

FORMATO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

RUTAS A INTERVENIR STDH-IDIPRON		RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	ITB	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
1	VARIABLES RESULTANTES	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de bienestar e incentivos, Evaluación de desempeño y Plan Institucional de Capacitación (Contemplar disposición de recursos)				1. Formulación Plan Estratégico Talento Humano 1.1 Formulación Plan Anual de Vacantes 1.2 Formulación Plan de Previsión de Recursos Humanos 1.3 Formulación Plan Institucional de Capacitación 1.4 Formulación Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 1.5 Formulación Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Actividad de corto plazo: 31/07/2018	Para la vigencia 2018 y 2019 se contó con la formulación y ejecución de los planes citados en este ítem, tal y como se evidencia en el siguiente link http://www.idipron.gov.co/desarrollo-humano
2		Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Cambio organizacional, trabajo en equipo, cultura organizacional y programas de incentivos.				1. Reflejos, ¿Cómo nos ven y cómo quiero que me vean? 2. Relaciones de valor. 3. IDIPRON orgullo por mi entidad. 4. Exploran-donos otros talentos. 5. Una vida de servicio - Estrategia de servicio público para consolidar una atención cordial, eficaz y de confianza. 6. Rediseñandonos	1. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 2. Actividad de corto plazo: 31/12/2020 3. Actividad de mediano plazo: 31/12/2021 4. Actividad de mediano plazo: 31/12/2022 5. Actividad de largo plazo: 31/12/2023 6. Actividad de corto plazo: 31/12/2018	En el plan de acción del proceso Gestión de Desarrollo Humano vigencia 2019, se incluyeron las actividades Reflejos y Rediseñandonos, las cuales fueron ejecutadas de acuerdo con el plan de trabajo coaching 2019
3		Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: El conocimiento de la orientación organizacional. El estilo de dirección, la comunicación e integración. El trabajo en equipo. La capacidad profesional. El ambiente físico.				1. Comunicación estratégica-Integración. 2. Tejiendo saberes en equipo. 3. Batería de riesgos sicosocial. 4. Encuesta clima organizacional a los contratistas. 5. Cercanía con lo misional.	1. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 2. Actividad de mediano plazo: 31/12/2020 3. Actividad de corto plazo: 31/12/2018. 4. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 5. Actividad de mediano plazo: 31/12/2019	En el plan de acción del proceso Gestión de Desarrollo Humano vigencia 2019, se incluyó la actividad Comunicación estratégica-Integración, la cual fue ejecutada de acuerdo con el plan de trabajo coaching 2019 De igual manera el Área de SST incluyó en el plan de acción del proceso en mención la aplicación de la batería de riesgos psicosocial, la cual ejecutada en 100% de acuerdo con lo planeada. A través del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital se realizó la aplicación del instrumento Estándar para la Medición del Clima Laboral en el Distrito Capital, la cual fue aplicada tanto a funcionarios como a contratistas (Actividad consignada en el plan de acción). En lo referente a la estrategia "Cercanía con lo Misional", la misma fue abordada por el Área de Nómina en el plan de acción del proceso y fue ejecutada mediante visitas a 25 UPIs, donde se socializó con el personal la gestión del área y de igual manera se interactuó en los procesos que se realizan con la población de NNAJ que se atienden en las mismas.
4		Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.				1. Formulación e implementación del Plan de gestión de la Ruta de Promoción de Integridad y transparencia	1. Actividad de corto plazo: 31/12/2018-Formulación. 2. Implementación - permanente	Se formuló y oficializó el código de integridad del IDIPRON "Ruta de Promoción de Integridad y transparencia", de igual manera se efectuó la formulación del plan de acción de Integridad en concordancia con la herramienta entregada "autodiagnóstico integridad" por el DAFP.
5		Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como: liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.			Evaluación y seguimiento al desempeño y fortalecimiento capacitaciones nivel directivo, asesor y supervisores	1. Capacitación orientada a los supervisores 2. Liderazgo con sentido. 3. Innovación en la gestión- Cultura y mentalidad de cambio	1. Actividad de corto plazo: 31/12/2019 2. Actividad de largo plazo: 31/12/2023 3. Actividad de largo plazo: 31/12/2023	En el PIC 2019 se incluyó y ejecutó la temática de capacitación Supervisión de contratos.

FORMATO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

RUTAS A INTERVENIR STDH-IDIPRON	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	ITB	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
6	VARIABLES RESULTANTES		Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).		1. Esta actividad está ligada a la normatividad vigente relacionada con los nombramientos de Directivos	1. Actividad de largo plazo: 31/12/2023	
7			Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad		1. Implementación de metodologías participativas y lúdicas en la Inducción y reintroducción de los servidores públicos.	1. Acciones permanentes.	En los programas de aprendizaje organizacional del PIC 2019 se incluyó la inducción y reintroducción, donde la misma se desarrolla a partir de los ejes temáticos abordar articulados con las dimensiones de MIPG
8			Realizar reintroducción a todos los servidores máximo cada dos años		1. Reforzar el SE3 - Mi rol en el servicio que presto al NNAJ y su importancia a nivel institucional	1. Acciones bianuales.	En la vigencia 2019 se efectuaron jornadas de reintroducción, donde uno de los ejes temáticos fue el SE3
9			Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.		1. Estrategia de servicio público para consolidar una atención cordial, eficaz y de confianza.	1. Actividad de largo plazo: 31/12/2023	
10			Incluir en el PIC tema:Servicio al ciudadano, Contratación Pública,Gestión Financiera,Gestión del Talento Humano Gestión Administrativa,Participación Ciudadana, Administración al Servicio del Ciudadano Gobierno de la información,Cultura organizacional y/o comportamientos éticos,Lucha Contra la Corrupción, Conflicto de interés, derechos de autor.		1. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación, que contemple el fortalecimiento de actividades administrativas y operativas.	1. Acciones anuales permanentes.	El PIC 2019 comprendió temáticas como Servicio al ciudadano, Contratación Pública,Gestión del Talento Humano, Gestión Administrativa,Participación Ciudadana, Administración al Servicio del Ciudadano, Cultura organizacional y/o comportamientos éticos, ley de transparencia y Conflicto de interés.
11			Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Socialización de los lineamientos éticos - ciudadanía	1. IDIPRON visible	1. Acciones anuales permanentes.	La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, participó en las rendiciones de cuentas organizadas por el Instituto en la vigencia, de igual manera el Área de SST efectuó rendición de cuentas frente a la implementación del sistema.