



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

### INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Función Pública, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, encontramos la política de "Gestión de Talento Humano", el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el gobierno para la vigencia 2014 – 2018.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.



De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural

### **OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Instituto.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Instituto.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los ex servidores del IDPC.

### **MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

## SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

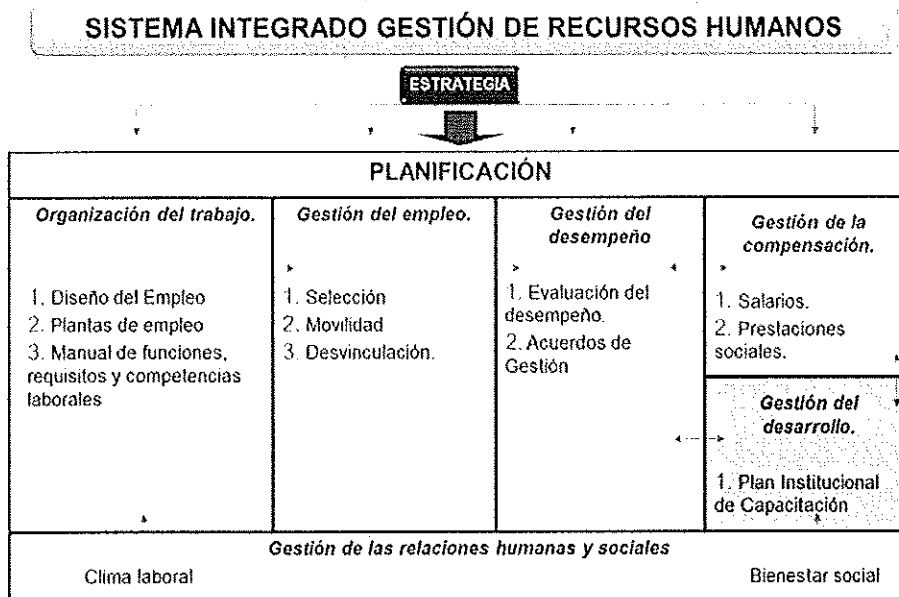


Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)



## **METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2015 – 2018**

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2015 – 2018, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de la Función Pública, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos. Los documentos se encontrarán anexos del presente Plan Estratégico para cada vigencia en el sistema de Gestión de la Entidad. Adicionalmente, para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tiene en cuenta factores internos y externos que influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales (ver figura 1).

## **FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO**

### **1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad**

#### **MISIÓN DE LA ENTIDAD**

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.



## VISION DE LA ENTIDAD

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.

### 2. Definición de la Misión y Visión del área de Recurso Humano

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema.

Se sugiere tener en cuenta las siguientes preguntas para efectuar el diagnóstico por cada uno de los subsistemas:

#### a. Visión de Gestión del 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

#### b. Misión Gestión del Talento Humano

En el 2020 el grupo interno de trabajo de Talento Humano del IDPC, se posesionara 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.



### 3. Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano

DIAGNOSTICO SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO			
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesita?	¿Cómo lo hago?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediciones previas</li> <li>Detección de necesidades</li> <li>Plan Desarrollo Distrital</li> <li>Planeación Estratégica de la Entidad.</li> <li>Objetivos Institucionales y de Calidad</li> <li>Metas Establecidas</li> </ul>	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proyectos</li> <li>Planes</li> <li>Programas</li> <li>Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.</li> </ul>
Organización del Trabajo	Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura</li> <li>Planta de personal</li> <li>Manual de funciones</li> <li>Nomenclatura y clasificación de empleos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura del Instituto</li> <li>Distrital de Patrimonio Cultural</li> <li>Planta Global y planta temporal de personal</li> <li>Servidores con su respectivo Manual de Funciones, Nomenclatura y clasificación de empleos.</li> </ul>
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores del Instituto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>Selección (Mérito)</li> <li>Situaciones Administrativas</li> <li>Preparación pre-pensionados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>Procedimiento de ingreso, permanencia y retiro</li> <li>Situaciones Administrativas</li> </ul>
Gestión del rendimiento	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del Desempeño</li> <li>Acuerdos de Gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normativa Vigente</li> <li>Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño</li> <li>Procedimiento de Evaluación del desempeño y calificación de servicios</li> <li>Formatos establecidos para el desarrollo de la evaluación de desempeño</li> </ul>



DIAGNOSTICO SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente y los factores Salariales definidos por el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	Compensación salarial y prestacional Reajuste salarial por inflación a nivel nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de Nómina</li> <li>• Procedimiento de seguridad social y parafiscales.</li> <li>• Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y</li> <li>• Demás normatividad vigente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normatividad Vigente</li> <li>• Procedimiento de Nómina y</li> <li>• Procedimiento de reporte de aporte de seguridad social y parafiscales</li> </ul>
Gestión del desarrollo	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, y grupal, organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004	Plan Institucional de Capacitación, basado en Proyectos de aprendizaje en equipo	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización</li> <li>• Detección de necesidades de Capacitación.</li> <li>• Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.</li> <li>• Inducción Reinducción</li> <li>• Capacitaciones e invitaciones.</li> <li>• Aprobación por parte del Comité de Capacitación y Estímulos</li> <li>• Sensibilización</li> <li>• Publicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Institucional de Capacitación</li> </ul>
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos).	Programas de bienestar e incentivos	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección de necesidades.</li> <li>• Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos).</li> <li>• Caja de compensación - ARL</li> <li>• Presentación para aprobación</li> <li>• Sensibilización</li> <li>• Publicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de bienestar</li> </ul>



#### 4. Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad.

Esto se evidencia en el Sistema Integrado de Gestión del Instituto, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

	Objetivo Específico	Responsable
1	Actualizar el plan estratégico del recurso humano.	Líder del grupo de Gestión del Talento Humano / Profesional Responsable
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Instituto.	Líder del grupo de Gestión del Talento Humano / Profesionales Responsables
3	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Líder del grupo de Gestión del Talento Humano / Profesional Responsable
4	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Líder del grupo de Gestión del Talento Humano / Profesionales Responsables
5	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	Líder del grupo de Gestión del Talento Humano / Técnico de nómina
6	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Instituto.	Líder del grupo de Gestión del Talento Humano / Profesionales Responsables
7	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los exservidores del Instituto.	Grupo de Gestión del Talento Humano

#### 5. 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 Recursos Humanos:

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

  
JUAN FERNANDO ACOSTA MIRKOW  
Subdirector de Gestión Corporativa

Proyectó: John Fredy López Álvarez – Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa