



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**  
DESARROLLO ECONÓMICO  
Instituto para la Economía Social

# IPES

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**BOGOTÁ, 2024**

<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Adriana María Parra Profesional Especializado – SAF	Sandy Patricia Guerrero Salcedo Contratista CPS 064 de 2023  Edgar Mauricio Mera E Contratista CPS 053 de 2023	Paola Rico Parada Subdirector de Diseño y Análisis Estratégico - SDAE  Fabio Alberto Alzate Carreño - Subdirector Administrativo y Financiero



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
DESARROLLO ECONÓMICO  
Instituto para la Economía Social

## DOCUMENTO ESTRATÉGICO


### PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: PA02-DE-001

Versión: 07

Fecha: 28/01/2024

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACION	4
3. OBJETIVO	4
4. ALCANCE	4
5. RESPONSABLES	5
6. DEFINICIÓN Y ABREVIATURAS	6
7. DESARROLLO	6
8. INDICADORES	21
9. DOCUMENTOS ASOCIADOS	22
10. CONTROL DE CAMBIOS	23
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
12. ANEXOS	23

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b>	<b>Versión: 07</b>
	<b>Fecha: 28/01/2024</b>	

## 1. INTRODUCCIÓN

La Subdirección Administrativa y Financiera – talento humano del Instituto para la Economía Social IPES, es la dependencia encargada de la formulación, ejecución y evaluación de las políticas y planes institucionales relacionados con el ciclo de vida del talento humano al servicio de la Entidad.

Dicho modelo, contemplado en el Decreto 1499 de 2017, se entiende como *“Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”*. Por otro lado, el Decreto 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011. Los planes institucionales y estratégicos de talento humano que integran en este plan son:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan Estratégico de Talento Humano del IPES, se encuentra fundamentado en integralidad del ser humano en sus dimensiones básicas: el saber, el hacer y el ser, entendiéndose que, para alcanzar felicidad a nivel laboral, las dimensiones mencionadas deben ser intervenidas a través de la capacitación, promoción y prevención de la salud, el bienestar laboral y la intervención del clima y la cultura organizacional.

La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, se entiende como el conjunto de buenas prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas institucionales a través del desarrollo del talento humano, liderado por el nivel estratégico de la entidad y articulado con la planeación institucional, lo cual implica la coherencia estratégica de las funciones relacionadas con talento humano y la alineación con los objetivos misionales.


Así las cosas, el Plan Estratégico de Talento Humano se configura como el instrumento de gestión que le permite a las organizaciones públicas, y en este caso particular, al Instituto Para la Economía Social, organizar y racionalizar la gestión de sus dependencias y fomentar el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la Entidad.

Debe indicarse también que para la vigencia 2024, se actualiza el plan estratégico de Talento humano, la formulación de dicha herramienta responde y se articula a múltiples variables que trazan la hoja de ruta en la construcción del proyecto de ciudad y el servicio público deseables, tales como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- y la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 “Talento que Ama Bogotá”.

## 2. JUSTIFICACIÓN

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

La planeación del talento humano se concibe como un proceso a largo plazo en torno a valores públicos y competencias, que genere capacidades para crear una ventaja competitiva a la entidad. La Gestión

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>

Estratégica del Talento Humano debe simplificar los procesos, ayudar a gestionar los flujos de información en el trabajo y construir una cultura basada en el bienestar del servidor público y sus familias, en el trabajo en equipo, el empoderamiento y la orientación hacia la innovación.

En virtud de lo anterior y considerando los principios que inspiran la Política de GETH del MIPG, estos son: mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, integridad y diálogo y concertación; la Administración Distrital, a través del presente lineamiento expresa su compromiso con la consolidación de un modelo de acción institucional que reconoce la gestión del talento humano como un asunto estratégico para el logro de los propósitos organizacionales y por ende, para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo de la ciudad.

No obstante, una vez adoptada la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano para el Distrito Capital se complementarán las disposiciones contenidas en el presente documento, en aplicación de los principios de coordinación y concurrencia de la acción administrativa de los diferentes niveles de gobierno y serán armonizadas en relación con los propósitos y objetivos del desarrollo distrital.

Debe decirse entonces que este documento procura dar cuenta del contexto de la gestión del talento humano en el IPES, pero fundamentalmente del camino, los derroteros y las estrategias por las que se ha optado en materia de gestión organizacional.

### 3. OBJETIVO

Implementar estrategias o actividades que contribuyan al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, bienestar y calidad de vida del talento humano del IPES y sus familias, en pro del cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.


#### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Administrar la selección, vinculación, permanencia y retiro de los servidores/as de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Instituto.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los colaboradores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Mejorar los niveles de eficiencia y bienestar del talento humano del IPES, en lo referente al cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de una estrategia de incentivos que exalte los mejores resultados.
- Contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los colaboradores del Instituto a través de la implementación del Programa de Bienestar Social.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar de manera oportuna la evaluación del desempeño laboral de los servidores del Instituto.

