

	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 15 de la Ley 909 de 2004, reglamentado en el Decreto 612 de 2018, mediante los cuales se definen las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral de los servidores públicos, formuló el presente documento, con el fin de fortalecer una identidad institucional estructurada e incrementar el sentido de pertenencia por parte de los servidores hacia el Instituto.

El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, y se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y los documentos para la Planeación de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) elaborados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Es por lo anterior que esta estrategia está pensada desde un enfoque sistémico, basado en procesos como lo describe el ciclo de calidad: Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA.

Con este Plan busca de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado, teniendo en cuenta la visión y las características del personal del Instituto, es así como se desarrollan, entre otros componentes, la información básica de la entidad y los diagnósticos que definen las principales necesidades del personal, los diferentes planes establecidos en la normativa vigente y los diferentes mecanismos para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.

En este sentido también se tiene en cuenta el documento “Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital” del DASCD, el cual constituye una guía que busca orientar las acciones que deben desarrollar las entidades y organismos distritales, para avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- considerando los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública frente a la Dimensión de Talento Humano y, armonizando dichas disposiciones con las normas y acciones implementadas por la Administración Distrital para la gestión estratégica del talento humano en Bogotá, D.C.

Con lo anterior, se quiere “generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la modernización de la administración pública, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional. La importancia de la gestión del talento humano no sólo es una necesidad organizacional, es también un mandato de la Constitución”.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO	 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

OBJETIVO

Establecer las estrategias requeridas para fortalecer la calidad, eficiencia y efectividad en la gestión del talento humano mediante el desarrollo de condiciones apropiadas que permitan una estructura organizacional productiva y generadora de felicidad, a través del desarrollo de las capacidades del personal del instituto en un ambiente cordial y articulado, orientado al buen trato y el crecimiento individual y organizacional.

ALCANCE

Los programas desarrollados bajo el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano serán aplicados al personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal bajo los parámetros de la normatividad vigente.

RESPONSABILIDADES GENERALES

Comité de Gestión y desempeño institucional

- Aprobar y hacer seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano

Director General, Subdirectores y Jefes de Oficina

- Apoyar el diseño e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano

Subdirector de Gestión Corporativa

- Acompañamiento y control en la Formulación, implementación y actualización del Plan Estratégico de Talento Humano

Profesional Subdirección de Gestión Corporativa- Talento humano

- Formular, implementar y actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano.

	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

MARCO NORMATIVO

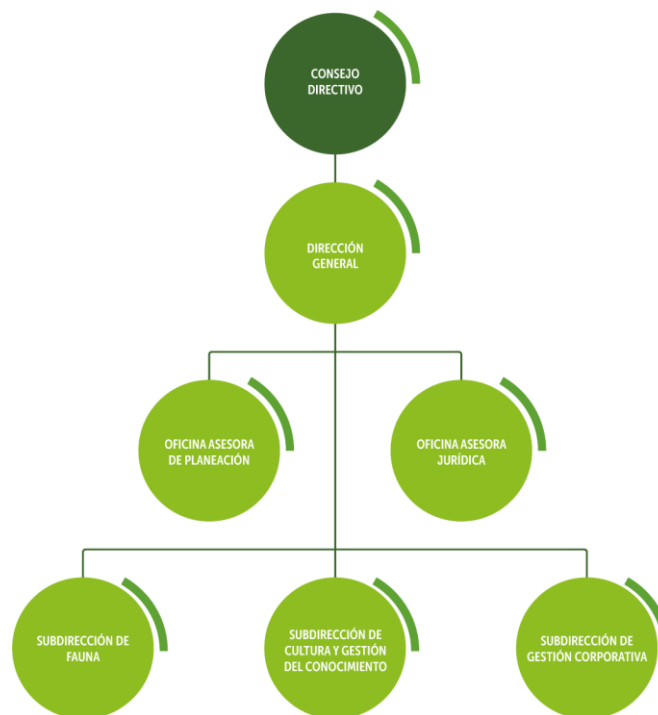
Ver el formato Matriz de Cumplimiento Legal PE02-MCL

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica definida en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal puede ser consultada en la Página Web.

ORGANIGRAMA

En concordancia con el Acuerdo 003 de 2017, mediante el cual se adopta la estructura de la entidad, se presenta el organigrama:



DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Para la descripción de la estructura organizacional se deben tener en cuenta los siguientes acuerdos, Acuerdo 006 de 27 de diciembre de 2019, “por el cual se modifica el Acuerdo 003 de 2017 “por el cual se establece la Estructura Organizacional del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA- y se señalan las funciones de sus dependencias”.

