes funcionarios

| Ocupado por (Nombres y Apellidos) | Estado de quien ocupa el cargo |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| CORREA MORENO RUBBY ESPERANZA     | Encargo                        |
| MONDRAGON CLAUDIA JIMENA          | Encargo                        |
| TRIANA LINARES EDGAR DOMINGO      | Encargo                        |
| DIAZ DAZA NELVIS LEONOR           | Encargo                        |
| PARAMO CADENA ROSA ALEJANDRA      | Encargo                        |
| TRIANA CORDOBA HECTOR LEANDRO     | Encargo                        |
| BELTRAN CORTES DIANA MORELY       | Encargo                        |
| RODRIGUEZ NAVARRO HECTOR HAROLD   | Encargo                        |
| CUERVO VALENCIA ANGELA FERNANDA   | Encargo                        |
| COCK CHAPARRO GIOVANNI ANDRES     | Encargo                        |
| GOMEZ LINARES EDGAR GERMAN        | Encargo                        |
| ESPINOSA PERDOMO NELCY            | Encargo                        |
| RAMIREZ YAZMIN LICETH             | Encargo                        |
| GOMEZ MARTINEZ ANGELA PAOLA       | Encargo                        |
| MENDIVELSO DIAZ ELIZABETH         | Encargo                        |
| OBREGON SEPULVEDA AHILYN          | Encargo                        |
| TORRES CARVAJAL GLADIS YOLANDA    | Encargo                        |



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

| Ocupado por (Nombres y Apellidos) | Estado de quien ocupa el cargo |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| ROBAYO SUSA LEIDY NATALY          | Encargo                        |
| RAMIREZ GOMEZ LUZ AIDA            | Encargo                        |
| CELIS MENDEZ CARLOS ALBERTO       | Encargo                        |
| GUZMAN CARDONA JULIETH CRISTINA   | Encargo                        |
| FONTECHA ARIZA FREDY              | Encargo                        |
| PINZON RIAÑO JEAN PAUL            | Encargo                        |
| RIAÑO RODRIGUEZ BLANCA AURORA     | Encargo                        |
| PADILLA RODRIGUEZ YASMIN          | Encargo                        |
| ORDOÑEZ GOMEZ ANDREA PATRICIA     | Encargo                        |
| MURCIA JIMENEZ MARTHA SONIA       | Encargo                        |
| LEON DIAZ AIDA ESTHER             | Encargo                        |
| MIRANDA GUERRERO JENNIFER PAOLA   | Encargo                        |
| FAJARDO YEPES SARA MARIA          | Encargo                        |
| RIVERA URREGO EDWIN ZAYD          | Encargo                        |
| HOYOS VARGAS CARLOS MAURO         | Encargo                        |
| CASTILLO GOMEZ EDWIN REINEL       | Encargo                        |
| BARRERA BELTRAN ELBA MARIA        | Encargo                        |
| MUÑOZ OSPINA MARIA IGLED          | Encargo                        |
| QUIROGA QUIROGA WILSON            | Encargo                        |

- Finalización de los nombramientos provisionales de:

| Ocupado por (Nombres y Apellidos) | Estado de quien ocupa el cargo |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| FUENTES LEON LUISA FERNANDA       | Provisional                    |
| LOZANO MOGOLLON DIEGO FERNANDO    | Provisional                    |
| SALAMANDRA PALACIOS ADALBERTO     | Provisional                    |
| QUINTERO ALVAREZ ADRIANA MARCELA  | Provisional                    |
| AVENDAÑO VASQUEZ BRENDA VIVIAN    | Provisional                    |
| CASTILLO HERNANDEZ MABEL          | Provisional                    |
| RODRIGUEZ RUIZ IVAN               | Provisional                    |
| LEON LEON FAIDY JOANA             | Provisional                    |
| OSSA DONOSO ANA CAROLINA          | Provisional                    |
| GALVIS VEGA WILSON                | Provisional                    |



## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

|                                |             |
|--------------------------------|-------------|
| DUARTE CAVANZO EDITH           | Provisional |
| FLOREZ SEGURA AUDI ANTONIO     | Provisional |
| RAMIREZ PLAZAS JANE ALEXANDRA  | Provisional |
| FORERO FERNANDEZ FELIX ANTONIO | Provisional |
| CONTO ROJAS DANIEL FELIPE      | Provisional |
| LOZANO SALAS MARIA DEL PILAR   | Provisional |
| NARVAES ORDOÑES DEYA           | Provisional |
| TORRES VELANDIA JAIRO ENRIQUE  | Provisional |

Adicionalmente teniendo en cuenta que durante la vigencia 2023 se desarrollará el proceso de elección para el próximo alcalde de la ciudad se prevé que durante los primeros meses del año 2024 se produzcan los retiros de personal vinculado en empleos de libre nombramiento y remoción:

| Denominación  | Cd  | Gr | Dependencia   |
|---|-----|----|---|
| Director General de Entidad Descentralizada                   | 050 | 03 | DIRECCION GENERAL   |
| Secretario General de Entidad Descentralizada                 | 054 | 02 | SECRETARIA GENERAL  |
| Subdirector Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo | 068 | 02 | SUBDIRECCION TECNICA POBLACIONAL                              |
| Subdirector Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo | 068 | 02 | SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS              |
| Subdirector Administrativo o Financiero o Técnico u Operativo | 068 | 02 | SUBDIRECCION TECNICA DE OPORTUNIDADES                         |
| Jefe de Oficina   | 006 | 01 | OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES |
| Jefe de Oficina   | 006 | 01 | OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO                      |
| Jefe de Oficina   | 006 | 01 | OFICINA JURIDICA  |
| Gerente   | 039 | 01 | GERENCIA DE TALENTO HUMANO                                    |
| Gerente   | 039 | 01 | GERENCIA DE ESTRATEGICAS DE CORRESPONSABILIDAD                |
| Gerente   | 039 | 01 | GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHO                             |
| Gerente   | 039 | 01 | GERENCIA FINANCIERA   |
| Gerente   | 039 | 01 | GERENCIA TERRITORIO   |
| Gerente   | 039 | 01 | GERENCIA OPERATIVA  |
| Gerente   | 039 | 01 | GERENCIA ADMINISTRATIVA                                       |
| Gerente   | 039 | 01 | GERENCIA DE INSERCIÓN SOCIOECONOMICA                          |
| Gerente   | 039 | 01 | GERENCIA CONTRATACION   |



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                              | Cd  | Gr | Dependencia                       |
|---|-----|----|-----------------------------------|
| Gerente                                   | 039 | 01 | GERENCIA DE RECURSOS FÍSICOS      |
| Jefe de Oficina Asesora de Planeación     | 115 | 02 | OFICINA ASESORA DE PLANEACION     |
| Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones | 115 | 02 | OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES |

#### 11.3. Plan de acogida

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

#### 11.4. Plan de desvinculación

- Seguro de desempleo (socialización de la información de la Caja de Compensación)
- Gestión del conocimiento
- Entrevista de retiro
- Reunión de despedida y reconocimiento

#### 11.5. Indicador

Al Plan Anual de previsión, se le realiza seguimiento y medición mediante indicador estratégico IN-PEI-GDH-005 “Cumplimiento del plan anual de vacantes y de previsión”.

## 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 en condición de discapacidad y dos personas entre los 18 y 28 años.

A cierre de 31 de diciembre de 2023 la planta del IDIPRON contaba con 4 personas en condición de discapacidad y 8 jóvenes entre los 18 y 28 años.

Respecto a genero la planta de personal del IDIPRON se compone el 60% por mujeres y el 40% por hombres.

#### 12.2. Evaluación de desempeño

Se realizó la capacitación y seguimiento para la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores (as) del IDIPRON, para la evaluación parcial a corte de 31 de julio de 2023 el total de los servidores su calificación se encuentra en nivel sobresaliente, no se estableció ningún plan de mejoramiento. La evaluación definitiva anual u ordinaria se realizará a corte de 31 de enero de 2024 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 2024.

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

### **12.3. Acuerdo de Gestión-Gestión de Gerentes públicos**

Se realizó la concertación de 17 acuerdos de Gestión para Gerente Públicos con sus respectivos seguimientos durante los dos semestres de la vigencia 2023, así mismo se generó la calificación definitiva a 31 de diciembre del componente gerencial, componente comportamental e índice de desempeño institucional.

Con ocasión al cambio de administración en la vigencia 2024, se volverán a suscribir los Acuerdos con Gerentes Públicos, continuando con la metodología vigente, so pena de algún cambio normativo.

### **12.4. Actualización de la información en el SIDEAP**

Se realiza actualización de la planta en cuanto a ingreso, retiros y encargos y de las diferentes situaciones administrativas que presenten los servidores (as) del Instituto.

Así mismo, se debe realizar el reporte mensual de la planta de empleos de la Entidad.

El plazo establecido para la actualización de las declaraciones juramentadas de bienes y rentas y actividades económicas privadas para el 100% de los servidores (as) es el 31 de julio de cada vigencia.

### **12.5. Monitoreo SIGEP**

El plazo establecido para la actualización de las declaraciones proactivas de bienes y rentas y conflicto de intereses para el 100% de los servidores (as) es el 31 de julio de cada vigencia.

## **13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

### **13.1. Insumos para el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional**

#### **Diagnóstico De Necesidades De Aprendizaje Organizacional (DNAO)**

El instrumento construido se materializó en una encuesta de tipo cualitativo-cuantitativo de selección múltiple con una pregunta abierta, el cual se denominó “Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO”, con el que se garantizó el análisis de las variables a partir de los Cuatros (4) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con la siguiente estructura:

- Datos Generales: En las que se resaltó datos personales, las necesidades de formación de cada funcionario, enfocadas en las necesidades individuales y del proceso al cual pertenece.
- Se construyen las preguntas, fundamentadas en las dimensiones del ser humano correspondientes al ser, el saber y el saber hacer, enfocadas en los seis (6) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

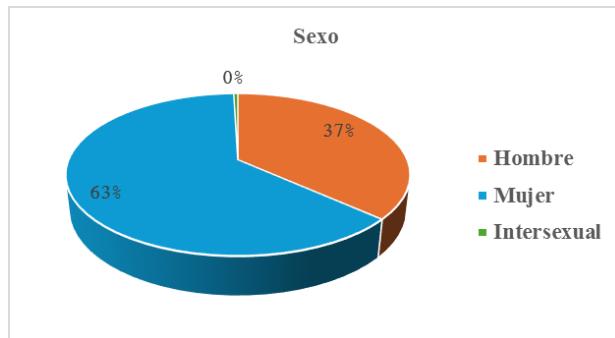
La encuesta se publicó del 28 de diciembre de 2023 al 10 de enero de 2024, mediante el envío del enlace a los correos electrónicos desde la cuenta institucional [capacitacion@idipron.gov.co](mailto:capacitacion@idipron.gov.co), el cual estuvo disponible para el diligenciamiento de todos los servidores (as) de planta de la Entidad.



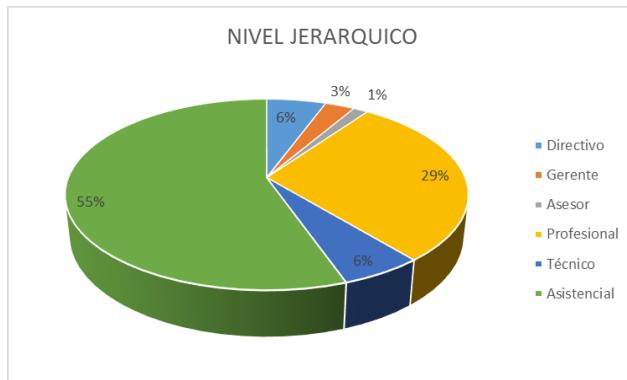
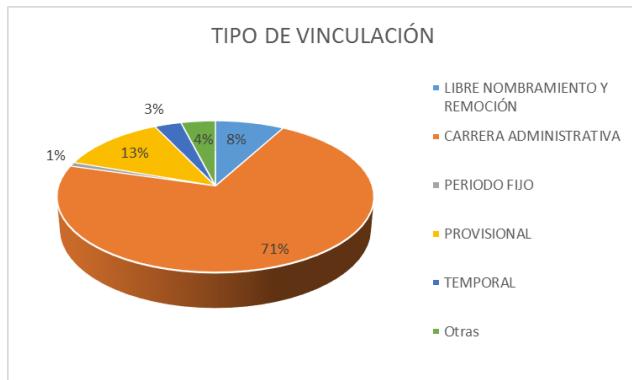
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta las preguntas de selección múltiple de tipo cualitativo se desarrollaron a interpretación bajo un análisis descriptivo, la pregunta abierta de tipo cuantitativo se abordó desde un análisis estadístico. El proceso de análisis se caracterizó por la elaboración de categorías y subcategorías, que permitieron abarcar en su totalidad las diferentes respuestas, sugerencias e inquietudes de los servidores, obteniendo los siguientes resultados:



Se contó con la participación de 213 funcionarios(as) del Instituto, de los cuales tenemos 78 hombres (37%), 134 mujeres (63%) y 1 persona Intersexual (0,47%).



La distribución por tipo vinculación frente a las personas que contestaron la encuesta fue: 71% pertenecientes a carrera administrativa, 13% provisionales, 8% de libre nombramiento, 3% temporales, 1% periodo fijo y 4% a otro tipo de vinculación. Así mismo, frente a la participación por nivel jerárquico encontramos que la distribución de las personas que participaron en la encuesta fue; 55% pertenecientes al nivel asistencial, el 29% al nivel profesional, 9% al nivel directivo, 6% al nivel técnico y 1% al nivel asesor.



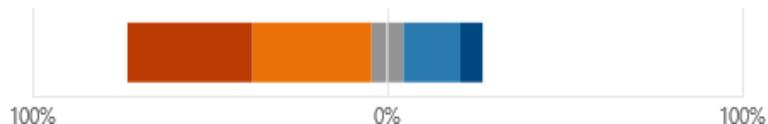
ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

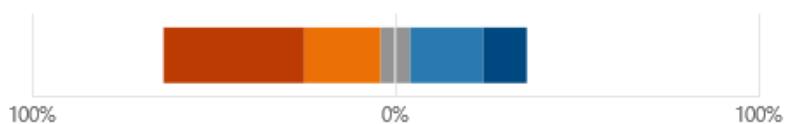
■ 7 - 11am ■ 8 - 12 m ■ 9 -1pm ■ 1-5pm ■ 2-6pm

4 Horas



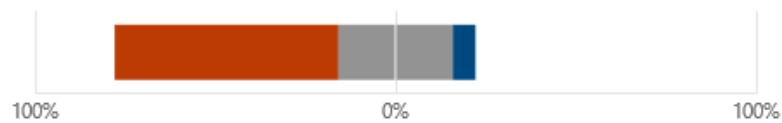
■ 7-9am ■ 9-11am ■ 11-1pm ■ 1-3pm ■ 3-5pm

2 Horas



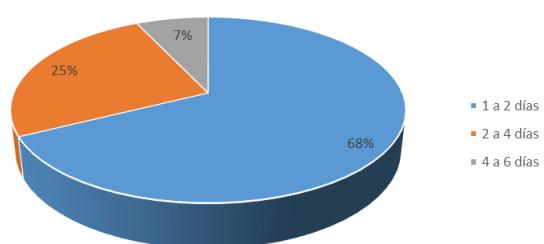
■ 7 - 4 pm ■ 8 - 5 pm ■ 9-6 pm

8 Horas

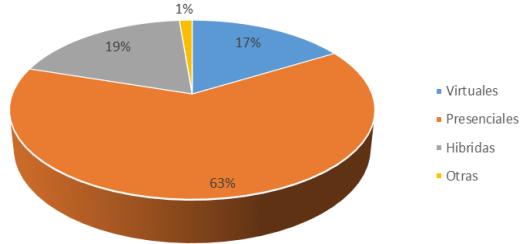


Referente a las franjas horarias de los procesos de formación según la intensidad horaria de 2 horas, de 4-8 horas y de 8 horas, la preferencia se dio por horarios de 7:00am a 9:00am, de 7:00am a 11:00am y de 7:00am a 4:00pm respectivamente.

DISPONIBILIDAD DÍAS POR SEMANA



MODALIDAD DE CPACITACIÓN





## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Respecto a los días que tendrían disponibles para realizar las jornadas de capacitación por semana se encontró que se prefería entre 1 y 2 mayoritariamente con un 68% y la modalidad preferida para recibir los procesos de formación presencial con un 63%.

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:



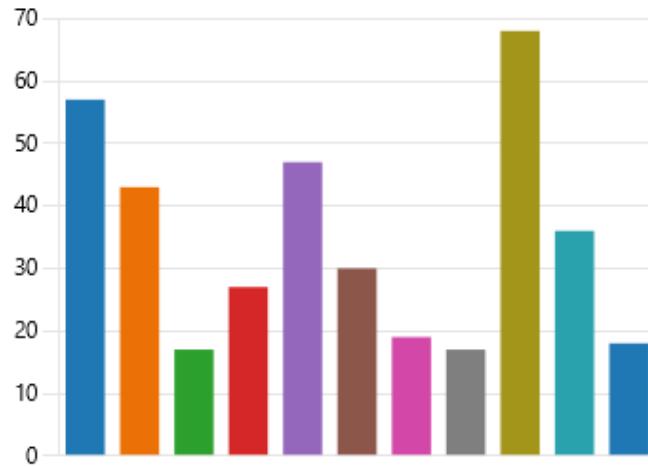
Así mismo se encontró que respecto a la pregunta ¿En qué temáticas le gustaría recibir capacitaciones propias de su dependencia y/o de su cargo para fortalecer las competencias técnicas alineadas con la misionalidad de la Entidad? la preferencia se marcó por la temática de Gerencia de Proyectos y Gestión de Conocimientos, seguidos de Gestión de Conocimiento y Manejo de Crisis, en quinto lugar encontramos prevención de dinámicas de la calle, seguida de prácticas pedagógicas innovadoras atención, finalmente encontramos la formación relacionada con cocina y etiqueta y glamur.



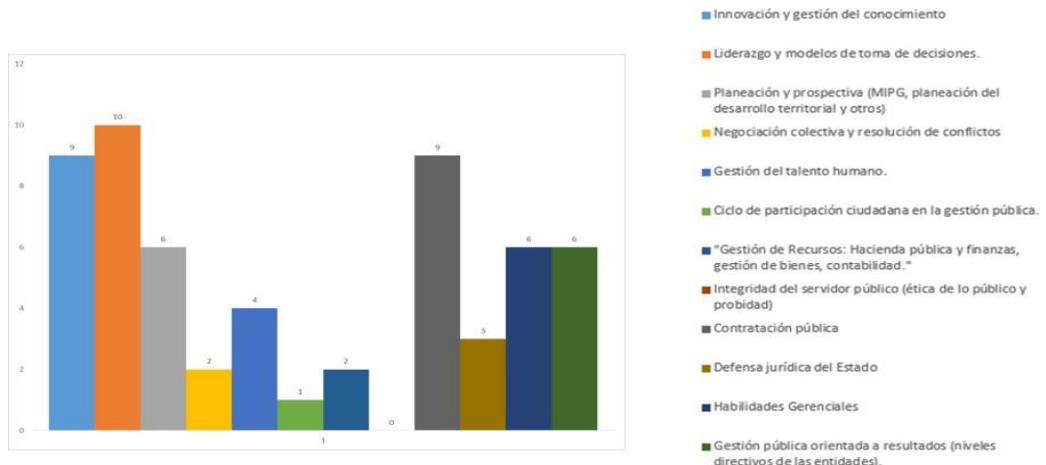
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Primeros Auxilios Psicológicos     | 57 |
| Manejo de Crisis                   | 43 |
| Pedagogía Infantil                 | 17 |
| Prácticas Pedagógicas Innovadoras  | 27 |
| Gestión del Conocimiento           | 47 |
| Atención y Prevención en Dinámicas | 30 |
| Glamour y Etiqueta                 | 19 |
| Cocina                             | 17 |
| Gerencia de Proyectos              | 68 |
| Prevención y mitigación del riesgo | 36 |
| Otras                              | 18 |



Al revisar las temáticas en la cuales los Gerentes Públicos tiene preferencia para generar los procesos de formación se encuentra: en primer lugar, liderazgo y modelos de toma de decisiones, innovación y gestión de conocimiento y contratación pública.



|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

## Otros insumos utilizados

- Resultados evaluaciones de desempeño (Seguimiento y evaluación a la gestión de los servidores públicos)
- Medición Clima Laboral (Resultados del estudio realizado por talento humano de la Entidad.)
- 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.)

## Acuerdo sindical vigente

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

### 13.2. 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.

### 13.3. 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.

Adicionalmente se debe desarrollar el contenido desarrollado por el DASCD en lo referente al Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.).

#### 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.

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los(as) funcionarios (as) con respecto a la Entidad.
5. 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).
6. 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 reinserción A-GDH-MA- 005.

#### **13.4. Evaluación de la capacitación**

- Los niveles de evaluación, según categorías del DAFP (2017), 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.

#### **13.5. 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.

#### **13.6. Indicadores:**

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

- 13.6.1. Indicador estratégico IN-PEI-GDH-002 “Cumplimiento del Plan de Capacitación 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

- 13.6.2. Indicador de Gestión IN-GES-GDH-009 “Cobertura en los procesos de formación de los servidores y servidoras”
- 13.6.3. Indicador de Gestión IN-GES-GDH-010 “Apropiación del aprendizaje”.

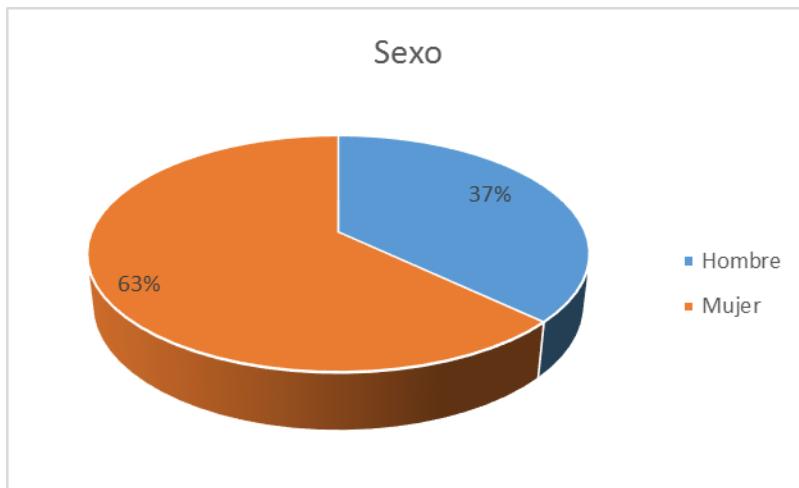
#### 13.7. Evaluación de la eficacia del Plan

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

La encuesta se envió al total de personas que componen la planta de personal de la Entidad, su aplicación se dio a través de un formulario Forms y se habilitó entre el 28 de diciembre 2023 y el 10 de enero de 2024 y fue contestada por 213 personas que corresponde al 95% del total de personas que componen la planta de personal de la Entidad.