### 4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, inicia con la identificación de necesidades, intereses o expectativas de los colaboradores (servidores/as públicos/as y contratistas) del IPES, que son el insumo de cada uno de los Planes de Talento Humano y termina con el seguimiento, control y evaluación de las actividades desarrolladas, bajo los términos y lineamiento establecidos en la Dimensión 1 “*Talento Humano*”, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 5. RESPONSABLES

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b>	<b>Versión: 07</b>
	<b>Fecha: 28/01/2024</b>	

**EI/La Director/a General es el/la responsable de:**

- Aprobar Actos administrativos de adopción de los Planes de la Gestión del Talento Humano
- Aprobar los Planes de la Gestión del Talento Humano.
- Implementar los lineamientos generados por la Dirección de empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo de Servicio Civil – DASCD, en materia de gestión del talento humano.
- Implementar los lineamientos generados por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, en materia de empleo público y provisión de empleos.

**EI/La Subdirector/a Administrativo/a y Financiero/a:**

- Emitir y revisar los Actos administrativos de adopción de los Planes de la Gestión del Talento Humano.
- Aprobar los Planes de la Gestión del Talento Humano.
- Hacer seguimiento a la implementación de los planes de la Gestión Del Talento Humano.

**EI/La Profesional de Talento Humano**

- Elaborar los Actos administrativos de adopción de los Planes de la Gestión del Talento Humano.
- Elaborar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar los Planes de la Gestión del Talento Humano.
- Generar acciones que permitan identificar y satisfacer las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal durante la gestión, para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Subdirectores, Jefes de Oficina y Asesor:**

- Promover la participación de los colaboradores (servidores/as públicos/as y contratistas) de cada dependencia, en las actividades que se desarrollan en el marco de los planes de la gestión del talento humano.

**Colaboradores (servidores/as públicos/as y contratistas) del IPES:**


- Participar en los diagnósticos que realice el proceso de Gestión de Talento Humano, para conocer sus necesidades, intereses y expectativas, que permitan su desarrollo, personal, profesional y laboral.
- Participar en las actividades de los diferentes planes y programas que se desarrollen desde la Gestión del Talento Humano.

**La Comisión de Personal:**

- Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.
- Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.

**Caja de Compensación Familiar:**

- Busca el desarrollo integral de sus afiliados, para garantizar su bienestar y calidad de vida individual y familiar a través de su portafolio de servicios que satisface las necesidades básicas del núcleo familiar y que promueve el desarrollo integral del ser humano.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b>	<b>Versión: 07</b>
	<b>Fecha: 28/01/2024</b>	

## SINTRAECOSOCIAL

- Promover la participación de los colaboradores de la entidad en las actividades de bienestar, más aún en aquellas que fueron solicitadas por acuerdo sindical.

## 6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

**Bienestar e Incentivos:** Son aquellos programas que tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (parágrafo artículo 36 Ley 909 de 2004).

**CNSC:** COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

**Capacitación:** Está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos (artículo 36 Ley 909 de 2004). Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano, 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.

**Carrera Administrativa:** Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil. La carrera administrativa se concibe como el mecanismo de selección objetiva idóneo, para verificar que el ingreso, ascenso y permanencia en la función pública se efectúe con la observancia de ciertas garantías y principios determinados en la constitución y en la Ley.

**DASCD:** Departamento Administrativo de Servicio Civil – DASCD

**Evaluación del Desempeño Laboral:** una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

**GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.

**PIC:** Plan Institucional de Capacitación.


**SGSST:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

**SIDEAP:** Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública

## 7. DESARROLLO

### 7.1 GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, establece al talento humano como el activo más importante, con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el Instituto, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b>	<b>Fecha: 28/01/2024</b>

esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos<sup>1</sup>.

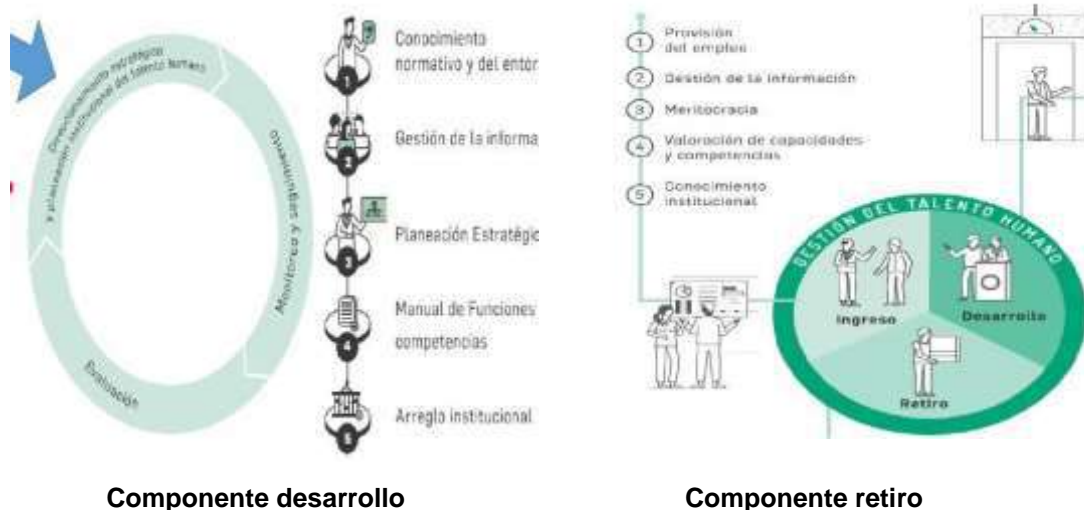
Para cumplir con los objetivos del empleo público, se plantea una estructura teniendo como base cuatro componentes de acuerdo al ciclo del servidor público: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro, los cuales están conformados por varias categorías.

