



Instrumento
para la
participación

IDPAC

Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL -IDPAC-

2024-2027



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
TABLA DE ILUSTRACIONES	3
TABLA DE ANEXOS	3
INTRODUCCIÓN	4
DIAGNOSTICO ACTUAL TALENTO HUMANO	5
I. Caracterización del Talento Humano	5
II. Contexto Estratégico	7
1. Misión	8
2. Visión	8
3. Objetivos estratégicos	8
4. Valores Institucionales	8
5. Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030	9
III. Evaluación de la Gestión	9
IV. Marco normativo	13
V. Planes que enmarcan el PEGTH	13
VI. Conclusiones del diagnostico	14
FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	16
I. Objetivo general	16
II. Objetivos específicos	16
III. Estrategias	16
1. Estrategia de crecimiento personal:	16
2. Estrategia de transformación cultural y mejoramiento del servicio al ciudadano.	17
3. Estrategia de bienestar	18
4. Estrategia de gestión del ciclo de vida del servidor público.	18
5. Estrategia ambiente de trabajo seguro, autocuidado y cuidado colectivo	19
6. Estrategia de seguimiento y evaluación.	20
IV. Cronograma:	20
ANEXOS	22
1. Anexo 1 – Normatividad aplicable	22

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Planta de personal IDPAC.....	5
Ilustración 2: Funcionarios por tipo de vinculación	5
Ilustración 3: funcionarios por sexo	6
Ilustración 4: Funcionarios por grupo etario	6
Ilustración 5: funcionarios por tiempo de vinculación	6
Ilustración 6: Sindicalización	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 7: Salario mensual	7
Ilustración 8: Resultado FURAG Política Gestión del Talento Humano	9

TABLA DE ANEXOS

Anexo 1: Normatividad aplicable.....	24
--------------------------------------	----

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano que se presenta a continuación, desarrolla el Plan Estratégico Institucional en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. A través de este plan se definen las estrategias que orientarán la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

Para la formulación del presente documento el Proceso de Gestión del Talento Humano empleó información cualitativa generada a partir del uso de diversas herramientas de medición, tales como el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), la herramienta de medición del clima laboral DASC y el análisis de las bases de datos institucionales; estableciendo de manera objetiva el estado del Proceso y las estrategias más adecuadas para gestionar las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se fortalece en la Política de gestión del conocimiento y la innovación con el propósito de facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno. Lo anterior en procura de generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y promover transformaciones que faciliten la innovación institucional en el marco de un servicio público eficiente y productivo.

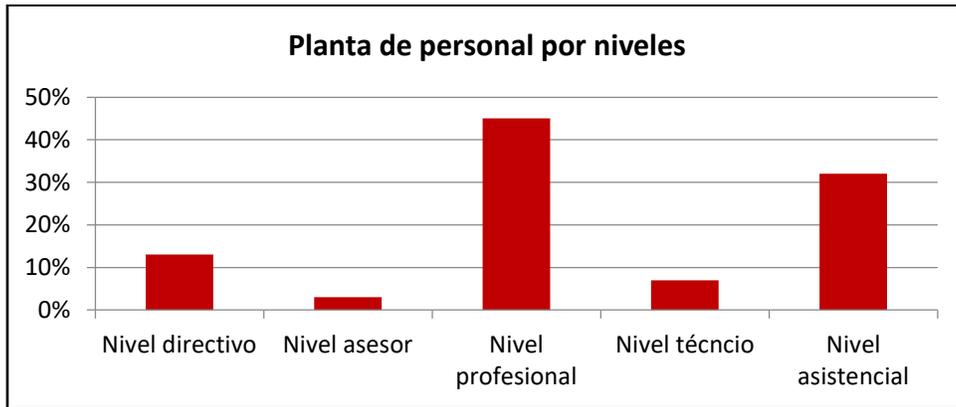
De acuerdo con lo enunciado, el Plan Estratégico de Talento Humano incorpora un (i) diagnóstico general del proceso en el que se identifica el contexto, los principales problemas y retos que se presentan en el desarrollo de las actividades y de las metas planteadas; seguidamente, a partir del diagnóstico efectuado, (ii) se exponen los objetivos del Plan y las estrategias, metas y actividades para su consecución.

DIAGNOSTICO ACTUAL TALENTO HUMANO

I. Caracterización del Talento Humano

La planta de personal del Instituto se encuentra conformada por un total de 109 empleos, de los cuales el 13% corresponden al nivel directivo, 3% al nivel asesor, 45% al nivel profesional, 7% al nivel técnico y 32% al nivel asistencial.

