**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL IDPC

Bogotá D.C., Enero de 2019

1. **INTRODUCCIÓN**

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural es un establecimiento público, con personería jurídica, patrimonio independiente, autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto la ejecución de políticas, planes y proyectos para el ejercicio efectivo de los derechos patrimoniales y culturales de los habitantes del Distrito Capital, así como la protección, intervención, investigación, promoción y divulgación del Patrimonio Cultural tangible e intangible y los Bienes de Interés Cultural del Distrito Capital.

Par contribuir al cumplimiento misional se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual esta orientado a optimizar los procesos de ingreso, permanencia y retiro del personal, potencializando sus capacidades y competencias, para su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

En este sentido, se elaboró el Plan Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y el plan anula de vacantes, los cuales están dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento del talento humano, en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del IDPC

El presente documento articula el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan Anual de Vacantes.

1. **MARCO LEGAL**

El Plan Estratégico de Talento Humano del IDPC se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

* Constitución Política de Colombia.
* Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
* Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”
* Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
* Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
* Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
* Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan 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”
* Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
* Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
* Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
* Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento único del Sector de la Función Pública”
* Acuerdo de la CNSC No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, por el cual se establece el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

1. **OBJETIVOS.**
2. **OBJETIVO GENERAL**

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios.

1. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
2. Implementar y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, el cuál tiene como objetivo “Desarrollar estrategias y fijar los lineamientos para que el plan de capacitación y formación del IDPC, respondan a la naturaleza, misión, visión y necesidades del Instituto, fortaleciendo el talento humano del IDPC, mediante procesos de capacitación, desarrollados bajo la modalidad de educación no formal, con el fin de potencializar habilidades, conocimientos y destrezas en los servidores, para favorecer su desempeño laboral y así contribuir a la creación de valor público”.
3. Implementar y desarrollar el Plan de Bienestar Social e incentivos, el cual tiene como objetivo “Propiciar condiciones en el mejoramiento de calidad de vida laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño”
4. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, en los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -G-SST-, con el fin de garantizar el bienestar, la salud e higiene de todos los servidores del IDPC de conformidad con el Decreto 1072 de 2015.
5. Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación, movilidad, y desvinculación de los servidores de carrera administrativa del IDPC.
6. **DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL**
7. **MISIÓN**

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural promueve y gestiona la preservación y sostenibilidad del patrimonio cultural de Bogotá, mediante la implementación de estrategias y acciones de identificación, valoración, protección, recuperación y divulgación, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos patrimoniales y culturales de la ciudadanía y afianzar el sentido de apropiación social del patrimonio cultural.

1. **VISIÓN**

En el año 2020, el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural se ha consolidado como la entidad que gestiona procesos de sostenibilidad del patrimonio cultural como bien colectivo para su reconocimiento, uso y disfrute.

1. **OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL IDPC**

* Fomentar la apropiación social del patrimonio cultural tangible e intangible.
* Gestionar la recuperación de Bienes y Sectores de Interés Cultural en el Distrito Capital.
* Promover la inversión pública y privada con el fin de garantizar la sostenibilidad del patrimonio cultural.
* Divulgar los valores de patrimonio cultural en todo el Distrito Capital.
* Fortalecer la gestión y administración institucional.

1. **VALORES Y PRINCIPIOS**

El IDPC acogió como valores y principios, los contenidos en el Código de Integridad los cuales orientan el actuar de todos los funcionarios, contratistas y colaboradores del IDPC, en armonía con los valores del servicio público colombiano y bajo criterios de integridad, transparencia y efectividad, para garantizar la valoración, cuidado, protección y sostenibilidad del patrimonio cultural de los bogotanos.

* Honestidad
* Respeto
* Compromiso
* Diligencia
* Justicia

1. **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Para el desarrollo de su objeto el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, tendrá la siguiente Estructura Organizacional.

1. Junta Directiva
2. Despacho del Director General

2.1 Oficina Asesora de Planeación

2.2 Oficina Asesora Jurídica

2.3 Subdirección e Intervención del Patrimonio

2.4 Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio

2.5 Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio

2.5.1 Gerencia del Museo de Bogotá

2.6 Subdirección de Gestión Corporativa

1. **ORGANIGRAMA**

****

1. **PLANTA DE PERSONAL**

El IDPC tiene una planta global, conformada por 36 cargos, de los cuales el 28% son de libre nombramiento y remoción, el 22% son servidores de carrera administrativa, el 11% se encuentran en periodo de prueba, el 6% están nombrados en provisionalidad y finamente el 28% de los empleos se encuentran en vacancia definitiva.

En materia de salarial y prestacional, el IDPC aplica las disposiciones contenidas en la ley 4 de 1992.

