

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	1 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	2 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	5
4. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	5
4.1. Metodología Cumplimiento de la Política de Talento Humano	5
4.1.1. Principios	6
4.2. Planes que miden el cumplimiento de la Política De Talento Humano	6
4.2.1. Plan Estratégico de Talento Humano.....	7
4.2.2. Planes del Decreto 612 de 2018	7
4.2.3. Plan Operativo Anual.....	8
4.2.4. Programa de Transparencia y Ética Pública -PTEP Integridad y ética Pública	8
5. ETAPAS / CICLO DE VIDA DEL (LA) SERVIDOR(A) PÚBLICO(A).....	8
5.1. Ingreso - Tipo de Vinculación	8
5.2. Desarrollo - Situaciones Administrativas.....	9
5.3. Ingreso, Desarrollo y Retiro -Caracterización del Talento Humano	9
5.4. Ingreso, Desarrollo y Retiro -Gestión de la información en el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP	9
5.5. Subcomponentes:	10
6. RUTAS:	10
6.1. Programas	11
6.2. Rol de las personas que participan en la Política de Talento Humano	12
7. FUNDAMENTOS DE LA POLITICA.....	13
8. CANALES DE COMUNICACIÓN SOCIAL	13
9. VOCERO OFICIAL	14
10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA	14
11. CONTROL DE CAMBIOS	14
12. REVISIÓN Y APROBACIÓN	16

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	3 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

INTRODUCCIÓN

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

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

El IDIPRON fundamenta su acción institucional bajo la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en cumplimiento del Decreto Distrital 221 de 2023 y a través del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del DAFP, componiéndose de 7 dimensiones y 19 políticas, con el fin de fortalecer los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de la institución.

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	4 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

1. OBJETIVO

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

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia
- Ley 190 de 1995, “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”
- Ley 489 de 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones...”
- Ley 1221 de 2008, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1780 de 2016 “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1950 de 1973, “Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil”
- Decreto 1295 de 1994, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”
- Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- Decreto 019 de 2012. “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”
- Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	5 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

- Decreto 171 de 2016 “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
- Decreto 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

3. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud -IDIPRON, 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, su permanencia, su bienestar, el desarrollo institucional y el mejoramiento de los requerimientos de competitividad y sostenibilidad de la entidad, con el fin de alcanzar objetivos institucionales e individuales en condiciones de dignidad, justicia, participación y equidad .

4. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

4.1. Metodología Cumplimiento de la Política de Talento Humano

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

- Un Talento Humano vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias, definidas para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- Un Talento Humano vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura optima de la entidad.
- Un Talento Humano conocedor de las políticas institucionales del direccionamiento estratégico y la planeación de los procesos operativos y de su rol fundamentalmente dentro de la entidad.
- Un Talento Humano fortalecido en sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Un talento Humano comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora continua y la excelencia.
- Un Talento Humano comprometido y ejerciendo en su desempeño los valores del servidor público.
- Un Talento Humano con condiciones de Seguridad y salud en el Trabajo que preserve su bienestar y el de los demás con unos mínimos niveles de riesgos materializados.
- Un talento humano con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados y objetivos.

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	6 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

- Un Talento preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

4.1.1. Principios

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

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

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

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

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	7 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024



Fuente: Elaboración propia.

4.2.1. Plan Estratégico de Talento Humano

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

4.2.2. Planes del Decreto 612 de 2018

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

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

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	8 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

4.2.3. Plan Operativo Anual

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

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

4.2.4. Programa de Transparencia y Ética Pública -PTEP Integridad y ética Pública

Se apoya la construcción del Componente 7 “Integridad y ética Pública” que incluye actividades de integridad y conflicto de intereses.

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

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

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

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

5.1. Ingreso - Tipo de Vinculación

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

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	9 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

e. Provisionalidad

5.2. Desarrollo - Situaciones Administrativas

- Servicio activo
- En licencia
- En permiso
- En comisiones
- En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
- Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
- En periodo de prueba en empleo de carrera
- En vacaciones
- Descanso compensado

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

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

5.4. Ingreso, Desarrollo y Retiro -Gestión de la información en el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP

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

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	10 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

5.5. Subcomponentes:

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

- **Carrera Administrativa:** Al interior del cual se maneja la información relacionada con la vinculación, desarrollo y retiro, de los servidores y las servidoras que conforman la planta de personal, así como los movimientos de personal, situaciones administrativas, y reporte de información de las vacantes, plan de previsión, meritocracia entre otros. De igual manera, constituye la base para la elaboración de planes y programas que año tras año contribuyan a la realización de la presente Política de Desarrollo Humano.
- **Nómina y Liquidaciones:** Tiene como fin otorgar las garantías en cuanto al pago de la nómina, afiliaciones o reporte de novedades a la EPS, fondo de pensiones, y reconocimiento de elementos salariales, dotación, trámite de certificados y liquidaciones definitivas.
- **Bienestar y Clima Laboral:** Se incluye lo relacionado con el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos a partir del diagnóstico de necesidades medición de clima organizacional, desvinculación asistida, Gestión de estímulos y reconocimientos.
- **Capacitación:** Incluye la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, fundamentos para la Gestión del Conocimiento y diferentes cursos para desarrollar y potencializar las competencias, habilidades y conocimientos de los y las funcionarios a través del Plan Institucional de Capacitación.
- **Salud y Seguridad en el Trabajo:** Se basa en el bienestar del trabajador a nivel de su salud, tanto física como mental, las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo, exámenes periódicos, Sistemas de vigilancia epidemiológica, afiliaciones a ARL, riesgos y todo lo que de ello se deriva.

6. RUTAS:

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

- **Ruta de Análisis de datos:** Es la ruta para analizar la información de las y los funcionarios a través del uso de datos, las temáticas que se implementan son mecanismos de información de la planta del personal (SIDEAP), Caracterización del Talento Humano, Planeación Estratégica del Talento Humano y Plan de Vacantes.

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	11 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

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

6.1. Programas

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

Iniciativa Estratégica	Retos Estratégicos	Planes y Programas
Contar con talento humano idóneo, comprometido, transparente y feliz que contribuya a cumplir la misionalidad de la entidad.	Conformar equipos de alto rendimiento, éticos, calificados y motivados.	• Plan Institucional de Capacitación – PIC • Implementar Modelo de aprendizaje Institucional. • Código de Integridad
	Promover la excelencia en el talento humano para que desde el IDIPRON se contribuya con la recuperación de la dignidad del(la) servidor(a) público(a).	• Evaluación del Desempeño Laboral para servidores(as) de carrera, provisionales, cargos del nivel asesor de libre nombramiento y remoción y temporales. • Incentivos • Definición de competencias por cargo • Evaluación a Acuerdos de Gestión de los(as) Gerentes Públicos(as).

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	12 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

	Fortalecer las condiciones organizacionales que determinan el ambiente de trabajo y las relaciones entre servidores(as) y contratistas.	• Planes de intervención del clima laboral • Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Planes de Bienestar Social
	Propiciar una cultura organizacional que genere en las y los servidores(as) una mentalidad abierta al cambio, con el fin de hacer efectivas las metas propuestas en la entidad.	• Procesos y procedimientos actualizados acorde a la operación del proceso. • Actividades para la implementación de Políticas relacionadas con el talento humano de la entidad • Desarrollo de actividades programadas por los Gestores de Integridad y por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Alcaldía Mayor – DDDI.
	Lograr que el personal asuma en forma libre y responsable, la misión del IDIPRON, alcanzando un sentido de pertenencia en cada servidor(as), que permita aumentar el reconocimiento de la entidad.	• Inducción y Reinducción • Promoción de Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE

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

CARGO	ROL QUE DESARROLLA
Secretaria General y Gerente	Liderar, orientar y planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.
Asesor	Orientar, Asistir, aconsejar y recomendar en la formulación, coordinación, ejecución y control de las políticas, planes, programas, proyectos y procedimientos que permitan brindar atención y servicios básicos en atención integral, formación y participación y bienestar a la población sujeto de la misión de la entidad.

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	13 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

Profesionales de la GTH	Preparar y desarrollar las actividades planeadas por la Gerencia, verificar su ejecución por parte de los grupos de trabajo y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.
Técnicos y Asistenciales de la GTH	Dar asistencia a las actividades de la planeación de la Gerencia y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.
Servidores(as) Públicos(as) de la entidad	Participar en las actividades desarrolladas por la Gerencia de Talento Humano y dar cumplimiento a la Política de Talento Humano.

7. FUNDAMENTOS DE LA POLITICA

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

8. CANALES DE COMUNICACIÓN SOCIAL

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

- Inducción y Reinducción
- Página web institucional
- Correo electrónico

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	14 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

9. VOCERO OFICIAL

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

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

10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA

El plan de acción, plan operativo anual (POA) y los indicadores estratégicos que se formulen por parte del proceso de Gestión del Desarrollo Humano, deberán ser coherentes con el **Plan Estratégico de Talento Humano** que materializa la Política de Talento Humano y permitirán medir anualmente el grado de avance en su ejecución, como se detalla en el numeral 4.2 en el presente documento.