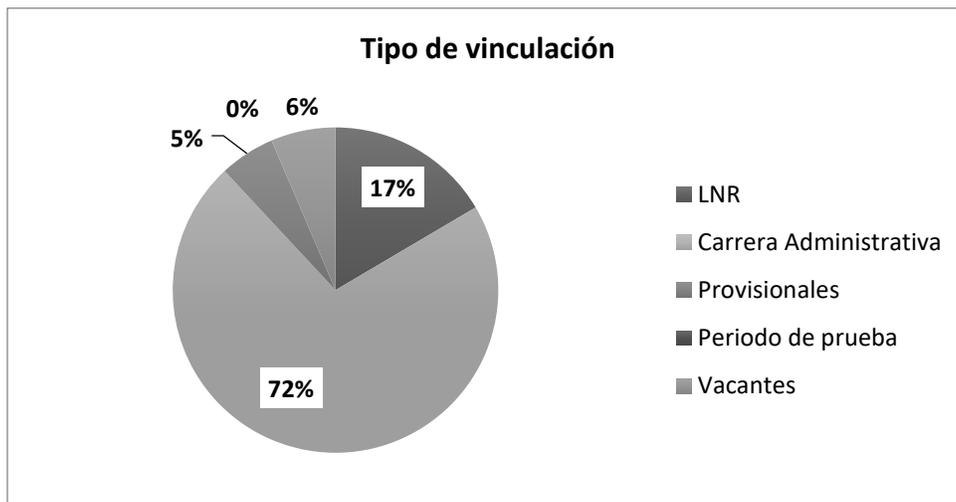
Ilustración 1: Planta de personal IDPAC



Fuente: Base de datos – Gestión del Talento Humano IDPAC

De acuerdo con el tipo de vinculación la entidad cuenta con 16 funcionarios(as) de libre nombramiento y remoción, 73 de carrera administrativa, 7 provisionales, 5 funcionarios(as) en periodo de prueba, y siete (7) vacantes

Ilustración 2: Funcionarios por tipo de vinculación



Fuente: Base de datos – Gestión del Talento Humano IDPAC

En atención a la identidad sexual, encontramos que 54.36% de la planta provista está conformado por mujeres y 45.63% por hombres

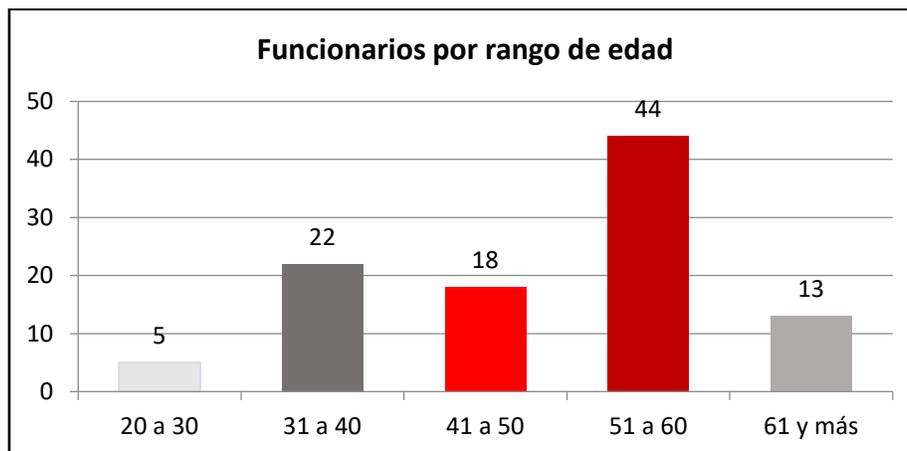
Ilustración 3: *funcionarios por sexo*



Fuente: Base de datos – Gestión del Talento Humano IDPAC

En el análisis de grupos etarios se evidencia cinco (5) personas en el rango de 20 a 30 años, veintidós (22) personas en el rango de 31 a 40 años, dieciocho (18) personas en el rango de 41 a 50 años, cuarenta y cuatro (44) personas de 51 a 60 años y trece (13) con más de 61 años.

