

PREGUNTAS ESTRATÉGICAS GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Responda cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Qué aspectos considera que debe tener en cuenta el mandatario electo en el corto plazo (100 primeros días), respecto a la gestión de talento humano de la Entidad?	Teniendo en cuenta que el IDEP recientemente no ha efectuado un análisis estructural que permita ajustar su modelo de operación con mayor eficiencia a las exigencias del modelo Integrado de Planeación y Gestión, es necesario avanzar con las actividades de levantamiento de información para el ajuste de las funciones de los empleos de la planta permanente de personal del IDEP. Esto permitirá evidenciar los procesos que no cuentan con el personal suficiente para su efectiva ejecución e identificará aquellas funciones susceptibles de suprimir.
2. ¿Cuáles considera que fueron los aspectos positivos y los principales retos observados en proceso de gestión del Talento Humano de la Entidad?	El aspecto positivo que se resalta por el compromiso del equipo directivo del IDEP se relaciona con los procesos de mérito respecto a la vinculación del personal a la planta de empleos del IDEP, igualmente con la promoción y el apoyo a las instancias de administración del personal como la Comisión de personal, el comité de convivencia laboral y los gestores de integridad permitiendo la consolidación de la carrera administrativa como columna vertebral de la planta de personal del instituto.
3. ¿Qué considera usted que debería continuar?	El apoyo, interés y el compromiso con la gestión eficiente del talento humano del equipo directivo del Instituto, ha permitido proponer cambios y reflexionar sobre los resultados para la toma de decisiones que benefician al equipo de trabajo del instituto en procura de la inclusión y la maximización del bienestar laboral.
4. ¿Cuáles son las lecciones aprendidas de los procesos de gestión de talento humano de la Entidad?	La gestión del talento humano para el Instituto, se soporta en la adquisición de servicios de capacitación, bienestar laboral y de seguridad y salud en el trabajo principalmente, las experiencias de contratación individual para cada uno de estos componentes han sumergido al IDEP en situaciones incómodas que afectan la calidad de los resultados esperados con la ejecución de estos componentes. Los montos establecidos para el desarrollo de acciones de gestión del talento humano dificulta la contratación de proveedores con reconocimiento en el mercado, y abre la posibilidad de adjudicación a empresas que llenan los requisitos exigidos pero que no cumplen con las expectativas de calidad y eficiencia que son una constante en la administración distrital.
5. ¿Cuáles son las dificultades de los procesos de gestión de talento humano de la Entidad?	la gestión del talento humano en el IDEP está orientada hacia la administración del recurso, dejando en un segundo nivel el análisis de situaciones y la propuesta de acciones para mejorar los resultados y aumentar la eficiencia laboral. Es importante vincular a líderes del proceso de planeación en las acciones de gestión del talento humano, donde se pueda diagnosticar la situación inicial y establecer un plan de acción que brinde mejores resultados respecto a la eficiencia y la productividad de los empleados del IDEP.

FORMATO ÚNICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
1. Informe detallado de Empleos (planta de personal)						
	Número de empleos por nivel Jerárquicos	Número de empleos ocupados por mujeres	Número de empleos temporales	Vacantes definitivas.	Número de empleados de Carrera administrativa	Costo de la nómina (pesos corrientes)
Directivo	4	3	0	0	0	\$ 928.255.455
Asesor	5	3	0	0	0	\$ 785.010.895
Profesional	14	9	0	1	13	\$ 1.364.151.586
Técnico	4	2	0	1	4	\$ 180.390.198
Asistencial	10	7	0	1	8	\$ 332.485.929
Total	37	24	0	3	25	\$ 3.590.294.063

2. Información detallada de la Gestión del Talento Humano
<p>Adicionalmente, se debe entregar la siguiente información (si aplica):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acto administrativo por medio del cual se fija la estructura de la administración territorial y Listado de organismos descentralizados. ✓ Acto administrativo por medio del cual se fija la planta de personal. ✓ Manuales de Funciones y de competencias laborales y de Procesos y Procedimientos. ✓ Informe anual de evaluación del desempeño. ✓ Informe sobre Acuerdos de Gestión suscritos y evaluados en los casos en los que aplique. ✓ Informe sobre la implementación del Plan Institucional de Formación y Capacitación (incluida la inducción y reinducción), con presupuesto asignado y ejecutado y número de beneficiados. ✓ Informe sobre la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, con presupuesto asignado y ejecutado y número de beneficiados. ✓ Informes de procesos disciplinarios en curso y control disciplinario interno. ✓ Informe sobre la implementación de planes de adaptación laboral. ✓ Informe sobre la implementación de planes de seguridad y salud en el trabajo. ✓ Documento que contenga los principios éticos de la entidad.

<http://cort.as/-Jrk8>
 Resolución_011_2007
<http://cort.as/-Jrkt>
 N/A
<http://cort.as/-Jrky>

<http://cort.as/-Jrl4>
<http://cort.as/-Jrl8>
<http://cort.as/-Jrma>
<http://cort.as/-JrlH>
<http://cort.as/-Jrll>
<http://cort.as/-Jrlx>

3. Rediseño institucional de la Entidad Territorial.		
Pregunta	No	Observación
¿Cuántos rediseños institucionales se realizaron en el período de Gobierno (2016 - tercer trimestre 2019) en la entidad?	0	Adjuntar actos administrativos de los rediseños institucionales
¿Se tiene proyectado un rediseño institucional en el cuarto trimestre de 2019 en la entidad?	NO	Adjuntar actos administrativos de los rediseños institucionales

4. Informe detallado sobre situaciones de la entidad territorial.			
Servidores en condición de discapacidad	Servidores con fuero sindical	Servidores teletrabajando	Servidores con horario flexible
1	0	3	0
Servidores próximos a pensionarse	Servidores con hoja de vida en el SIDEAP	Servidoras con fuero materno (licencia de maternidad)	Otras
8	37	1	