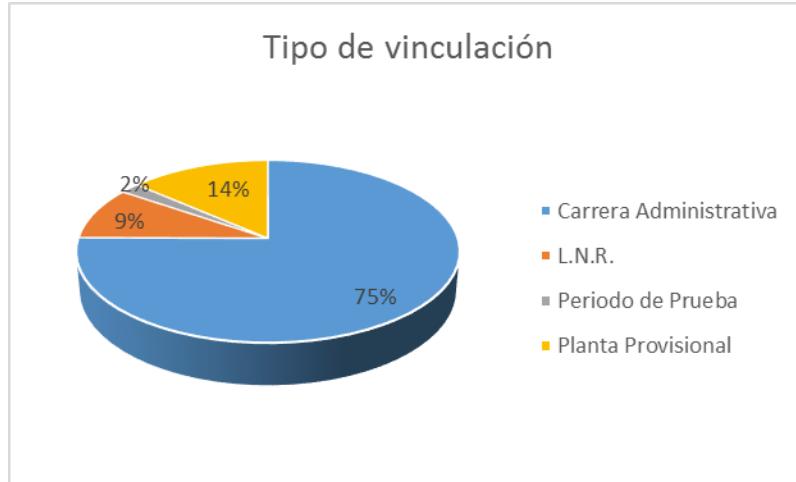


El porcentaje de mujeres que participaron en la encuesta fue de un 63% y de hombres un 37%, congruente con la distribución de planta global de la Entidad.

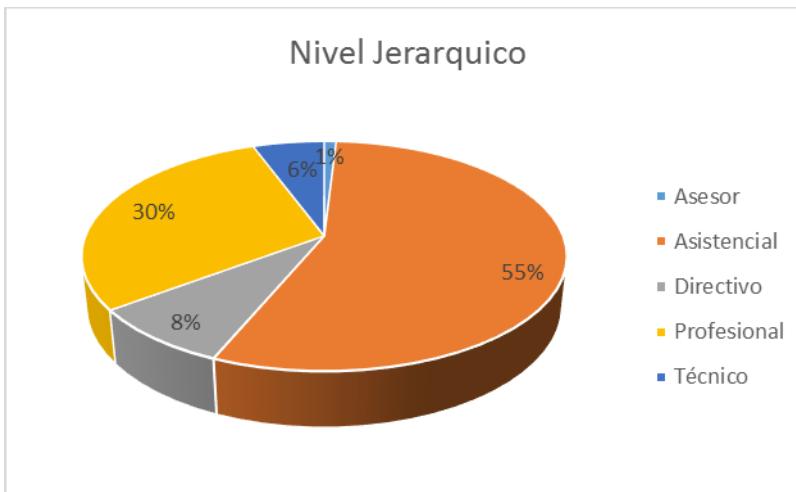


## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Respecto al tipo de vinculación el 75% de las personas que contestaron la encuesta pertenecen a carrera administrativa, el 14% a personas vinculadas como provisionales, el 9% a L.N. R y el 2% a personas que se encuentran en periodo de prueba.

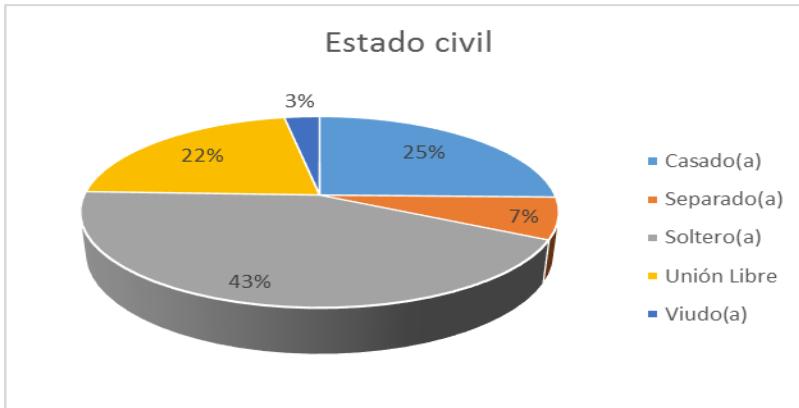


Respecto al nivel jerárquico el 55% de las personas que contestaron la encuesta pertenecen al nivel asistencial, el 30% al nivel profesional, el 8% a nivel directivo y el 6% al nivel técnico.

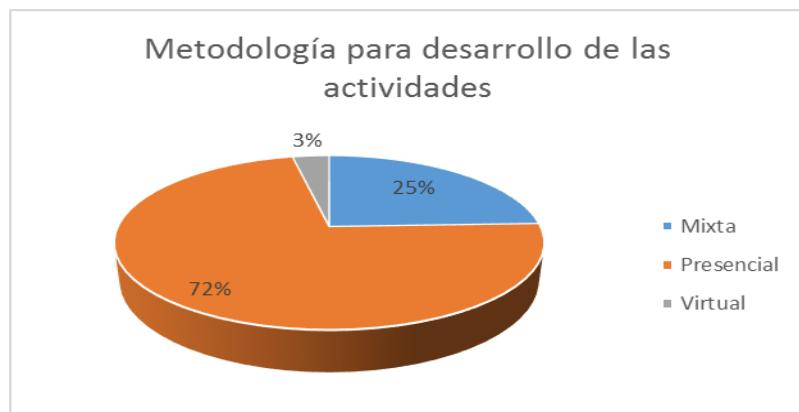


## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

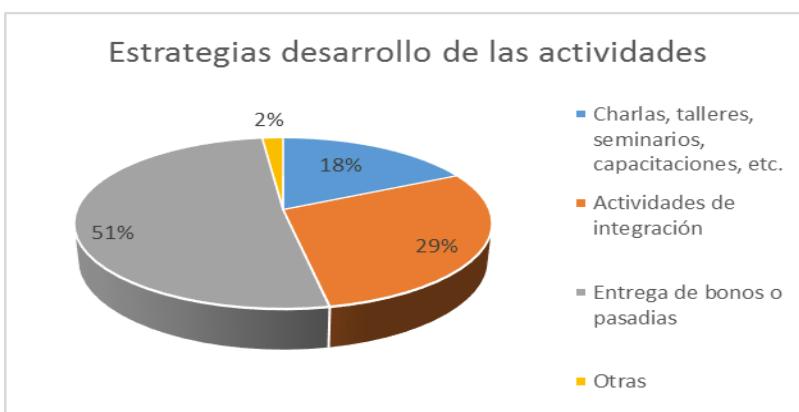
### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



Respecto al estado civil el 43% de las personas que contestaron la encuesta son solteras, el 25% casadas, el 22% viven en unión libre, el 7% son separadas y el 3% viudas.



Dentro de la preferencia para el desarrollo de las actividades de bienestar, el 72% de las personas encuestadas prefieren que se desarrollen de manera presencial, el 25% con una metodología mixta y el 3% de forma virtual.