**Gráfica No. 1 Estructura de la Gestión Estratégica del talento Humano**



La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, se entiende como el conjunto de buenas prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas institucionales a través del desarrollo del talento humano, liderado por el nivel estratégico de la entidad y articulado con la planeación institucional, lo cual implica la coherencia estratégica de las funciones relacionadas con talento humano y la alineación con los objetivos misionales.

**Gráfica No. 2 Componentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano**  
**Componente de Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional**      **Componente ingreso**



<sup>1</sup> Manual operativo del MIPG




Fuente: Presentación DAFP – Dimensión Talento Humano

Teniendo en cuenta lo anterior se presenta el marco general de la Gestión Integral del Talento Humano desde el Ciclo de Vida Laboral, cuyos elementos mínimos a desarrollar en cada uno de los componentes pueden resumirse en la siguiente tabla:

Tabla No. 1 Ciclos de vida laboral del servidor público

CICLO DE VIDA LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	PERSPECTIVAS INTEGRADAS DE INTERVENCIÓN			
	CAPACITACIÓN	BIENESTAR	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 <b>Ingreso</b>	Inducción al servicio y entrenamiento en el puesto de trabajo (con apoyo del equipo de trabajo o dependencia a la que llega el servidor, plan padrino).  Participación en el programa de Inducción Virtual a través de la Plataforma PAC.	Plan o programa de acogida para nuevos servidores. (Incluyendo adaptación al equipo de trabajo y del equipo de trabajo con los nuevos servidores).	Acuerdos de Gestión (aplicables a los gerentes públicos).  Evaluación del Desempeño para los empleados que ingresan en periodo de prueba o ascenso.  Evaluación de la Gestión para servidores provisionales o en empleos temporales.	Afiliación al Sistema de Seguridad Social.  Realización de exámenes médicos de ingreso.  Cobertura del Sistema de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluido el Sistema General de Riesgos Laborales.
 <b>Desarrollo</b>	Participación de la elaboración del Plan Institucional de Capacitación PIC y de los programas o actividades que hacen parte integral del mismo, de acuerdo a la pertinencia del tema y al tipo de vinculación del servidor.  Implementación PIC en Línea.  Reinducción al servicio público.  Identificación del nivel de incorporación de competencias y su desarrollo.	Planes de bienestar para todos los servidores y sus familias.  Intervención en las áreas de: Protección y servicios sociales y Calidad de vida laboral.  Planes de estímulos e incentivos para los servidores de acuerdo a la normatividad vigente.  Medición periódica del clima laboral, diseño e implementación de estrategias de intervención.  Caracterización e intervención en las causas e impactos de la movilidad laboral, rotación de personal (traslados, reubicaciones), tanto por necesidades del servicio como por solicitud de los servidores.  Identificación, formulación y desarrollo de componentes de salario emocional.	Acuerdos de Gestión (aplicables a los gerentes públicos).  Evaluación del Desempeño para los empleados que con derechos de carrera.  Evaluación de la Gestión para servidores provisionales o en empleos temporales.	Garantía de permanencia al Sistema de Seguridad Social.  Cobertura del Sistema de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluido el Sistema General de Riesgos Laborales.  Realización de exámenes médicos periódicos.  Caracterización e intervención del ausentismo laboral.



	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b>	<b>Fecha: 28/01/2024</b>



Fuente: Presentación DAFP – Dimensión Talento Humano

Por otra parte, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH- incluye las **Rutas de Creación de Valor**, como una herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

Las rutas en mención son las siguientes:



## 7.2 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO


En el manual operativo del MIPG se define esta política como:

*“El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.*

*La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección”*

### **POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO 2019 – 2030 “TALENTO QUE AMA BOGOTÁ”**

El Distrito Capital cuenta con una Política Pública para gestionar de manera integral en Talento Humano que presta sus servicios a la ciudad; un referente para los procesos de Gestión del Talento

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>

Humano de las Entidades y organismos distritales que “constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional apostándole a que las Entidades y organismos públicos cumplan con sus funciones con la mayor efectividad y optimizando la asignación y ejecución del gasto público a partir del mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores/as y colaboradores/as para agenciar el desarrollo sostenible de la ciudad y para la prestación efectiva de un servicio digno, oportuno y de calidad para la ciudadanía y; expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores(as) públicos(as) y vinculadas a las Entidades u organismos distritales”.


La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030, tiene como objetivo general “*Gestionar el potencial del 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*”.