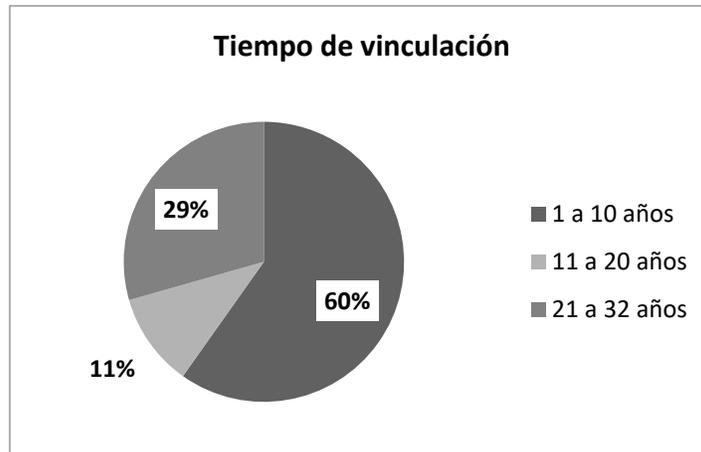
Ilustración 4: *Funcionarios por grupo etario*



Fuente: Base de datos – Gestión del Talento Humano IDPAC

En relación al tiempo de Vinculación se presentan sesenta y un (61) funcionarios se encuentran vinculados desde 1 a 10 años, once (11) se encuentran vinculados hace 11 a 20 años y treinta (30) de ellos laboran en la entidad entre hace 21 a 32 años.

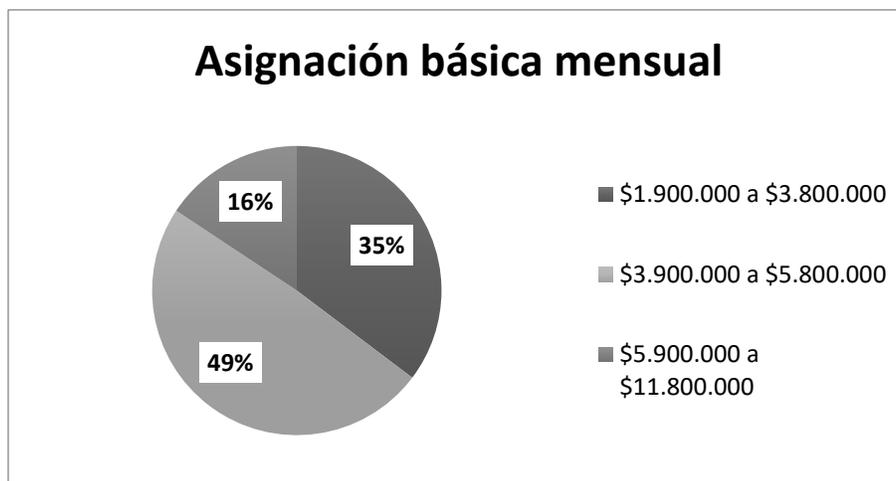
Ilustración 5: *funcionarios por tiempo de vinculación*



Fuente: Base de datos – Gestión del Talento Humano IDPAC

De acuerdo con el salario mensual encontramos los siguientes rangos de asignación básica mensual:

Ilustración 6: *Salario mensual*



Fuente: Base de datos – Gestión del Talento Humano IDPAC

En el análisis del personal con alguna condición de discapacidad encontramos dos (2) funcionarios de la planta de personal que cuentan con discapacidad de tipo auditiva.

II. Contexto Estratégico

El IDPAC ha definido y documentado una plataforma estratégica que establece los aspectos fundamentales para la entidad en el corto, mediano y largo plazo, en este sentido, la formulación del presente plan obedece de manera estricta, a la misión, visión, objetivos estratégicos y valores institucionales, así como a las políticas públicas Distritales en materia de talento humano, que a continuación se describen:

1. Misión

Somos una entidad pública del orden distrital, que genera condiciones innovadoras, institucionales, organizativas y culturales en Bogotá y la región, que incentivan, facilitan y fortalecen la participación y el empoderamiento ciudadano como forma de mejorar el bienestar de los ciudadanos y sus comunidades.

2. Visión

En el 2030, el IDPAC será reconocido local, nacional e internacionalmente, como la entidad líder en la promoción e investigación de la participación ciudadana en el Distrito Capital, así como en producción de técnicas y metodologías de fortalecimiento organizativo, que aportan a la cultura democrática, inclusiva, intercultural y con equidad de género y a incrementar la capacidad de incidencia de la ciudadanía en la gestión pública y el control social.