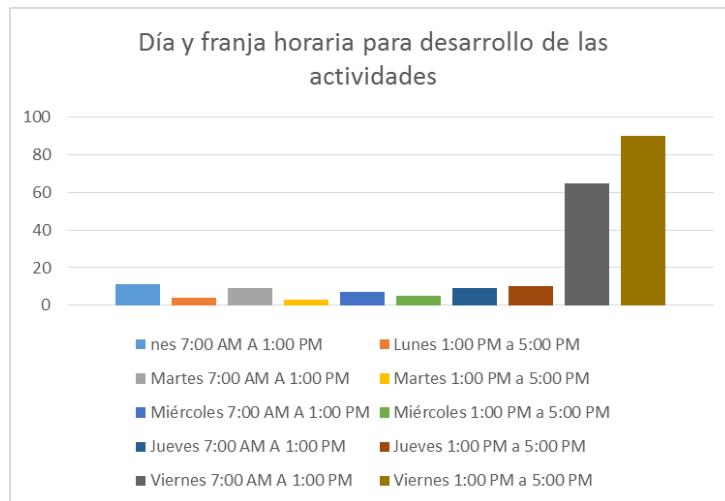


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

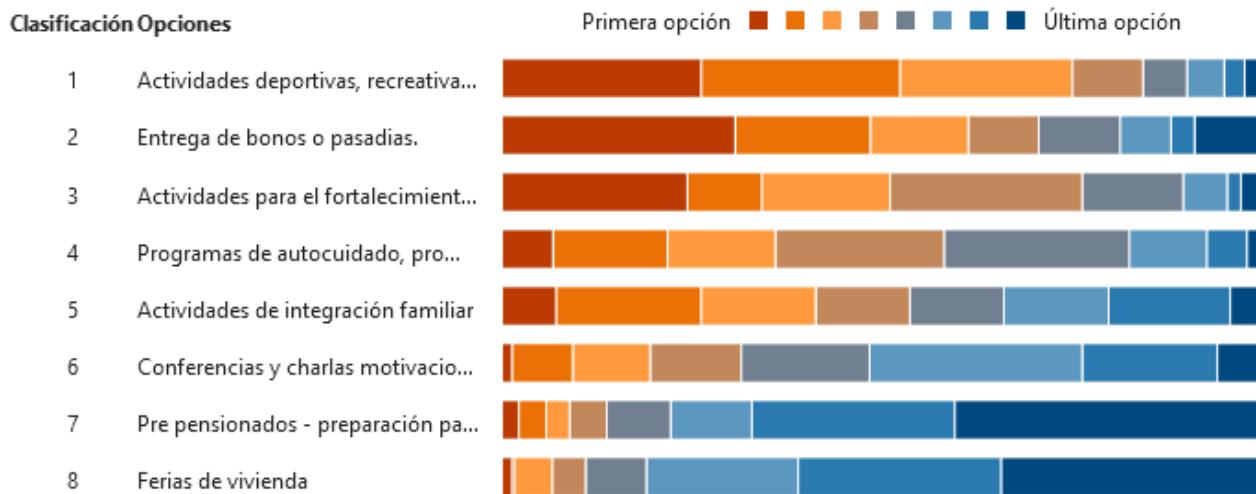
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El 51% de las personas que contestaron la encuesta indican que prefieren como estrategia para el desarrollo de las actividades de bienestar la entrega de bonos o pasadías, el 29% mediante actividades de integración y el 18% charlas, talleres o capacitaciones.



Se observa que 155 personas de las que contestaron la encuesta indican que el día preferido para el desarrollo de las actividades de bienestar es el viernes y la franja horaria preferida es de 1:00pm a 5:00pm.



Ante la pregunta ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 8, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 8 la última), se encontró que las actividades que se marcaron como prioridad fueron: actividades deportivas, recreativas, vacacionales y artísticas, seguidas de entregas de bonos o pasadías y a las que se les dio menos prioridad fueron: ferias de vivienda, actividad de pre pensionados, conferencias y charlas motivacionales.

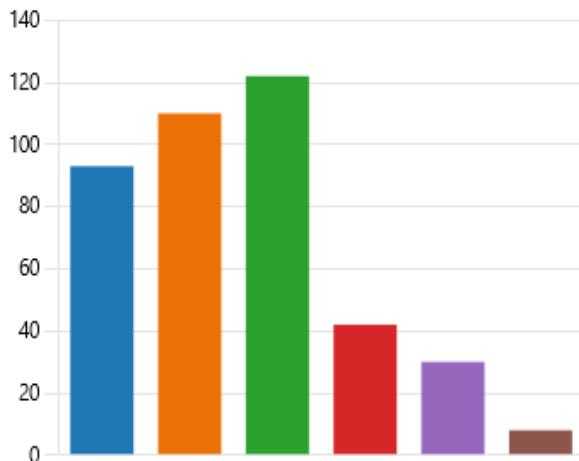


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

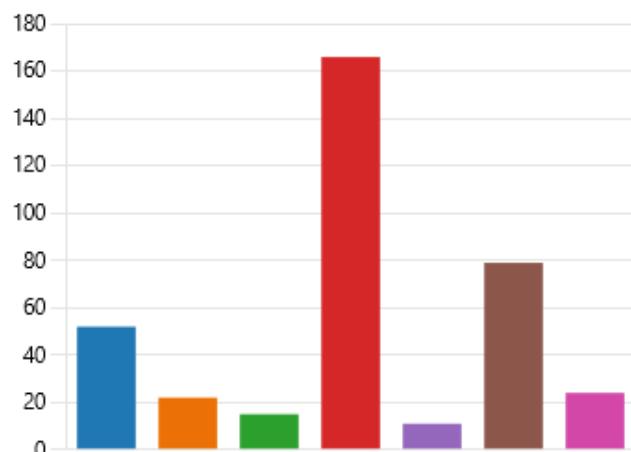
### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| Deportivas                        | 93  |
| Culturales                        | 110 |
| Familiares                        | 122 |
| Autocuidado                       | 42  |
| Promoción y Prevención de la S... | 30  |
| Otras                             | 8   |



Ante la pregunta ¿Qué tipo de actividades le gustaría que se desarrollaran en materia de Bienestar? La preferencia se encuentra por actividades familiares, seguido de culturales y deportivas y la de menor puntuación fue promoción y prevención de la salud.

|                     |     |
|---------------------|-----|
| Fútbol              | 52  |
| Baloncesto          | 22  |
| Voleibol            | 15  |
| Bolos               | 166 |
| Ajedrez             | 11  |
| Deportes Autóctonos | 79  |
| Otras               | 24  |



Respecto a la pregunta ¿Qué tipo de actividades deportivas le gustaría que se desarrollaran en materia de Bienestar?, se encuentra que la preferencia se dirige a bolos seguida de deportes autóctonos y aquellas con menor preferencia son voleibol y baloncesto.

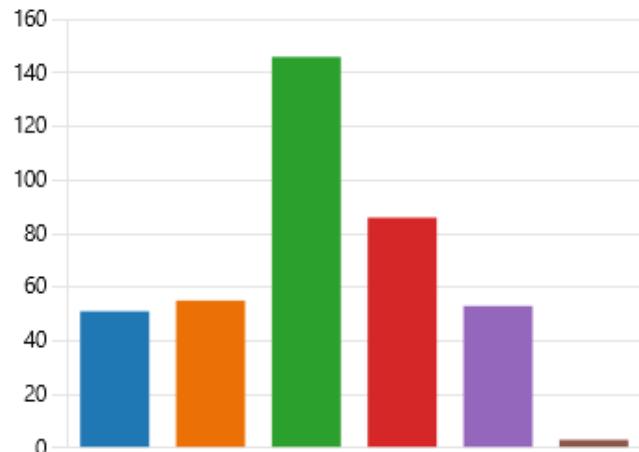


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

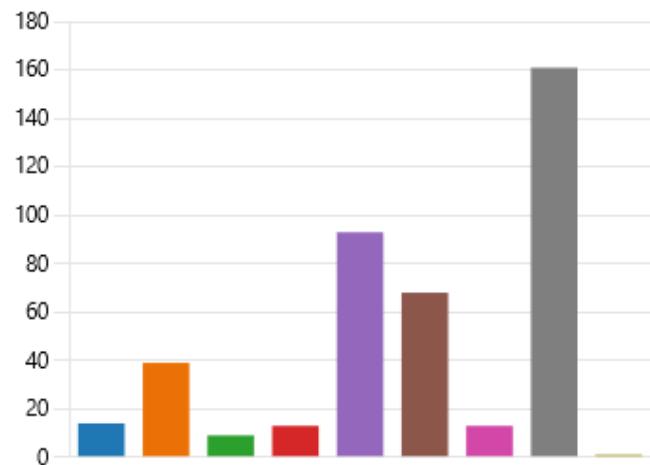
### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

|          |     |
|----------|-----|
| ● Danza  | 51  |
| ● Música | 55  |
| ● Cine   | 146 |
| ● Teatro | 86  |
| ● Museos | 53  |
| ● Otras  | 3   |



Respecto a la preferencia por actividades culturales, las personas encuestadas indican que prefieren las actividades relacionadas con cine y teatro, siendo la menos seleccionada es la danza.