Los 10 Temas claves de la Política Pública GITH son:

- Mérito y Transparencia
- Trabajo Digno y Decente
- Innovación y Gestión del Conocimiento
- Productividad e Incentivos
- Información
- Modernización
- Formación y Gestión de Competencias
- Enfoque Diferencial
- Calidad de vida Laboral
- Agenda Normativa

Para lo anterior, el IPES ha desarrollado sus etapas de implementación, que tienen por propósito consolidar un modelo de gestión estratégica del talento humano, contemplando según la Guía de GETH del DAFP, acciones en torno a:

<b>MIPG Ciclo de Vida del Servidor Público</b>	<b>Proceso de Gestión de Talento Humano</b>
<b>INGRESO</b>	Provisión de Empleos (Procesos meritocráticos)
	Encargos
	SIDEAP
	Inducción
	EDL Período de Prueba
	Actualización Registro de Carrera
<b>DESARROLLO</b>	Capacitación
	Reinducción
	Evaluación del Desempeño Laboral - EDL
	Acuerdos de Gestión
	Situaciones Administrativas

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>

	Actualización SIDEAP
	Sistema de Estímulos
	Estado Joven
	Programa Servimos
	Gestión de Integridad
	Teletrabajo
	Seguridad y Salud en el Trabajo
	Negociación Colectiva
	Historias Laborales
	Certificaciones Laborales
	Nómina y Seguridad Social
	Seguimiento a la Gestión
	Mejora Continua
<b>RETIRO</b>	Entrevista de retiro
	Reconocimientos trayectoria laboral
	Desvinculación

Por consiguiente, el Instituto deberá incorporar dentro de su proceso de gestión de talento humano, acciones encaminadas a documentar los procesos de desvinculación laboral de personal e implementar mecanismos que promuevan la transferencia de conocimientos o saberes de aquellos quienes se retiran de la entidad por diversos motivos.

Para ello se debe tener en cuenta:

### **7.2.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) DEL IPES**

La caracterización de las servidoras y servidores públicos del Instituto Para la Economía Social - IPES, se toma con base en la información registrada en SIDEAP, con corte a 31 de diciembre de 2023.


### **7.2.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.**

La caracterización de los empleos se puede visualizar en el Instituto Para la Economía Social - IPES, a través del SIDEAP, con corte a 31 de diciembre de 2023.

Adicional a lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Subdirección Administrativa y financiera - Talento Humano, cuenta con la Base de datos de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifican y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

En la entidad se consideran las profesiones, artes u oficios que responden al desempeño de las funciones del empleo para definir los perfiles de los empleos en el manual de funciones, haciendo énfasis en los esquemas de seguridad digital, servicio al ciudadano, gestión documental

### **7.2.3 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO <small>Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b> <b>Versión: 07</b> <b>Fecha: 28/01/2024</b>	

El Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD) ha implementado la metodología del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) "Al servicio del ciudadano: Una década de reformas de servicio civil en América Latina" (2014) desde la vigencia 2017. Esta metodología tiene como propósito medir el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) en las entidades y organismos del Distrito.

A continuación, se muestra el resultado consolidado del Índice de Desarrollo del Servicio Civil – IDSCD -2022 del Instituto Para la Economía Social - IPES:

<b>PES O</b>	<b>CALIFICADORES DEL IDSCD</b>	<b>PUNTAJE 2022</b>
90%	Jefe y/o responsable de Talento Humano	44.42
10%	Servidores Públicos	60.36
	<b>Resultado Obtenido</b>	<b>46.01</b>

Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos vigencia 2022.

A continuación, se muestran resultados por subsistema:

<b>SUBSISTEMA</b>	<b>RT-UTH 2022</b>	<b>SP 2022</b>	<b>Total 2022</b>
1. Planificación	72.33	97.25	74.82
2. Organización del Trabajo	27.67	72.25	32.13
3. Gestión del Empleo	52.86	57.06	53.28
4. Gestión del Rendimiento	52.67	62.71	53.67
5. Gestión de la Compensación	41.67	63.89	43.89
6. Gestión del Desarrollo	51.60	57.64	52.20
7. Gestión de las Relaciones Humanas	23.50	45.21	25.67
8. Organización de la Función de los Recursos Humanos	25.00	37.50	26.25

Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos vigencia 2022


#### **7.2.4 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG**

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la dimensión de Talento Humano. Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, para el año 2022:

<b>Ranking</b>	<b>Políticas</b>	<b>Puntaje 2022</b>	<b>Puntaje 2023</b>
11	<b>Gestión estratégica del talento humano</b>	86,9	86,3

Fuente: Informe DAFP, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos vigencia 2022

#### **7.3 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro; así como, mediante la ejecución de las actividades de los Planes de capacitación, bienestar, incentivos y seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, a implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

### 7.3.1 PLANES DE TALENTO HUMANO 2023

El Instituto para la Economía Social – IPES, mediante Resolución adoptará los planes de la gestión del talento humano contemplados en el Decreto 612 de 2018, para la vigencia 2023 y los cuales se mencionan a continuación:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Social y Plan de Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 7.3.1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

Este plan permite identificar las necesidades del talento humano requerido por el IPES, 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, así como los procesos de encargo que puedan llevar a presentarse en la vigencia.