3. Objetivos estratégicos

- ✓ Objetivo Estratégico 1: Promover el empoderamiento ciudadano, a través de estrategias innovadoras de fortalecimiento organizativo del tejido social, intervención territorial colaborativa y promoción de la participación ciudadana con el objeto de construir una gobernanza democrática del territorio local, distrital y regional.
- ✓ Objetivo Estratégico 2: Producir conocimiento sobre la participación ciudadana, sus actores y sus formas organizativas a través de una política de gestión del conocimiento institucional que contribuya al mejoramiento del diseño, ejecución e impacto de las políticas públicas de participación en las localidades, la ciudad y la región.
- ✓ Objetivo Estratégico 3: Implementar un modelo de gestión transparente mediante la aplicación de los principios y herramientas del gobierno abierto para aumentar la incidencia ciudadana en la toma de decisiones, la confianza en las instituciones y el empoderamiento ciudadano en el control social a la gestión pública.
- ✓ Objetivo Estratégico 4: Fortalecer la capacidad institucional, potenciando el desarrollo del talento humano, promoviendo procesos de innovación en la gestión y el uso de nuevas tecnologías para dar respuesta eficiente, efectiva y eficaz a las demandas sociales de participación.

4. Valores Institucionales

- ✓ **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **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.
- ✓ **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- ✓ **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ✓ **Participación:** Tomo parte en las decisiones colectivas, respetando los derechos y deberes, teniendo en cuenta las necesidades, intereses, expectativas y particularidades de las personas, con el fin de converger en un bien común.
- ✓ **Solidaridad:** Actuó con empatía y tolerancia, apoyando al otro en sus necesidades, teniendo en cuenta la conciencia colectiva, la fraternidad, ayuda mutua, generosidad y participación.

5. Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030

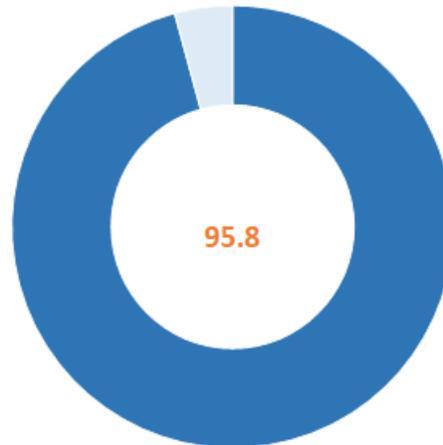
La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030, tiene como objetivo general “Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y 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.

III. Evaluación de la Gestión

Para la evaluación de la gestión, se desarrolló la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. En este sentido a continuación, se evidencia los resultados arrojados por el FURAG, y generados respecto de las políticas a cargo del Proceso de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2022, los cuáles son fundamentales para la actualización del PEGTH para las vigencias subsiguientes:

Ilustración 7: Resultado FURAG Política Gestión del Talento Humano

POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano


Fuente: Medición del desempeño institucional Función Pública 2022

Ilustración 8: Medición por Índices Desagregados MIPG- Gestión estratégica de Talento Humano

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	93.8
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	86.7
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	100.0
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100.0

Fuente: Medición del desempeño institucional Función Pública 2022

De acuerdo con la medición efectuada, se evidencia que la Política de Gestión de Talento Humano del IDPAC está cumpliendo con los objetivos y metas establecidos. Esto se refleja en el desempeño institucional de la entidad, que está siendo positivo.

En general, una política de gestión de talento humano bien diseñada y ejecutada debe contribuir a:

- Atraer y retener el talento humano calificado necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Desarrollar las competencias y habilidades del talento humano para que pueda desempeñarse de manera eficiente y efectiva.
- Generar un ambiente laboral positivo y motivador que contribuya al bienestar y satisfacción de los servidores públicos.

Un resultado de 95.8% de cumplimiento es un resultado muy positivo. Significa que la entidad está haciendo un buen trabajo en la gestión de su capital humano, lo cual está contribuyendo al logro de sus objetivos institucionales.

Es importante destacar que el cumplimiento de la Política de Gestión de Talento Humano es un proceso continuo. Es necesario realizar un seguimiento periódico de los resultados para identificar oportunidades de mejora y tomar las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

Para mejorar el puntaje del Índice de Calidad de la Planeación Estratégica del Talento Humano se pueden gestionar las siguientes acciones:

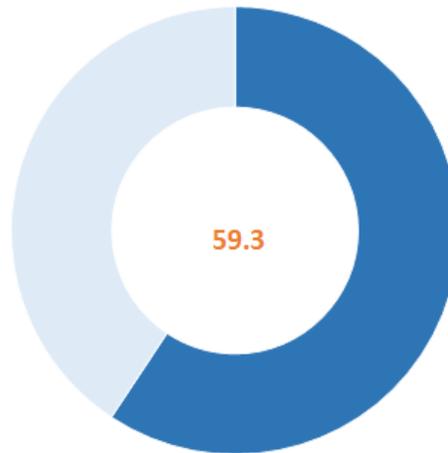
- **Considerar las necesidades y expectativas de los servidores públicos.** La planeación estratégica del talento humano debe considerar las necesidades y expectativas de los servidores públicos, para que sea efectiva y contribuya a su bienestar y satisfacción.
- **Involucrar a los servidores públicos en el proceso de planeación.** La participación de los servidores públicos en el proceso de planeación estratégica del talento humano contribuye a que la misma sea más realista y efectiva.
- **Implementar un sistema de seguimiento y evaluación.** El seguimiento y evaluación de la planeación estratégica del talento humano permite identificar los logros y las áreas de mejora, y tomar las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

Teniendo en cuenta que el Índice de Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del Talento Humano mide la capacidad de la entidad de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera; los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de procesos de selección meritocrática, se pueden considerar las siguiente acciones para mejorar su gestión:

- **Implementar procesos de selección transparente y confiable.** Los procesos de selección deben ser transparentes y confiables para garantizar que los candidatos seleccionados sean los mejores calificados para el puesto. Esto se puede lograr a través de la aplicación de métodos y técnicas de selección validada y confiable.
- **Desarrollar y mantener bases de datos de candidatos calificados.** El banco de datos de candidatos calificados puede ayudar a agilizar los procesos de selección y a identificar candidatos potenciales para vacantes futuras.
- **Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de los procesos de selección.** El seguimiento y evaluación de los procesos de selección permite identificar áreas de mejora y tomar las acciones necesarias para garantizar la eficiencia y eficacia de los mismos.

Respecto de la política de Integridad, la medición efectuada mediante el FURAG arrojó el siguiente resultado:

Ilustración 9: *Resultado FURAG Política Integridad*

POLÍTICA 2 Integridad


Fuente: Medición del desempeño institucional Función Pública 2022

Ilustración 10: Medición por Índices Desagregados MIPG - Integridad

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
105	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	73.9
106	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	58.6

Fuente: Medición del desempeño institucional Función Pública 2022

De acuerdo con los resultados anteriormente graficados, se pueden tener en cuenta las siguientes acciones de mejora para mejorar el Índice de Cambio Cultural basado en la implementación del Código de Integridad del Servicio Público, teniendo en cuenta que es un proceso gradual que requiere de un esfuerzo continuo y de la participación de todos los actores involucrados.

El Código establece los principios y valores que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos, y proporciona un marco para la prevención y sanción de la corrupción y otras conductas inapropiadas.

- **Comunicación y sensibilización:** Es importante comunicar y sensibilizar a los servidores públicos sobre los principios y valores del Código. Esto se puede lograr a través de campañas de comunicación, programas de capacitación y otros mecanismos.
- **Modelaje y ejemplo:** Los líderes de las entidades públicas deben ser modelos a seguir para los servidores públicos. Es importante que los líderes promuevan los valores del Código en su propio comportamiento.
- **Rendición de cuentas:** Es necesario establecer mecanismos de rendición de cuentas para los servidores públicos. Esto ayudará a garantizar que los servidores públicos cumplan con los principios y valores del Código.

En cuanto al Índice de Gestión adecuada de Acciones Preventivas en Conflicto de interés, es un proceso complejo que requiere de un esfuerzo continuo y de la participación de todos los actores involucrados. Sin embargo, es un proceso necesario para lograr un servicio público más eficiente, eficaz e íntegro. Para mejorar la gestión se pueden implementar las siguientes acciones:

- **Sensibilizar a los servidores públicos sobre el conflicto de interés.** Es importante sensibilizar a los servidores públicos sobre el conflicto de interés y sus consecuencias. Esto se puede lograr a través de campañas de comunicación, programas de capacitación y otros mecanismos.
- **Facilitar la declaración de intereses.** Es importante facilitar la declaración de intereses de los servidores públicos. Esto se puede lograr a través de la implementación de sistemas electrónicos o simplificados.
- **Fortalecer los mecanismos de sanción.** Es importante fortalecer los mecanismos de sanción para los servidores públicos que incurran en conflicto de interés. Esto ayudará a disuadir este tipo de conductas.

IV. Marco normativo

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

De acuerdo con lo mencionado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2020) el propósito de la dimensión del Talento Humano es “ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos”.