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| ● Día del niño y la niña      | 14  |
| ● Vacaciones recreativas      | 39  |
| ● Halloween                   | 9   |
| ● Novenas navideñas           | 13  |
| ● Integración familiar        | 93  |
| ● Caminatas ecológicas        | 68  |
| ● Festival de cometas         | 13  |
| ● Entrega de bonos o pasadías | 161 |
| ● Otras                       | 1   |



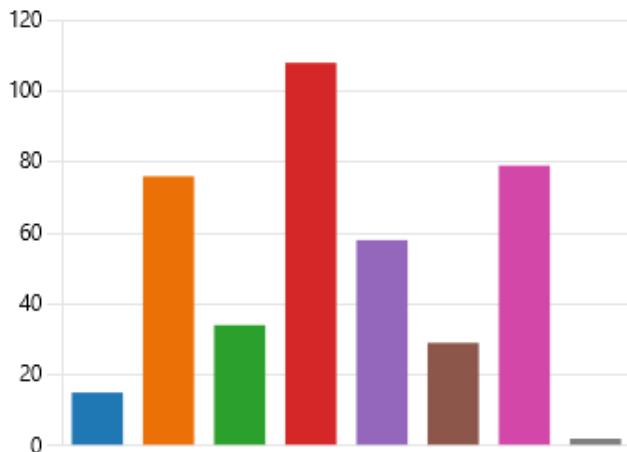
Frente a la pregunta ¿Qué tipo de actividades familiares le gustaría que se desarrollaran en materia de Bienestar?, la mayoría de encuestados indica que la entrega de bonos o pasadías, seguida de actividades de integración familiar y caminatas ecológicas, aquellas con menor acogida serían -Halloween, novenas navideñas y festival de cometas.



## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| ● Jornadas de Tamizaje     | 15  |
| ● Semana de la Salud       | 76  |
| ● Higiene Oral             | 34  |
| ● Nutrición y alimentación | 108 |
| ● Salud Visual             | 58  |
| ● Donación de sangre       | 29  |
| ● Salud mental             | 79  |
| ● Otras                    | 2   |



Respecto a la pregunta ¿Qué tipo de actividades de Promoción y Prevención le gustaría que se desarrollarán en materia de Bienestar? Encontramos con preferencia las relacionadas con nutrición y alimentación, salud mental y el desarrollo de la semana de la salud, aquella con menor preferencia las jornadas de tamizaje.

Finalmente, respecto a la pregunta ¿Considera que el sistema de puntos debe aumentarse?, el 82% indica que sí y el 18% indica que no.



### Resultados de la Encuesta de la Felicidad 2023

S realizó aplicación de la encuesta de índice de felicidad entre el 15 de diciembre de 2023 al 12 de enero de 2024 con un amuestra base de 460 personas entre servidores (as) y contratistas, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 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

Dentro de los estudios realizados se encontró que las empresas encuestadas tienen un índice promedio de 3,9 donde encontramos un mínimo de 3,6 y un máximo de 4,1, en este sentido y una vez analizados los resultados el IDIPRON están en un nivel de 3,7 lo cual indica que esta es una Entidad FELIZ, pero se encuentra un poco por debajo del promedio general.



Dentro de las principales conclusiones se encontró: Los funcionarios (as) muestran un notable grado de satisfacción en áreas vinculadas a los “Roles de Padre”, “Roles de Pareja” y "Conocimientos". Este hallazgo sugiere que la esfera personal y familiar ejerce una influencia positiva en su bienestar en el entorno laboral.

En contraste, se identifica una disminución en el nivel de felicidad asociado con los roles de "Finanzas", "Vacaciones" y "Transporte". En este sentido la Entidad debe enfocarse en aspectos como; la gestión financiera, el equilibrio entre el trabajo y el ocio, así como las condiciones de transporte para los colaboradores.

Uno de los aspectos cabe destacar que el "Medio de Transporte" emerge como uno de los roles con calificaciones más bajas. Las sugerencias de los funcionarios (as) indican que la opción de "Salir temprano de la oficina" y "Comprar Moto" podría ser una solución viable para mejorar su felicidad en este aspecto. Este señalamiento podría tener implicación crucial es en la gestión de horarios y la flexibilidad laboral.

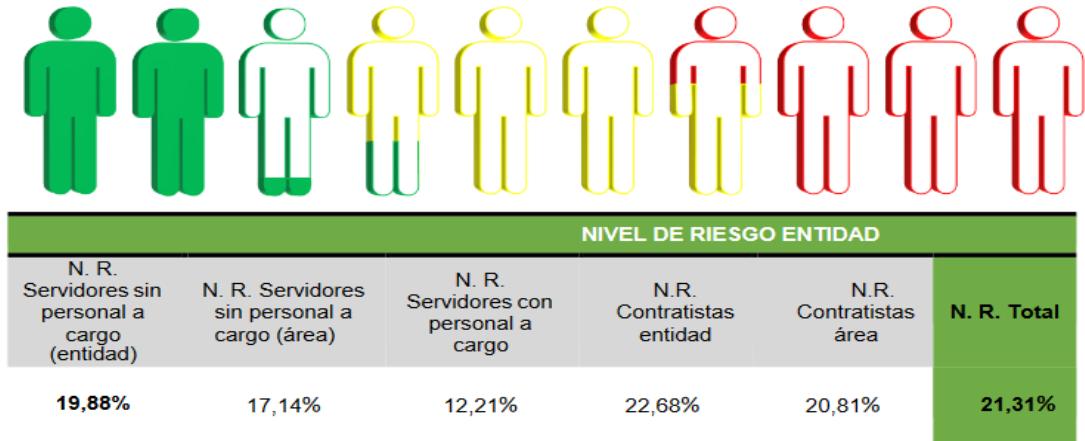
#### Acuerdo sindical vigente

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

#### 14.2. Medición Clima organizacional y Ambiente Laboral

A continuación, se presentan los resultados globales de la encuesta de Clima Laboral y Ambiente Organizacional 2022:

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|



El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre la dependencia como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global, en el de cada factor y dimensión.

En este sentido el nivel de riesgo de la Entidad en materia de Clima Laboral se encuentra en riesgo en bajo, sin embargo, para el proceso de intervención se enfatizará en aquellos factores que por cada una de las dependencias presentaron porcentajes de nivel de riesgo medio y alto.

#### 14.3. Diagnóstico de Cultura Organizacional

Para realizar el diagnóstico de la Cultura Organizacional en el IDIPRON se configuraron grupos focales de las dependencias de la Entidad a los cuales se le aplicó el instrumento diseñado por el DASC – Encuesta de Grupo Focal- desde el 11 de septiembre de 2023 hasta el 10 de octubre de 2023, esta medición tuvo como objetivo la caracterización de la cultura organizacional (CO) en la entidad y cada una de las dependencias vinculadas al proceso de reconocimiento de los rasgos de cultura.

Tras los resultados se recomienda identificar los aspectos a trabajar en relación con el liderazgo, en especial en el manejo de la autoridad, poder, trabajo en equipo y el posicionamiento, considerando el nivel de reconocimiento de la entidad en su sector y en el Distrito en general.

#### 14.4. 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 servidores 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

#### 14.5. Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

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 servidores vinculados a IDIPRON, y la interiorización de los valores del Código de Integridad en el día a día de las y los Servidores 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

#### **14.6. ICETEX**

El apoyo económico para educación superior es un incentivo dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que buscan elevar su nivel de desarrollo profesional y que cumplen con los requisitos establecidos para tal fin. El apoyo económico se refiere exclusivamente al costo de la matrícula del programa adelantado en la institución educativa, debidamente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional.

La Gerencia de Talento Humano garantizará la financiación conforme a lo establecido en el FONDO ICETEX en el Convenio 2017319 del 31 de agosto de 2017 y formalizado mediante el Acta de Inicio del 20 de septiembre de 2017, a quienes hacen parte activa de este.

#### **14.7. Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados**

Será parte integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos Realizar 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.

#### **14.8. 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.

#### **14.9. 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.

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

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 2024, 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:

- 14.10.1. Indicador estratégico IN-PEI-GDH-003 “Cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos institucionales de la vigencia”.
- 14.10.2. Indicador estratégico IN-PEI-GDH-007 “Medición de clima organizacional y ambiente laboral”. Medición cada dos años a cargo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.
- 14.10.3. Indicador de Gestión IN-GES-GDH-001 “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.

En la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo estructurado en 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 se evalúa, verifica y controla las condiciones físicas, financieras y administrativas brindadas en materia de seguridad y salud en el trabajo a los servidores 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 diciembre de 2023 se realizó la autoevaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dando como resultado el 98.75% de cumplimiento en el año 2023.