#### 7.3.1.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS


Este Plan permite Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos en vacancia definitiva y/o temporal de la Entidad, gestionando las acciones respectivas para cubrir las vacantes a través de la figura de encargo, comisiones para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción, nombramientos provisionales, nombramientos ordinarios y convocatorias de la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC.

#### 7.3.1.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, el Instituto Para la Economía Social – IPES, realizó el proceso de planeación y formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a la vigencia 2024, siendo su propósito principal:

*Identificar y atender las necesidades de capacitación de los servidores/as*

*del Instituto para la Economía Social - IPES, para incrementar la capacidad individual y colectiva, a través de procesos continuos de capacitación y promoviendo la gestión del conocimiento, que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y a la mejora integral de la persona, desarrollando y fortaleciendo sus habilidades y competencias”*

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>

Para la formulación del PIC 2024, se utilizaron las siguientes fuentes de información:



- **Capacitaciones Ofertadas por el DASCD**


La oferta de capacitación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital está dirigida a Servidores/as Públicos/as de Carrera Administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales y en algunos casos a contratistas quienes podrán acceder durante la vigencia a las capacitaciones, a través del Aula Saber. Con lo anterior, la Subdirección Administrativa y Financiera- Talento Humano estará atento a lo requerido para surtir las etapas de divulgación y orientación a los servidores(as) del IPES y en tal caso, a los colaboradores interesados en las respectivas capacitaciones.

- **Capacitaciones en cumplimiento a los Lineamientos de la Política de Talento Humano – MIPG**

En cumplimiento a la Circular Nro. 041 de 2018 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., la entidad deberá tener en cuenta las siguientes temáticas transversales que son fundamentales para formación de los servidores/ras:

- ✓ Gestión de talento humano
- ✓ Integración cultural
- ✓ Planificación, desarrollo territorial y nacional Relevancia Internacional
- ✓ Buen gobierno
- ✓ Contratación pública,
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Derechos humanos
- ✓ Gestión administrativa
- ✓ Gestión de las tecnologías de la información
- ✓ Gestión documental
- ✓ Gestión financiera
- ✓ Gobierno en línea
- ✓ Innovación
- ✓ Participación ciudadana
- ✓ Servicio al ciudadano
- ✓ Sostenibilidad ambiental
- ✓ Derecho de acceso a la información
- ✓ Desarrollo de programa de bilingüismo

**Líneas de acción para enmarcar las acciones de capacitación**

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b>	<b>Fecha: 28/01/2024</b>

La capacitación de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública debe estar orientada bajo el esquema del aprendizaje organizacional para garantizar el mejoramiento institucional, a partir de un modelo por competencias y de acuerdo con los siguientes ejes:



### Estrategias para la capacitación SDHT

Las estrategias en la forma de abordar las capacitaciones para la vigencia 2024, son las siguientes:




El Instituto dentro de los cinco (5) días siguientes al ingreso de un nuevo servidor/a, debe gestionar el usuario **para el ingreso al Curso de Ingreso al servicio público Distrital**, desarrollado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital disponible a través de la plataforma **PAO**, el cual consta de una intensidad horaria de 48 horas.

Así mismo, se deberá programar dentro de los primeros 15 días hábiles, después de la vinculación, en conjunto con la dependencia a la que llega el nuevo servidor/a, el entrenamiento en el puesto de trabajo, en el formato creado para tal fin, el cual debe reposar en la historia laboral del servidor/a.

### INDUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>

vinculación. El aprovechamiento del programa por el servidor vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al entidad son:

1. Iniciar su integración al modelo de gestión del talento humano, así como el Fortalecimiento de su formación en integridad.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la entidad y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con los sistemas de gestión, y adaptación al puesto de trabajo.

### **REINDUCCIÓN**

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los servidores acerca de los cambios en la plataforma estratégica, así como, cambios estructurales.
2. Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores deseado por la entidad, afianzar su formación en el sistema integrado de gestión.
3. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la entidad.
4. Actualizar a los servidores en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención del soborno.
5. Informar a los servidores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.


#### **7.3.1.4 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

El programa de Bienestar e Incentivos 2024, del Instituto Para la Economía Social – IPES, busca implementar actividades y estrategias que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo de los servidores/as públicos/as, la integración familiar y el sentido de pertenencia con la entidad.

A partir de los resultados diagnósticos y las prioridades definidas en el IPES a través de la participación de la comisión de personal, el programa de Bienestar debe desarrollar actividades encaminadas a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y familias, tales como:

- ✓ Eventos o actividades deportivos, recreativos y vacacionales
- ✓ Eventos o actividades Artísticas y culturales
- ✓ Jornadas de Promoción y prevención de la salud



	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>

- ✓ Actividades de Educación en artes y artesanías
- ✓ Promoción de programas de vivienda
- ✓ Actividades de Clima laboral
- ✓ Actividades de Cambio organizacional
- ✓ Actividades de Adaptación laboral
- ✓ Actividades de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio
- ✓ Actividades de Cultura organizacional
- ✓ Incentivos

De manera complementaria con los ejes establecidos, se deberán armonizar los planes, programas y actividades, con la estructura de las Rutas de Creación de Valor evaluadas a través del FURAG.

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

Para el desarrollo de este ítem, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ha desarrollado un instrumento de medición de clima laboral propio para las entidades distritales, y en este sentido este mismo departamento llevará a cabo la medición distrital del clima laboral en la vigencia 2024 y entregará a la entidad los resultados de dicha medición identificando los aspectos susceptibles de mejora al igual que las fortalezas.

Con lo anterior el Instituto caminara hacia una ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar, partiendo de entender que la cultura a la que se apunta no puede dejar de centrarse en valores y en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo están permanentemente presentes

#### 7.3.1.5 PLAN DE INCENTIVOS


El plan de incentivos se orienta a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.



*\*De los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo (Art. 30 del Decreto 1567 de 1998)*

#### 7.3.1.6 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan está orientado a definir los lineamientos y directrices para la implementación, administración y optimización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en el Instituto Para la Economía Social – IPES, para la vigencia 2024.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b>	<b>Versión: 07</b>
	<b>Fecha: 28/01/2024</b>	

A través de este plan, se pretende realizar acciones tendientes a:

- La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral
- Promoción de la salud de todos los colaboradores del Instituto
- Realizar una permanente identificación y eliminación o mitigación de peligros, evaluación, valoración de riesgos, determinación de controles, que permitan reducir las lesiones, enfermedades laborales, daños a la propiedad, impacto socio-ambiental, garantizando un ambiente de trabajo sano, seguro y sostenible.
- Identificar y prevenir las condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y seguridad de los servidores(as) públicos(as) y contratistas, para garantizar un ambiente de trabajo adecuado.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

### 7.3.2 OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### 7.3.2.1 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

En el Instituto se debe garantizar que se lleve a cabo la evaluación del desempeño laboral para servidores públicos en periodo de prueba, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (que no son gerentes públicos), en la herramienta dispuesta para tal fin y de acuerdo con la normatividad vigente.

Así como promover la suscripción de los acuerdos de gestión en el SIDEAP, su seguimiento y evaluación para los gerentes públicos de acuerdo con la normatividad vigente.




Fuente; Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital

Contar con un esquema de gestión del rendimiento que integre unos parámetros o principios comunes a los diferentes sistemas o herramientas aplicables a la medición o valoración de la gestión individual, fortalece el sistema de evaluación institucional y permite documentar de manera sustentada el cómo la gestión de cada servidor/a contribuye a la gestión de los equipos de trabajo y estos a su vez a la gestión de las dependencias y de la entidad en general.

El Instituto, además da cumplimiento a los lineamientos nacionales, distritales y a la normatividad vigente, en los siguientes aspectos:

- a. Sistematizar la nómina y sus novedades, con el fin de garantizar y optimizar los recursos
- b. Conformación de la comisión de personal, la cual está conformada por 2 representantes de los empleados con sus respectivos suplentes y 2 representantes con sus respectivos suplentes nombrados por la administración.

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>


- c. Conformación del Comité de Convivencia Laboral, el cual estará conformada por 2 representantes de los empleados con sus respectivos suplentes y 2 representantes con sus respectivos suplentes nombrados por la administración.
- d. De acuerdo con la normatividad vigente debe existir el COPASST cual estará conformada por 2 representantes de los empleados con sus respectivos suplentes que serán elegidos mediante votación popular y 2 representantes con sus respectivos suplentes nombrados por la administración, y se deberá conformar cada dos años.
- e. De acuerdo con la normatividad vigente debe existir los Gestores de Integridad conformada por servidores públicos elegidos mediante votación por compañeros y jefe inmediato
- f. Conformación de la brigada de emergencia la cual estará conformada por un número representativo de colaboradores que se postulan de manera voluntaria, Estas brigadas deben funcionar en la sede principal, plazas de mercado y en los puntos comerciales
- g. Realizar estudios de mejoramiento institucional de acuerdo a las necesidades del servicio se deberá tener con datos y cifras sobre la proporción de contratistas y servidores que le permitan tomar decisiones de reordenamiento institucional.
- h. Implementación del teletrabajo, de acuerdo con los lineamientos y decisiones tomadas en el Comité Institucional de Desempeño y Gestión de la Entidad.
- i. Flexibilización de horarios, para todos los servidores/as y fomentar su uso sin ningún tipo de discriminación ni condición.
- j. Vinculación de estudiantes para realizar pasantías con instituciones de educación superior debidamente reconocidas, de acuerdo a las necesidades del servicio.
- k. Negociación con sindicato SINTRAECOSOCIAL, para ello se dispone de una mesa de trabajo de negociación colectiva, la cual constituye en una oportunidad para generar la cultura de una negociación responsable entre la entidad y las organizaciones sindicales de empleados públicos. en donde el Instituto deberá acoger los lineamientos dispuestos en la circular conjunta No. 015 de 2017.
- l. Programa de sensibilización rendición de cuentas: El Instituto deben desarrollar estrategias de comunicación interna dirigidas a todas las personas vinculadas sin importar su tipo, fomentando la rendición de cuentas y el control social con el fin de generar un principio de responsabilidad social con los recursos y los bienes públicos

#### **7.4. PLAN DE INTEGRIDAD**

La política de integridad pública es la iniciativa que propende por entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas a través de la articulación de servidores públicos comprometidos y probos, y ciudadanos participativos y responsables.