En este sentido, MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

En el Anexo 2, del presente documento se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades el Proceso de Gestión del Talento Humano:

V. Planes que enmarcan el PEGTH

El Plan Estratégico de Talento Humano “está compuesto por los siguientes planes, establecidos en la normatividad vigente y relacionados con el Proceso de Talento Humano:

- ✓ 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 de Trabajo de Integridad
- ✓ Plan de Trabajo de Gestión del conocimiento y la innovación

VI. Conclusiones del diagnóstico

De acuerdo con la caracterización del talento humano institucional y los resultados de la medición del desempeño institucional en torno a la Política de Gestión de Talento Humano; para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano del IDPAC debe alinear la gestión del talento humano con los objetivos y metas institucionales, y además, considerar las necesidades y expectativas de los servidores públicos, para que sea efectivo y contribuya a su bienestar y satisfacción.

Así mismo el Proceso de Gestión del Talento Humano, deberá promover estrategias orientadas a fomentar las buenas relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos que aporte a la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad.

A continuación, se presentan algunos de los beneficios específicos que puede generar la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano:

- **Mejora la eficiencia y eficacia de la gestión del talento humano**, ya que ayuda a garantizar que los recursos humanos se utilicen de manera eficiente y eficaz, para contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales.
- **Contribuye al desarrollo de un capital humano de alto rendimiento**, ayudando a identificar y desarrollar las competencias y habilidades necesarias para el desempeño efectivo de los servidores públicos.
- **Mejora el clima laboral y la satisfacción de los servidores públicos**, contribuyendo a la creación de un ambiente laboral positivo y motivador, que promueva al bienestar y satisfacción de los servidores públicos.

Conforme con las recomendaciones incorporadas con ocasión de los resultados del diagnóstico de gestión estratégica del talento humano del FURAG, es clara la necesidad de ampliar la planta de personal con los empleos suficientes para cumplir las funciones y metas de la entidad; sin embargo, entre tanto se logra dicho cometido, es una realidad que el Instituto debe apoyar su función en un número significativo de contratistas que inciden y deben ser tenidos en cuenta para el logro de la adecuada gestión del clima organizacional. En este sentido, es preciso que sean incluidos(as), en las diversas actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

La evaluación de la gestión por su parte, exige implementar acciones de mejora que permitan cumplir de manera efectiva con los estándares de gestión definidos por el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, incrementando de manera anual los índices de medición de indicadores respecto del FURAG



IDPAC



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2020-2024

FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

I. Objetivo general

Gestionar de manera integral y con innovación el talento humano de la entidad a través de estrategias que promuevan su liderazgo y auto desarrollo, la atracción y compromiso hacia la entidad y su transformación y reinención permanente, contribuyendo con ello a que la entidad facilite y fortalezca la participación incidente en la ciudad de Bogotá y la Región.

II. Objetivos específicos

- ✓ Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados en la Entidad.
- ✓ Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la evaluación permanente, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la innovación, la seguridad digital, la calidad, el autocuidado y los principios de integridad y legalidad.
- ✓ Identificar, difundir y replicar las mejores prácticas de gestión pública (benchlearning).
- ✓ Desarrollar un sistema de control, seguimiento y evaluación de la Gestión de la Estrategia de Talento Humano de la Entidad, para la oportuna toma de decisiones que permita mejorar la gestión y el desempeño de la entidad.

III. Estrategias

1. Estrategia de crecimiento profesional.
2. Estrategia de transformación cultural y mejoramiento del servicio al ciudadano.
3. Estrategia de bienestar.
4. Estrategia de gestión del ciclo del empleo.
5. Estrategia ambiente de trabajo seguro, autocuidado y cuidado colectivo
6. Estrategia de seguimiento y evaluación.

1. Estrategia de crecimiento personal:

Definición	A través de esta estrategia se busca incentivar el liderazgo y crecimiento personal y profesional de los y las trabajadoras de la Entidad, por medio de instrumentos pedagógicos y didácticos acordes al contexto institucional y necesidades del servicio que presta el IDPAC. Adicionalmente, el desarrollo de esta estrategia pretende actualizar el Talento Humano de la Entidad al concepto del servidor público 4.0.
Objetivo	Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