**15.2.** Diagnóstico de Riesgo Psicosocial

En el año 2023 fue aplicada la batería de riesgo psicosocial con la participación de 635 trabajadores de los cuales a 328 se les aplicó el cuestionario de la forma A y 307 trabajadores se les aplicó el cuestionario en la forma B identificando lo siguiente:

Para el 62 % de los trabajadores que aplicaron el cuestionario en forma A, se identificó un nivel de riesgo MEDIO conforme las dimensiones evaluadas descritas a continuación:

Para la forma A, las dimensiones que se enmarcaron en los factores de riesgo con un nivel alto fueron:

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

1. Claridad del rol
2. Participación y manejo del cambio
3. Demandas emocionales
4. Demandas de la jornada de trabajo
5. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza
6. Reconocimiento y compensación

Las dimensiones se enmarcaron en los factores protectores con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo fueron:

1. Relación con los colaboradores
2. Exigencias de responsabilidad del cargo

Por otra parte, el 63% de los trabajadores que aplicaron los cuestionarios de la Forma B, se identificó un nivel de riesgo alto en cada una de las formas evaluadas descritas a continuación

Para la forma B, las dimensiones que se enmarcaron en los factores de riesgo con un nivel alto fueron:

1. Claridad del rol
2. Demandas emocionales
3. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Las dimensiones se enmarcaron en los factores protectores con un nivel de riesgo bajo y sin riesgo fueron:

1. Capacitación
2. Control y autonomía del trabajo
3. Demandas de la carga mental
4. Demandas de la jornada de trabajo

### **15.3. 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 servidores/as y colaboradores del Instituto, las sedes o centros de trabajo, desde el nivel Directivo hasta el nivel Asistencial.

El plan de seguridad y salud en el trabajo se planea a partir del Marco legal vigente con el cumplimiento de los 66 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 y financieros, actividades de promoción y prevención, medición y evaluación del SG - SST las cuales se repiten año a año y de las cuales se debe garantizar su sostenimiento, efectividad al interior de la entidad y la medición de manera anual.

Adicionalmente, para la vigencia 2024 en el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se incluyeron los lineamientos expedidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante las circulares externas N° 26, 27 y 28 ***"Lineamientos para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la administración pública de Bogotá en cumplimiento a los numerales 12, 13 y 14 de, acuerdo colectivo laboral 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

Así mismo, como parte de las acciones que se deben sostener y mejorar se incluyen en el plan los resultados de auditorías internas que para el año 2023 se generaron al proceso hallazgos entre los cuales se encuentran:

- La actualización de documentos asociados al SG – SST
- Divulgación de política de alcohol y tabaquismo
- Programa de Riesgo Público.

Dentro de las actividades a desarrollar durante la vigencia 2024 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 para realizar en 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.

Evaluación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, realizadas mediante inspecciones de seguridad a las unidades de protección integral, sedes administrativas y demás sedes que se encuentren en funcionamiento y estén 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 la salud física de los servidores o colaboradores de cada unidad y la generación de 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 y programas de hábitos de vida y trabajo saludable y la prevención de los factores de riesgo psicosocial y seguimiento a resultados arrojados por la batería de riesgo psicosocial que fue aplicada en el segundo semestre de 2023.

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

Por otra parte, se realizará la actividad la semana de la salud y semana de la salud mental articuladas con las actividades del plan de Bienestar Social y las actividades del Departamento administrativo del Servicio Civil Distrital y la ARL.

En las actividades pendientes a realizar por el proceso se incluye 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 servidores, colaboradores y proceso de transporte como actores viales de la entidad.

Así mismo y como parte del proceso que se realiza principalmente en la misionalidad de la entidad, es necesario fortalecer el 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 y actividades prevención y capacitación para la gestión del conocimiento de los servidores y colaboradores de la entidad.

El total de actividades que se planearon en el cronograma del plan anual de trabajo del SG-SST de la vigencia 2024 corresponden a 53 ITEMS las cuales se programan y ejecutan en 157 actividades durante la vigencia.

#### 15.4. Riesgos

**Riesgos de Gestión:** Frente al riesgo de gestión establecido para seguridad y salud en el trabajo, en la vigencia 2023 “Posibilidad de afectación económica indemnizando a contratistas y funcionarios debido al incumplimiento en



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 estándares mínimos requeridos en la normatividad vigente relacionada con la salud y seguridad en el trabajo”, desde el proceso se realizaron las acciones de seguimiento mediante la verificación y comparación de los registros de los contratistas y los registros de afiliación suministrados por la ARL Positiva, encontrando que aunque no se materializo el riesgo de afectaciones económicas por incumplimiento en la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo en la entidad, si se identifican casos esporádicos en los cuales los supervisores de contrato no realizan la revisión oportuna al proceso de afiliación a la ARL de cada contrista a su cargo.

**Riesgo de Corrupción:** Frente al riesgo de corrupción establecido para seguridad y salud en el trabajo, en la vigencia 2023 “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 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-GFI-FT-006 y el 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 2023 el grupo de profesionales de seguridad y salud en el trabajo conforme al cronograma de inspecciones establecido para la vigencia realizo visitas de inspección planeadas y no planeada en las diferentes sedes de la entidad encontrando principalmente riesgos asociados a riesgos físicos, riesgos locativos, riesgos ergonómicos y riesgo público, identificados en los diferentes informes de inspección y en la gran mayoría encontrando:

- Sillas y mobiliario (escritorios) en mal estado.
- 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.).
- Superficies deslizantes. (escaleras, áreas de cocina, etc.)
- Equipos en mal estado o averiados (estufas, hornos, licuadoras, lavadoras y secadoras), los cuales no se pueden utilizar ya que generan riesgo de accidente en su uso.
- Mal almacenamiento y etiquetado de químicos e insumos.
- Sistemas desagües obstruidos o tapados.
- Sistemas hidráulicos con fugas en llaves y tuberías.
- Falta de demarcación de altibajos o desniveles.

#### 15.5. Entrevistas de retiro

Desde seguridad y salud en el trabajo se aplica e interpreta el instrumento de entrevista de retiro para identificar las posibles causas de egreso del personal. Estas entrevistas se realizan posterior a la desvinculación de los colaboradores de su puesto de trabajo, siendo este tema un asunto de gran relevancia debido al impacto que representa para la Entidad, pues se hace importante conocer los aspectos o causas relacionadas con el retiro del personal; la recolección de los datos como resultado de la entrevista aplicada tiene como finalidad obtener información verídica que permita una efectiva creación de actividades para la intervención de las causas con mayor incidencia respecto a los factores de rotación de persona.

En el año 2023 de los 10 servidores retirados de la entidad solo 4 trabajadores aceptaron realizar la encuesta de manera satisfactoria los 6 trabajadores restantes manifestaron no estar de acuerdo con el diligenciamiento de la encuesta; como resultado de las entrevistas realizadas se concluye los siguiente:

|   |   |
|---|---|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <h2 style="margin: 0;">GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</h2> <h3 style="margin: 0;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h3> |
|---|---|

- Se identifica que la muestra obtenida para la elaboración del informe es baja teniendo en cuenta el número de personas que se retiraron de la Entidad, de acuerdo con lo anterior, es importante implementar el instrumento de carácter obligatorio antes del retiro del personal para poder contar con datos más significativos.
- Los excolaboradores manifiestan su agradecimiento con la entidad y amplio aprendizaje durante su permanencia, resaltando los procesos de inducción y reincidencia de los diferentes procesos según el puesto de trabajo asignado.
- Los entrevistados manifestaron que su retiro de la entidad está relacionado con aspectos personales, familiares, jubilación y nuevas oportunidades laborales.