	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

Acuerdo 004 del 11 de julio de 2017, “por la cual se establece la Escala Salarial y la Planta de Empleos Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal-IDPYBA- “por el cual se encuentra conformada con 36 cargos de los cuales 8 son cargos del nivel directivo 19 profesionales, 5 técnicos 3 auxiliares y 1 secretaria, con el propósito de dar cumplimiento a las obligaciones que por competencia le fueron asignadas en el Decreto 546 de 2016 y en los estatutos internos establecidos y mediante la Resolución 001 de julio 14 de 2017 se distribuyó la planta de cargos para el Instituto; así:

Tabla 1.
Planta de empleos

No. de cargos	Denominación	Código	Grado
Dirección			
Uno (1)	Director General	050	02
Dos (2)	Asesor	105	01
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	01
4	Subtotal Dirección		
Planta Global			
Dos (2)	Subdirector Técnico	068	01
Uno (1)	Subdirector Administrativo	068	01
Uno (1)	Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	02
Uno (1)	Jefe Oficina Asesora Jurídica	115	02
Ocho (8)	Profesionales Especializados	222	03
Ocho (8)	Profesional Universitario	219	02
Tres (3)	Profesional Universitario	219	01
Cinco (5)	Técnico administrativo	367	01
Tres (3)	Auxiliar Administrativo	407	01
32	Subtotal Planta Global		
36	TOTAL GENERAL		

Fuente: Acuerdo 004 de 2017

Tabla 2
Distribución de empleos.

ÁREA	No.
Control Interno	1
Dirección	5
Oficina Asesora de Jurídica	2
Oficina Asesora de Planeación	2
Subdirección de Atención de Fauna	7
Subdirección de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento	8
Subdirección de Gestión Corporativa	11
Total general	36

Fuente: Elaboración propia

	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO CON MIPG

Teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, el talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la entidad, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las necesidades de los animales a través de los ciudadanos, de acuerdo con esto, las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión al interior del equipo, de la institución para el mejoramiento del diagnóstico establecido en MIPG.

Estas acciones se encuentran alineadas con el MIPG, desde talento humano se tiene como propósito gestionar adecuadamente el ciclo de vida del servidor público: **ingreso, desarrollo y retiro**, el cual responde a las prioridades estratégicas de la entidad. En cuanto al desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual forma parte de los planes que demanda el Decreto 612 de 2018 y que hacen parte de este plan estratégico.

CICLO DE VIDA – ESTADO INGRESO:

En este ciclo el objetivo es adelantar todas las acciones requeridas para atraer y vincular al talento humano idóneo, que supla las vacantes en la planta de personal de la entidad teniendo en cuenta los siguientes planes y aspectos:

Plan Anual de vacantes.

El plan anual de vacantes es el instrumento que le permite a la entidad administrar y actualizar la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, con el fin de programar la provisión de empleos. Este se mantiene actualizado de acuerdo con lo solicitado por la CNSC a través de la OPEC y teniendo en cuenta las modificaciones del manual de funciones y competencias laborales.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

El plan de previsión del recurso humano es la herramienta que permite realizar el análisis de necesidades de personal de las dependencias de la entidad con relación a la planta actual.

La información que hace referencia a la provisión de Gestión de Talento Humano de la entidad se encuentra en la matriz que maneja el Grupo de Talento Humano, la cual cuenta con la información correspondiente a los empleos que se encuentran provistos ya sea en encargo, de libre nombramiento y remoción, con nombramiento provisional, en titularidad del empleo y aquellos empleos en vacancia definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMIB-NTS Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020		

Programa de Inducción y Reinducción

Los programas de inducción y reinducción son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, a partir de estimulación del aprendizaje, desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Este plan se encuentra desarrollado dentro del PIC de la entidad y está acorde con los lineamientos emitidos por el DAFP.

Concurso de Méritos

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, participara de la convocatoria mixta Distrito Capital 4 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que actualmente se encuentra en etapa de planeación, de acuerdo con la Ley 1960 de 2019, para los 28 cargos que actualmente están provistos de manera provisional.

Procedimientos internos

Para la vinculación y desvinculación del personal se cuenta con el procedimiento de vinculación y desvinculación de servidores públicos, Código: PE02-PR04, en el cual se establecen las actividades y lineamientos para proveer los cargos vacantes de la planta de personal teniendo en cuenta los perfiles establecidos en el manual de funciones y el tipo de vinculación, así como también el retiro ya sea por renuncia voluntaria, despido, mutuo acuerdo, jubilación dando cumplimiento a la normatividad vigente.

Este inicia desde la identificación de vacantes dentro de la planta, las etapas del proceso incluyen la vinculación, inducción, permanecía y retiro, de acuerdo con lo estipulado en la normatividad.

Del mismo modo, para el proceso de selección se ha implementado, dentro de los documentos que maneja la entidad la matriz de atributos y calificación para entrevista, Código: PE02-PR01-F15, con la cual se busca caracterizar a los candidatos dentro de un proceso de selección transparente y que está alineado con la estrategia para proveer cargos y contrataciones de la alcaldía mayor “**Talento no palanca**”.

