

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-042
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/07/2018



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

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2018**

**TALENTO HUMANO  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**BOGOTÁ D.C. JULIO 2018**

Calle 73 N° 11-66  
 PBX. 2976030  
 Línea Gratuita  
 018000124737  
 www.ipes.gov.co

Página 1 de 7

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-042
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 31/07/2018

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. POLITICAS RELACIONADAS CON EL TALENTO HUMANO	4
4. CONFORMACION DE LA PLANTA	6
5. DESARROLLO DEL PLAN	6

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-042
		Versión: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/07/2018

## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del Talento Humano, es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización, en este sentido, la Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

El Instituto para la Economía Social, adopta el plan estratégico de talento humano, enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado; con fundamento en la normatividad vigente en los procesos de gestión de talento humano, como una política orientadora y facilitadora de los diversos planes y programas que lo componen, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de sus servidores y servidoras públicas, que se ven reflejados en la calidad del servicio prestado.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y definir los lineamientos estratégicos de Talento Humano, para activar y evaluar la gestión del talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos habilidades y calidad de vida, en pro de la creación de valor público.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-042
		Versión: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/07/2018

## 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener y desarrollar un equipo de trabajo con las habilidades y aptitudes necesarias, para lograr los objetivos institucionales
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Lograr el mejoramiento constante en el desarrollo de la misionalidad de la entidad, a través de un talento humano fortalecido.

## 3. POLITICA RELACIONADA CON EL TALENTO HUMANO

<b>Política de Talento Humano</b>	La Dirección General del Instituto para la Economía Social – IPES en cabeza de la Subdirección Administrativa y Financiera, se encuentran comprometidas con los lineamientos establecidos en las Políticas de Administración Nacional, Distrital y el Ordenamiento Jurídico Colombiano, para promover la activa participación en los planes, programas y procedimientos de Talento Humano por parte de las todas las personas que conforman el IPES, con el fin de garantizar personal idóneo y comprometido con la Misión, Visión, Valores, Principios y Objetivos Estratégicos establecidos por la Institución, y a su vez esta les brindara a ellos condiciones de trabajo dignas y decentes.
<b>Selección</b>	El IPES desarrollará procesos de selección para proveer cargos de carrera administrativa que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades, con el fin de incorporar a servidores públicos altamente competentes para desempeñarse efectivamente dentro de la Institución

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-042
		Versión: 01
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 31/07/2018

<b>Inducción</b>	La Entidad desarrollará con los nuevos servidores públicos un proceso de integración de este a la cultura institucional y a su cargo en la entidad, poniendo en marcha acciones para su inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, con el fin de orientar al nuevo servidor público en la comprensión de la cultura organizacional, las características del servicio público y de su cargo y asegurar su compromiso con la misión y los objetivos institucionales.
<b>Bienestar</b>	Generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de Colaboradores del Instituto para la Economía Social – IPES y de sus familias, reconociendo el desempeño de excelencia, mejorando su nivel de vida, el clima organizacional y contribuyendo a la consecución de la misión institucional
<b>Capacitación</b>	El Plan Institucional de Capacitación (PIC) tiene como objetivo desarrollar y fortalecer los conocimientos de los/las servidores/as públicos/as del Instituto para la Economía Social – IPES, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir en la consecución de las metas institucionales.
<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	El Instituto Para la Economía Social – IPES, considera la seguridad y la salud de sus servidores como uno de sus principales propósitos, teniendo en cuenta que estas se constituyen en condiciones que facilitan la consecución de la calidad de un mejor ambiente laboral, una mayor satisfacción y bienestar en sus servidores y en consecuencia, una mejora en la productividad, la calidad de sus servicios y la consecución de sus objetivos.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-042
		Versión: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/07/2018

#### 4. CONFORMACION DE LA PLANTA

El Instituto para la Economía Social – IPES de acuerdo con lo establecido en la Resolución IPES No. 378 de 2016, cuenta con una planta de personal compuesta por 96 empleos distribuidos de la siguiente manera:

CARGO	NUMERO DE EMPLEOS
Libre Nombramiento y Remoción	12
Profesional	57
Técnico	17
Asistencial	10
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>

#### 5. DESARROLLO DEL PLAN

El Plan Estratégico de Talento Humano en el Instituto, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. La 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 las 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. Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado. Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en el Instituto, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones.

El plan estratégico de Talento Humano estará enfocado en las siguientes Rutas de creación de valor, de acuerdo con los resultados obtenidos en el autodiagnóstico de MIPG:

1. Ruta de Crecimiento
2. Ruta de servicio

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-042
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 31/07/2018