Frente a la gestión institucional los colaboradores manifiestan la posibilidad de generar estrategias de gestión para su mejoramiento interno y externo

**15.6. Indicadores:** Al Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, se le realiza seguimiento y medición mediante los siguientes indicadores:

15.6.1. Indicador estratégico IN-PEI-GDH-004 “Cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo en la vigencia.”.

## 16. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA - PTEP

La Gerencia de Talento Humano tiene a su cargo la implementación del Componente 7 “Integridad y ética Pública” del Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP, para la vigencia 2024 se planificaron las siguientes acciones entre las cuales se incluyen las recomendaciones FURAG:

| Subcomponente                      | No  | Actividad   | Meta  | Producto  | Fecha Inicio | Fecha Final |
|------------------------------------|-----|---|---|---|--------------|-------------|
| 1. Programas Gestión de Integridad | 1.1 | Elaborar el plan de trabajo de integridad para la vigencia.   | Un (1) Plan de Integridad formulado                         | Plan formulado, acta de reunión   | 01/02/2024   | 31/03/2024  |
|                                    | 1.2 | Elaborar informe de ejecución del plan de trabajo de integridad y buenas prácticas.   | Un (1) Informe de gestión                                   | Un (1) PDF informe de gestión   | 01/10/2024   | 31/12/2024  |
|                                    | 1.3 | Realizar aplicación semestral del Test de percepción de Integridad  | Dos (2) Aplicaciones del Test de Percepción de Integridad   | Dos (2) Informes de resultados de las aplicaciones del Test de Percepción de Integridad | 01/06/2024   | 30/12/2024  |
|                                    | 1.4 | Elaborar y realizar envío de boletines semestrales de Integridad  | Dos (2) Boletines de Integridad                             | Dos (2) Boletines de Integridad   | 01/06/2024   | 30/12/2024  |
|                                    | 1.5 | Realizar un ejercicio de benchmarking para identificar buenas prácticas en entidades del Distrito frente a la implementación de la Política de integridad | Un (1) Informe de buenas prácticas en materia de integridad | 1 informe de buenas prácticas   | 02/01/2024   | 31/12/2024  |

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <h2 style="margin: 0;">GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</h2><br><h3 style="margin: 0;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h3> |
|---|--|

| <b>Subcomponente</b>  | <b>No</b>  | <b>Actividad</b>  | <b>Meta</b>  | <b>Producto</b>   | <b>Fecha Inicio</b> | <b>Fecha Final</b> |
|---|------------|---|--|---|---------------------|--------------------|
| <b>2. Promoción de la integridad en las instituciones y grupos de interés</b> | <b>1.6</b> | Analizar los informes de control interno para identificar alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad   | Un (1) Informe elaborado   | Un (1) informe con identificación de alertas  | 01/10/2024          | 31/12/2024         |
|   | <b>1.7</b> | Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.  | Un (1) informe de resultados   | Un (1) correo de socialización  | 01/02/2024          | 30/03/2024         |
|   | <b>2.1</b> | Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público   | Un (1) Video   | Vídeo explicativo Código de Integridad  | 01/07/2024          | 30/09/2024         |
|   | <b>2.2</b> | Participar en las jornadas de inducción y reinducción sobre integridad como estrategia para socializar y garantizar la apropiación del Código de integridad por parte de los servidores públicos de la entidad. | Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad y reinducción a todos los servidores. | Listados de asistencia, presentaciones en power point                                   | 01/02/2024          | 30/12/2024         |
|   | <b>2.3</b> | Realizar invitaciones a los funcionarios y contratistas a participar de las actividades de Integridad.  | Tres (3) invitaciones a participar en las actividades de bienestar   | Correo electrónico con evidencia de la invitación                                       | 01/04/2024          | 30/11/2024         |
|   | <b>2.4</b> | Realizar la actividad lúdica "El Baúl de los malos Hábitos" en cuatro sedes del Instituto.  | Cuatro (4) jornadas realizadas   | Listados de asistencia, Fotografía con evidencia de la gestión y acta con observaciones | 01/05/2024          | 01/07/2024         |
|   | <b>2.5</b> | Realizar la actividad lúdica "Alimentando la web" en cuatro sedes del Instituto.  | Cuatro (4) jornadas realizadas   | Listados de asistencia, Fotografía con evidencia de la gestión y acta con observaciones | 01/07/2024          | 30/09/2024         |

|   |   |
|---|---|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <h2>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</h2> <h3>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h3> |
|---|---|

| Subcomponente  | No         | Actividad  | Meta  | Producto  | Fecha Inicio | Fecha Final |
|--|------------|--|---|---|--------------|-------------|
| <b>3. Participación en las estrategias distritales de Integridad</b> | <b>2.6</b> | Realizar la actividad lúdica " El agua de los Valores" en cuatro sedes del Instituto.  | Cuatro (4) jornadas realizadas                          | Listados de asistencia, Fotografía con evidencia de la gestión y acta con observaciones | 01/09/2024   | 30/12/2024  |
|  | <b>2.7</b> | Hacer la valoración de las estrategias de comunicación empleadas para promover el Código de Integridad a través de la aplicación de una encuesta diagnóstica y elaboración de informe. | Una (1) encuesta diagnóstica y un (1) informe           | Encuesta diagnóstica e Informe  | 01/11/2024   | 30/11/2024  |
|  | <b>2.8</b> | Celebración del día de la integridad   | Una (1) jornada de celebración del día de la integridad | Listados de asistencia, correos de divulgación y registro fotográfico.                  | 01/04/2024   | 30/04/2024  |
| <b>4. Gestión preventiva de conflicto de interés</b>                 | <b>3.1</b> | Participación en las estrategias distritales de Integridad 2024.   | Cumplir con los retos distritales que se propongan      | Listados de asistencia  | 02/02/2024   | 30/11/2024  |
|  | <b>4.1</b> | Desarrollar capacitación orientada al fortalecimiento del conocimiento de los(as) servidores(as) frente a presuntos hechos de corrupción, incluyendo conflictos de interés.            | Una (1) capacitación                                    | Listado de asistencia Presentación power point  | 01/05/2024   | 30/05/2024  |
|  | <b>4.2</b> | 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 (4) reportes                                     | Presentación de seguimiento a conflicto de intereses Acta del Comité                    | 02/01/2024   | 30/12/2024  |
|  | <b>4.3</b> | Hacer seguimiento a la publicación de la declaración de renta y conflictos de intereses por parte de todos los servidores(as) y colaboradores de la entidad                            | Un (1) informe anual                                    | Informe anual   | 01/11/2024   | 31/12/2024  |

|   |  |
|---|--|
| <br><b>ALCALDÍA MAYOR<br/>DE BOGOTÁ D.C.</b><br><small>INTEGRACIÓN SOCIAL</small><br><small>Instituto Distrital para la Protección<br/>de la Niñez y la Juventud</small> | <b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b><br><br><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> |
|---|--|

| Subcomponente                                | No  | Actividad   | Meta         | Producto                           | Fecha Inicio | Fecha Final |
|--|-----|---|--------------|------------------------------------|--------------|-------------|
| 5. Gestión prácticas Antisoborno, Antifraude | 5.1 | Realizar una jornada de "Pacto por la integridad" en las sedes activas del IDIPRON, para la prevención de eventos de fraude y soborno, promoviendo principios de integridad, ética y buen gobierno. | Un (1) Video | Video compromiso de integridad por | 01/05/2024   | 30/06/2024  |

## 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 IN-PEI-GDH-001 “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 de acción de la siguiente vigencia.

## 18. CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS                          | FECHA<br>(DD/MM/AAAA) | ELABORÓ  |
|---------|---|-----------------------|--|
| 01      | Se crea el Plan Estratégico del Talento Humano. | 25/01/2024            | LIZ ALEXANDRA GÓMEZ<br>PULIDO<br>Profesional Universitario<br>Gestión del Talento Humano<br><br>ANY JACKELINE ROJAS PINILLA<br>Profesional Universitario<br>Gestión del Talento Humano |

## 19. REVISIÓN Y APROBACIÓN

|                                   | NOMBRE                    | CARGO                        | FECHA<br>(DD/MM/AAAA) |
|-----------------------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------|
| REVISÓ                            | JAVIER BUSTAMANTE CARO    | CONTRATISTA                  | 26/01/2024            |
| APROBACIÓN<br>LÍDER DE<br>PROCESO | MONICA ELVIRA SOTO MOJICA | GERENTE DE TALENTO<br>HUMANO | 26/01/2024            |