Meta	Mejorar al 80% las destrezas actitudinales y organizativas de los y las trabajadoras de la entidad en torno a la comunicación asertiva, el liderazgo, la innovación, y el uso y apropiación de las nuevas tecnologías de la información, gestión de la información y gestión pública transparente.
Actividades	Ejecutar el plan anual institucional de capacitación con énfasis en comunicación asertiva, el liderazgo, la innovación, y el uso y apropiación de las nuevas tecnologías de la información, gestión de la información y gestión pública transparente

2. Estrategia de transformación cultural y mejoramiento del servicio al ciudadano.

Definición	Esta estrategia busca implementar condiciones para transformar comportamientos nocivos de la cultura organizacional e incentivar la creación de nuevas prácticas y valores acordes con la misión y visión institucional consignados en el actual plan estratégico institucional del IDPAC. Una cultura basada en el código de integridad de la entidad, la calidad, el servicio y en los nuevos retos que exige el actual contexto social, entre ellos, el autocuidado, el cuidado colectivo y la gestión del conocimiento y la innovación permanente en todos los procesos de la Entidad.
Objetivo	Desarrollar acciones que generen incentivos emocionales, así como, acciones pedagógicas que permitan el desaprendizaje de prácticas nocivas para la cultura organizacional y el reaprendizaje de nuevos comportamientos y valores con el objeto de crear una cultura basada en la integridad, la gestión del conocimiento, la innovación, el servicio y la calidad permanente en la atención al ciudadano.
Meta 1	Un 30% de los y las trabajadoras han incorporado en su cultura organizacional la importancia de tener valores y prácticas relacionados con la integridad, la innovación, la calidad en el servicio al ciudadano y la innovación y muestran una mayor empatía con la Entidad.
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar campañas periódicas de sensibilización y generación de competencias sobre la importancia de desaprender prácticas nocivas que no contribuyen al bienestar colectivo institucional y nuevas prácticas y valores de la cultura organizacional. 2. Realizar actividades anuales de exaltación de buenas prácticas institucionales, y de reconocimiento a la excelencia en la prestación del servicio público, la exaltación del servidor público y la celebración de fechas especiales.
Meta 2	Implementar en un 80% la política de gestión del conocimiento, dirigida a generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, valorar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de la entidad y facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar y realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades programadas para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación.

3. Estrategia de bienestar

Definición	Esta estrategia busca facilitar la construcción de un clima laboral y organizacional positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.
Objetivo	Propiciar condiciones para el mejoramiento personal y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, por medio de estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
Meta 1	Implementado el 100% del plan anual de bienestar de la Entidad para los trabajadores y trabajadoras.
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar actividades periódicas deportivas y recreativas de para el desarrollo integral de los funcionarios públicos. . 2. Realizar una actividad cultural anual que promueva los talentos artísticos de los y las trabajadoras de la Entidad. 3. Gestionar el paquete de estímulos pecuniarios y no pecuniarios de los y las trabajadoras de la Entidad.

4. Estrategia de gestión del ciclo de vida del servidor público.

Definición	<p>Esta estrategia busca acompañar al servidor público de la Entidad, durante todas las etapas de su ciclo de vida laboral, procurando el ingreso de empleados públicos calificados y cualificados, de acuerdo con las necesidades de las dependencias.</p> <p>Mediante esta estrategia se ejecutarán actividades para maximizar el potencial del servidor público en pro de la eficiencia de la Entidad, así como la felicidad y crecimiento de sus trabajadores.</p> <p>Las actividades correspondientes al Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos están contenidas en el desarrollo de ésta estrategia.</p>
Objetivo	Por medio de esta estrategia se pretende implementar todas las acciones dirigidas a la gestión de ciclo de vida del servidor público, con el objeto de aumentar la capacidad de atracción de la entidad, incrementar las tasas de retención en ésta, mejorar el crecimiento personal y prepararles para un adecuado y feliz retiro.
Meta 1	Mejorar en un 100% los procedimientos de atracción e ingreso a la entidad para conseguir el mejor talento humano y una adaptación rápida a la cultura organizacional y la misión y visión de la entidad.
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar y mejorar los procedimientos de reclutamiento e ingreso a la Entidad. 2. Realizar una jornada anual de inducción para los nuevos empleados y contratistas de la Entidad.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Gestionar el plan anual de vacantes temporales. 4. Gestionar de forma electrónica y física la trazabilidad de la historia laboral de cada servidor. 5. Establecer mecanismos objetivos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
Meta 2	Mejorar en un 100% los procedimientos de desarrollo del ciclo de vida del servidor público con el fin de mejorar el clima laboral y aumentar la productividad de la Entidad.
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores vinculados en carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente. 2. Hacer seguimiento a la implementación del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión. 3. Realizar cada dos años, una jornada de reinducción a todos los servidores de la Entidad. 4. Implementar un sistema de información sobre la gestión y características del personal de la entidad, efectuando un informe analítico anual sobre el comportamiento, de ingresos, permanencia, retiro, entre otras novedades presentadas en el ciclo de vida de los servidores públicos. 5. Llevar registros y sistematización cuantitativa y cualitativa de las actividades de bienestar y capacitación realizadas, emitiendo informes anuales de resultados. 6. Desarrollar el programa de Teletrabajo, horarios flexibles y de Estado joven en la Entidad. 7. Preparar y orientar la negociación periódica de las condiciones de trabajo con los sindicatos de la Entidad.
Meta 3	Mejorar en un 100% los procedimientos de retiro de la entidad con el fin de garantizar una salida amable y el menor traumatismo en el funcionamiento de la Entidad.
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una jornada anual de reconocimiento de la trayectoria laboral de los empleados de la Entidad. 2. Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida. 3. Elaborar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