La política de integridad es entendida como el conjunto de acciones coherentes entre los valores y las reglas aceptadas por la entidad y los ciudadanos, en este sentido busca fortalecer desde el interior de la entidad la aplicación de un marco de valores, que aporten a la prevención de conductas proclives a la corrupción.

Es una apuesta de articulación entre entidades servidores y ciudadanos como sujetos activos de gobierno abierto, está enfocada en prevenir actos de corrupción desde prácticas transparentes; para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros.), de acciones encaminadas

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b> <b>Versión: 07</b> <b>Fecha: 28/01/2024</b>	

a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores. En los servidores la integridad sirve para la apropiación de referentes conductuales que fortalecen la legitimidad y credibilidad institucional como lucha contra la corrupción. En los ciudadanos desde la apropiación de la información, la cualificación en los procesos de participación.

La gestión de la integridad establece una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo al soborno, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos.

En el Instituto está conformado el comité de Integridad (gestores), que son servidores públicos con actitud de servicio, cuentan con el reconocimiento de sus compañeros como personas responsables, con un alto compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital, tienen capacidades de liderazgo, comunicativas y organizativas, les interesa el tema de la ética y la integridad, gozan de buenas relaciones interpersonales y tienen la disposición para capacitarse y fortalecer sus habilidades y competencias.

En ese orden se fortalecerá la estrategia de gestión para la prevención de conflictos de interés jornadas de sensibilización y capacitación para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público

## 7.5 SIDEAP


Es un instrumento integral de almacenamiento de información de los servidores, colaboradores y entidades del Distrito Capital. En el que, mediante el análisis de las condiciones sociales, económicas y educativas de los servidores y las estructuras organizacionales de las entidades, busca la formulación y seguimiento de políticas que garanticen la planificación, el desarrollo y la gestión del talento humano en la entidad.

El DASCD a través de la plataforma dispuso de distintos Módulos que responden a:

- a) **Desarrollo Organizacional:** Permite gestionar y controlar en el sistema los actos administrativos de la entidad asociados a su estructura, planta, manual de funciones, escala salarial, así como los conceptos emitidos por el DASCD asociados a estas temáticas.
- b) **Hojas de Vida:** Para el ingreso al servicio público Distrital, se generó el Módulo de Hojas de vida, el cual cuenta con la información de la trayectoria laboral del aspirante y la obligatoriedad de cargue de soportes, posibilidad de imprimir la hoja de vida, la opción de seleccionar la entidad receptora y la opción de adjuntar certificado de discapacidad acorde con la normatividad vigente.
- c) **Bienes y Rentas:** La necesidad legal de registrar la declaración juramentada de bienes y rentas para la posesión, desvinculación y periódica
- d) **Situaciones Administrativas:** periodo de prueba en ascenso y comisión para funcionarios del Distrito capital.

Además, el sistema permite, consultar los siguientes reportes:

- Consolidado Mensual de Empleo Público.
- Reporte Ley de Cuotas.
- Reporte Anual de Vacantes.
- Reporte a personas con discapacidad.
- Reporte Estado Actual Usuario.

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Versión: 07</b>
	<b>Fecha: 28/01/2024</b>	

- Reporte Planta de Empleo.
- Reporte Vinculaciones, encargos y comisiones por entidad
- Reporte de Conceptos Técnico-jurídicos
- Reporte de Hojas de vida contratadas a través de Talento No Palanca

## 7.6 PRESUPUESTO Y RECURSOS

El presupuesto será el asignado para cada uno de los Planes de Gestión de Talento Humano, en la respectiva vigencia.

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

Adicionalmente, la entidad contará con el acompañamiento y apoyo de la ARL y la Caja de Compensación Familiar, conforme a las facultades establecidas en la ley y reglamentos.

## 7.7. EVALUACIÓN ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO


El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas, para ello la Subdirección Administrativa y Financiera incorpora dentro de su plan de acción de la vigencia 2024, indicadores asociados a medir el nivel de cumplimiento de cada uno de los planes

En tal sentido, el Plan Estratégico de la Gestión del Talento humano será medido a través del siguiente indicador:

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS DE VALOR	PRODUCTO	FECHA INICIO	FECHA FIN
Realizar reporte al cumplimiento de las actividades del plan anual de GETH	Cumplir con el 100 % de las actividades establecidas en los planes de talento humano (PIC, plan de bienestar social e incentivos, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos y plan de seguridad y salud en el trabajo)	01/01/2024	31/12/2024

De otra parte, la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano se evaluará a través de:

- a. **Formulario de autodiagnóstico:** Este formulario es una herramienta de autoevaluación disponible por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que busca a través de una lista de chequeo la identificación de un nivel de avance de acuerdo a la información consignada por las entidades. El autodiagnóstico evalúa cuatro componentes: planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Es de recordar que es un instrumento que las entidades autónomamente pueden aplicar en cualquier momento o cuando lo consideren pertinente.
- b. **Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG):** Herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Versión: 07</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>


## 8. INDICADORES

COMPONENTE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INDICADOR	META	PRODUCTO	FECHA
Programa de Bienestar Social e Incentivos	Seguimiento a la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos	SAF- Talento Humano	% seguimiento a la ejecución del programa	100%	Actividades de Bienestar, incentivos y clima laboral	Trimestral
Plan Institucional de Capacitación	Seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación	SAF- Talento Humano	% seguimiento a la ejecución del programa	100%	Capacitaciones	Trimestral
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo "	Seguimiento a la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	SAF- Talento Humano	% seguimiento a la ejecución del programa	100%	Actividades de SST	Trimestral
Teletrabajo	Seguimiento a la ejecución de actividades de teletrabajo	SAF- Talento Humano	% seguimiento a la implementación de teletrabajo	100%	Servidores en teletrabajo Informes de actividades	Trimestral
Inducción - Reinducción	Inducción - Reinducción para colaboradores de la entidad	SAF- Talento Humano	No. de Actividades de reinducción - Reinducción realizadas	1 Jornada de Reinducción	Aplica a los hallazgos y recomendaciones externas e internas	Trimestral
Clima Laboral	Actividades para el mejoramiento clima laboral del IPES	SAF- Talento Humano	porcentaje de ejecución del plan de mejoramiento de clima Laboral	80%	Reportes e informe del plan de mejoramiento	Trimestral

## 9. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Manual de inducción, reinducción y gestión del conocimiento institucional  
 DE-003 Política de Gestión del talento humano  
 PA02-DE-006 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo  
 PA02-DE-005 Programa de Bienestar e Incentivos  
 PA02-DE-004 Plan Institucional de Capacitación  
 PA02-DE-002 Plan Anual de Previsión  
 PA02-DE-003 Plan Anual de Vacantes  
 Cartilla Virtual institucional  
 Código de Integridad IPES  
 Nómina  
 Formación y capacitación  
 Atención necesidades de programa de bienestar social e incentivos  
 PA02-IN-001 Otorgamiento Nombramiento De Encargo  
 PA02 -PD-001 Selección, Vinculación y Desvinculación del Personal De Planta  
 PA02-IN-003 Selección, Vinculación y Desvinculación del Personal de Libre Nombramiento y Remoción  
 Normograma

## 10.MARCO NORMATIVO

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>Código: PA02-DE-001</b> <b>Versión: 07</b> <b>Fecha: 28/01/2024</b>	

**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”

**Decreto 1083 de 2015** “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”

**Decreto 648 de 2017:** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.


**Decreto 612 de 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado”

**Ley 1960 de 2019** “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 15697 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

### Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

#### 11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01			<b>Elaboración del documento</b>
02	31/01/2019	1. Introducción	Actualización del documento en términos del MIPG
		2. Desarrollo	Actualización del Plan en el marco del MIPG
03	28/01/2020	1. Introducción	Actualización del documento en términos de la Dimensión 1 Talento Humano del MIPG y Decreto 612 de 2018
		2. Justificación	Inclusión de la justificación del documento
		3. Objetivos	Ajuste de los objetivos específicos
		4. Alcance	Actualización de la normatividad vigente
		5. Responsables	Inclusión de responsables del plan
		6. Definiciones	Se incluye vocabulario necesario para el entendimiento del documento estratégico
		7. Desarrollo	Actualización del desarrollo del plan acorde a los lineamientos establecidos en la Dimensión 1 – Talento Humano del MIPG
8. Documentos asociados	Actualización de la normatividad vigente		
04	29/01/2021	1. Introducción	Se ajusta la introducción del documento, relacionando la participación de la SAF
		3. Objetivo	Se ajustan los objetivos del documento
		4. Alcance	Se ajusta el alcance incluyendo la dimensión del MIPG relacionada al documento
		5. Responsables	Se actualizan responsabilidades de los actores involucrados en el documento
		7. Desarrollo	Actualización del desarrollo del plan acorde a los lineamientos establecidos en la Dimensión 1 – Talento Humano del MIPG
		8. Documentos asociados	Se incluyen los documentos asociados

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATÉGICO</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: PA02-DE-001</b>
		<b>Fecha: 28/01/2024</b>

05	20/01/2022	7. Desarrollo	Actualización del desarrollo del plan acorde a los lineamientos establecidos en la Dimensión 1 – Talento Humano del MIPG
		8. Indicadores	Se ajustan los indicadores
06	20/01/2023	8. Indicadores	Se ajustan los indicadores
		9. Documentos asociados	Se actualizan de acuerdo con codificación institucional
07	3/01/2024	Todo el Documento	Todo el Documento

## 12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

No Aplica

## 13. ANEXOS

No Aplica