11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAAA)	ELABORÓ
01	Se crea el documento interno en el cual se consigna la Política N°03 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG “Política de Talento Humano”.	22/06/2021	ANY JACKELINE ROJAS PINILLA Profesional Universitario Grado 07
02	Se modifica nombre del área se actualiza versión, y se cambia dentro del documento el término “Subdirección de Desarrollo Humano” por “Gerencia de Talento Humano”	04/10/2022	ANGEL LEONARDO MARTINEZ M. Profesional Contratista OAP-MIPG
03	Se realizan los siguientes ajustes a la Política: 1. Se actualiza a plantilla vigente. 2. Se retira de la introducción la palabra "Áreas", se agrega en el primer párrafo "y de apoyo". 3. Se reemplaza en el último párrafo de la introducción la Resolución 284 de 2018, por el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del DAFP, y se actualiza el número de Políticas a diecinueve (19). Se modifica el Decreto Distrital 591 de 2018 por el 221 de 2023.	20/05/2024	ANY JACKELINE ROJAS PINILLA Profesional Universitario Código 219 Grado 07 Gerencia de Talento Humano

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	15 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

4. Se eliminan del marco Normativo la Ley 1940 de 2018 y la Ley 1955 de 2019. 5. Se adiciona en el numeral 3 "Declaración de la Política de Talento Humano" la palabra "su permanencia". 6. Se modifica la redacción de las viñetas 2, 5, 6, 7 y 8 del numeral 4.1 "Metodología Cumplimiento de la Política de Talento Humano". 7. En la gráfica del numeral 4.2 "Planes que miden el cumplimiento de la Política De Talento Humano" se reemplaza el PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD por el PLAN OPERATIVO ANUAL y el PLAN ANTICORRUCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO por el PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA - PTEP Componente 7 Integridad y ética Pública. 8. En el numeral 4.2.2 Planes del Decreto 612 de 2018, se le adiciona la palabra "Humano" al último plan, quedando Plan Estratégico del Talento Humano. 9. Se modifican los títulos de los numerales 4.2.3 y 4.2.4 de acuerdo con el ajuste mencionado en la descripción del cambio número 5. en el numeral 4.2.3 se incluye la medición del FURAG en lugar del Autodiagnóstico y en el numeral 4.2.4 se ajusta la redacción de acuerdo con el título. 10. En el numeral 5.3 se cambia el término "del mismo" por "de este". 11. En el numeral 5.4 se incluye en el título el "Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública", se elimina de la viñeta 7 la palabra alternancia, porque esta terminó con los estados de emergencia por pandemia y se complementa la viñeta 5 agregando "entre otros". 12. Se modifica en el numeral 5.5 "Subcomponentes" las descripciones de cada subcomponente. Y se reemplaza en el numeral 5.5. la palabra "Áreas" por "Actividades". 13. En el numeral 6 "Rutas" se ajusta la descripción de la Ruta de análisis de datos y se agrega a la Ruta del servicio la palabra "a cada uno de los grupos de valor" 14. En el numeral 6.1 "Programas" se resume el ítem de incentivos y se adiciona a la Evaluación de desempeño laboral los cargos del nivel asesor de libre nombramiento y remoción y se elimina		
--	--	--

	GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-040
		VERSIÓN	03
	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	PÁGINA	16 de 16
		VIGENTE DESDE	20/05/2024

la viñeta "Pares de Recursos Humanos en las demás dependencias". 15. En el numeral 6.2 se incluye a la Secretaría General, se elimina la palabra "Universitarios" al grupo de profesionales de la GTH. 16. En la tabla del numeral 6,1 Programas se retira el fondo de becas y se deja Incentivos, se retiran los Pares de Recursos Humanos en las demás dependencias. 17. Se elimina en la tabla del numeral 6.2 el cargo de Líderes de Áreas de la Gerencia de Talento Humano (GTH), porque con la reestructuración ya no existen líderes ni áreas; los roles que se desarrollan pasan a ser de los Profesionales Universitarios de la GTH. 18. Se retira del numeral 8 Canales de comunicación social, la intranet ya que es un medio que constantemente presenta fallas de acceso y la Política se encuentra publicada en la página web link de transparencia. 19. En el numeral 10 se reemplaza el PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD por el PLAN OPERATIVO ANUAL, se incluye los indicadores estratégicos y se cambia en el nombre de la Política la palabra "Desarrollo" por "Talento". 20. Se complementa el lenguaje incluyente.		
---	--	--

12. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)
REVISÓ	LUIS ALBERTO TIBAQUIRÁ CÁRDENAS	ASESOR CÓDIGO 105 GRADO 01	20/05/2024
APROBACIÓN LÍDER DE PROCESO	MÓNICA ELVIRA SOTO MOJICA	GERENTE CÓDIGO 039 GRADO 01	20/05/2024