5. Estrategia ambiente de trabajo seguro, autocuidado y cuidado colectivo

Definición	Esta estrategia busca promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como mitigar los efectos generados por la pandemia.
-------------------	---

Objetivo	Brindar un ambiente seguro a los servidores públicos, contratistas, estudiantes en práctica, visitantes y proveedores de la Entidad, en materia de seguridad y salud, en los diferentes, espacios físicos, procesos y dinámicas presenciales, del trabajo en casa y teletrabajo, según corresponda, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, mediante la implementación de una estrategia transversal que contribuyan a un buen servicio a través de colaboradores sanos mental y físicamente.
Meta 1	Implementar el 100% del plan anual de salud y seguridad en el trabajo de la Entidad para los trabajadores y trabajadoras.
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar actividades de promoción y prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, personal y colectivo. 2. Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales 3. Efectuar campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable

6. Estrategia de seguimiento y evaluación.

Definición	Esta estrategia busca aumentar la data referente al grupo humano de la entidad y el impacto de las estrategias y proyectos del Plan de tal forma que se puedan corregir de manera oportuna los fallos y potenciar los aciertos de tal forma que se mejore la calidad del servicio de la Entidad y se garantice un mejor cumplimiento de los propósitos de esta.
Objetivo	Incrementar la información del proceso estratégico de gestión del Talento Humano de la entidad, conforme a las normas vigentes, así como, a los instrumentos técnicos dispuestos para tal fin.
Meta 1	Realizar el seguimiento al 100% de los instrumentos de gestión del Plan de Talento Humano.
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer línea base, para cada una de las estrategias establecidas en el Plan Estratégico del Talento Humano 2. Aplicar anualmente la matriz Gestión Estratégica de Talento Humano diseñada por el Servicio Civil.
Meta 2	Evaluar en un 100% el impacto de los instrumentos de gestión del plan estratégico de Talento Humano.
Actividades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar dos mediciones en el cuatrienio sobre clima laboral, calidad en el servicio de atención al ciudadano y de la cultura organizacional. 2. Evaluar anualmente la calidad de cada uno de los planes asignados al Proceso de Gestión del Talento Humano

IV. Cronograma:

Las actividades correspondientes al Plan Estratégico de Talento Humano se desarrollarán de acuerdo con lo establecido en el Plan de Acción de cada vigencia y de acuerdo a la siguiente programación:

ESTRATEGIA	2024 - 2027											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Estrategia de crecimiento profesional.												
Estrategia de transformación cultural y mejoramiento del servicio al ciudadano.												
Estrategia de bienestar.												
Estrategia de gestión del ciclo del empleo.												
Estrategia ambiente de trabajo seguro, autocuidado y cuidado colectivo												
Estrategia de seguimiento y evaluación.												

ANEXOS

1. Anexo 1 – Normatividad aplicable

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Creación del Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación -PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
resolución 353 del 14 de octubre 2021	Gestores de Integridad	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
Resolución 0312 del 13 febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST)
Resolución 186 del 22 de julio de 2021	Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para la reincorporación gradual y segura al desarrollo de actividades presenciales en el IDPAC	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Resolución 090 del 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
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.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Practicantes
Circular Interna 10 de 2021	Regula las prácticas laborales	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública	Vinculación
Resolución 475 del 27 de diciembre de 2021	Por medio del cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
<p>Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano. Fuente: Elaboración propia Secretaría General</p>		