Para efectos de la evaluación del desempeño laboral, el IDPC adoptó el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral diseñado por la CNSC, de igual forma en materia de evaluación de gestión de los Gerentes Públicos, adoptó la metodóloga para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos- Acuerdos de Gestión, desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

1. **DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

Para realizar la etapa de diagnóstico el equipo de Talento Humano, tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema. (Anexo 1. Matriz de gestión estratégica de Talento Humano)

1. **ESTRUCTURA DEL PLAN ESTARTEGICO DE TALENTO HUMANO**

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual, se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos del IDPC, en este sentido, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se enmarcaran en los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, los cuales se materializan en los siguientes documentos:

* Plan Anual de Vacantes
* Plan Institucional de Capacitación
* Plan de Bienestar e incentivos
* Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

1. **MISIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO**

En el 2020 el área de Talento Humano del IDPC, se posesionará dentro de la entidad como una unidad de gestión líder en el la implementación y ejecución de las diferentes herramientas de gestión diseñadas para el óptimo desarrollo de la gestión institucional y estará ubicada como el referente estratégico del IDPC, impactando positivamente los objetivos de la organización aportando elementos que permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1. **OBJETIVO DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO**

Diseñar, definir, coordinar y verificar políticas de operación, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano en la Entidad, acompañando a otras dependencias en temas del área, de manera que éstos se puedan integrar con el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico del Instituto, procurando la especialización en la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo.

1. **FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

La planeación de la gestión del talento humano del IDPC se concreta a través de los planes anuales Vacantes, de Capacitación, de Bienestar e Incentivos, y de Seguridad y Salud en el trabajo de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

A continuación se relacionan las líneas estratégicas prioritarias para la correcta administración del Talento Humano:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **LÍNEA ESTRÁTEGICA** | **OBJETIVO** | **ESTRATEGIA** | **ACCIÓN** |
| **Gestión del Talento Humano** | Fortalecer el proceso de ingreso, permanencia y retiro de los servidores del IDPC. | * Plan anual de vacantes. * Políticas de gestión del Talento Humano * Plan Anual de Vacaciones * Atención a los pre- pensionados. | Analizar las normas políticas, estrategias, para la reformulación de manuales y procedimientos propios del proceso. |
| Evaluar el impacto de la aplicación de las políticas vigentes. |
| **Cultura y clima organizacional** | Propiciar condiciones en el mejoramiento de calidad de vida laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño. | * Promover actividades que afiancen lazos corporativos, que permitan reforzar proyectos de trabajo en equipo. * Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa. * Estimular en todos los equipos del IDPC y en todos los servidores la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo. | Las que se encuentran inmersas en el cronograma de actividades establecidas en el Plan de Bienestar e incentivos. |
| **Formación de Talento Humano** | Desarrollar estrategias y fijar los lineamientos para que el plan de capacitación y formación del IDPC, respondan a la naturaleza, misión, visión y necesidades del Instituto, fortaleciendo el talento humano, mediante procesos de capacitación, desarrollados bajo la modalidad de educación no formal, con el fin de potencializar habilidades, conocimientos y destrezas en los servidores, para favorecer su desempeño laboral y así contribuir a la creación de valor público. | * Mejorar el desempeño laboral de los Servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas procurando el mejoramiento continuo institucional * Capacitar y formar a los Servidores del IDPC para mejorar su desempeño funcional y comportamental * Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la vocación del servicio, cultura organizacional y la confianza ciudadana. | Las que se encuentran inmersas en el cronograma de actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación. |
| **Sistemas de Información y Comunicación** | Fortalecer los sistemas de información interna. | * Fortalecer los procesos de comunicación que se dan al interior de la entidad con el fin de potenciar la gestión administrativa y misional. * Garantizar que la comunicación sea veraz, eficaz, efectiva y oportuna. * Fomentar el sentido de pertenencia y reconocimiento institucional por parte de los servidores públicos, los diferentes canales de comunicación y los públicos de interés. | Las acciones serán articuladas con el proceso estratégico de Comunicaciones del IDPC. |
| Evaluación de la Gestión | Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral y evaluación de la gestión de la gerencia pública, a fin de garantizar que sea desarrollado en los términos que establece la CNSC y el DAFP. | Informe Consolidado de la EDL y Evaluación de la gestión de la Gerencia Pública | Sensibilizar al personal sobre la importancia de los procesos de evaluación. |
| Desarrollar e implementar estrategias orientadas a establecer la evaluación del desempeño como una cultura de la entidad. |

1. **HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO**

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano:

* Sistema Integrado de Gestión del IDPC
* Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
* Seguimiento a las metas del POA
* Sistema de Información – SIDEAP

Anexo 1 Matriz de gestión estratégica de Talento Humano

Anexo 2 Matriz de actividades del Plan estratégico de Talento Humano.

**CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Versión** | **Naturaleza del Cambio** | **Responsable Equipo SIG** |
| 28-01-2019 | 1 | Creación del documento |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Elaboró:** | **Revisó:** | **Aprobó:** |
| Marcela Ramírez Castillo | Juan Fernando Acosta | Comité SIG |
| Abogada Talento Humano | Subdirector | Acta 28-01-2019 |