CICLO DE VIDA – ESTADO PERMANENCIA - DESARROLLO:

En este ciclo el objetivo es adelantar todas las acciones requeridas para mantener al talento humano en la entidad dentro de un ambiente de calidez, dignidad, potenciando sus capacidades y buscando mejorar su calidad de vida y la de sus familias, tiene en cuenta los siguientes planes y aspectos:

	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

De manera práctica dentro del desarrollo del ciclo de vida de los servidores públicos, los procesos en los que se pueden agrupar todas las acciones dentro del Grupo de Talento Humano son:

- **Administración de Personal – Situaciones administrativas:** Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos, mediante la aplicación de la normatividad vigente. En este punto se incluye el proceso de Evaluación del Desempeño el cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente.
- **Fortalecimiento de Competencias – Capacitación:** El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.
- **Bienestar e Incentivos:** El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los servidores públicos, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de estos.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.
- **Nómina:** Secuencia de actividades que permiten de una manera ordenada, realizar el pago de salarios a los empleados conforme lo establecen las normas sustanciales y procedimentales del Trabajo en Colombia, así como proporcionar información administrativa y contable, tanto para la entidad como para los entes encargados de regular las relaciones laborales. El proceso comienza cada vez que se inicia un período de pago con el reporte del ingreso de novedades del personal y termina con el pago del salario al empleado y los pagos a terceros con base en las deducciones autorizadas.

Plan Institucional de Capacitación - PIC

Para el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, es muy importante contar con Talento Humano con las competencias, habilidades y saberes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, para lo cual se plantea la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, por medio de un proceso estructurado orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBI-NTS Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020		

integral de los servidores, además de promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con nuestra institución.

Por lo anterior y de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, pretende contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del Instituto por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios o programas que contiene el PIC, priorizando las necesidades más indispensables para el cumplimiento de nuestra misionalidad a través de las siguientes estrategias:

Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado.

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

Programa de Bienestar

El objetivo del Plan de Bienestar es tener una herramienta estratégica al interior del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional, se considera importante fomentar en los funcionarios el sentido de pertenencia y orgullo frente a la entidad a través de los siguientes componentes, es oportuno aclarar que algunos de los puntos que se describen a continuación como algunas de las actividades de integración y deportivas, serán aplicadas de manera presencial en la medida de tener una evolución de la actual declaración de emergencia por COVID-19:

- Protección y servicios Sociales: Se pretende atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y capacitación.
- Deportivos y Recreativos: Tiene como objetivo fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.
- Actividades de Integración Sociales y Culturales: Con las actividades de tipo social, se quiere rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.
- Calidad de vida laboral: Se pretende generar un clima organizacional que sea percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo que constituya condiciones laborales relevantes para la satisfacción de sus

	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Plan de incentivos institucional

De acuerdo con la normativa vigente, la entidad implementa este plan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Plan de acción Integridad

En este plan se presentan los lineamientos y las acciones que se llevarán a cabo para garantizar una relación directa entre el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia, mediante el desarrollo de estrategias orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación de comportamientos por parte de los servidores públicos, que permitirán a su vez el fortalecimiento del servicio público.

Para ello, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal mediante resolución 074 de 2018, asume los valores éticos el Distrito Capital, adoptados mediante el Código de Integridad.

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Integridad:** Me comprometo como funcionario a desempeñar el trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad como valores fundamentales de nuestro quehacer institucional.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO	 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el propósito de proteger la salud de los servidores públicos y contratistas dando cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en la norma y mejorar la productividad en la entidad, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido una herramienta que ha buscado proteger a los trabajadores del Instituto. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, se realizarán diferentes actividades en procura del mejoramiento continuo de la salud y seguridad de los funcionarios desde cada una de las dimensiones del ser, el saber y el hacer mediante la implementación de mejores prácticas ocupacionales y el autocuidado, mediante las siguientes estrategias:

- Fortalecer el Proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.
- Revisión y actualización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.
- Continuar con las actividades de socialización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad
- Realizar eventos de capacitación y promoción y prevención en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer los estándares de seguridad que ayuden a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como proteger la salud de los trabajadores mediante la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.
- Revisión normativa aplicable a la entidad en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Revisión y actualización de la matriz de identificación de peligros
- Actualización del Plan de Emergencias
- Simulacro de Evacuación (depende de lineamientos por causa de COVID-19)
- Formalización de la Brigada de Emergencia
- Exámenes de ingreso, periódicos y de retiro
- Intervención del Riesgo Psicosocial a través de actividades
- Capacitación Comité de Convivencia
- Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables

Medición de clima laboral como parte de la estrategia de diagnóstico y mejoramiento

Se tiene programado realizar la medición de clima laboral y la correspondiente intervención de mejoramiento en los siguientes temas:

- El conocimiento de la organizacional,
- El estilo de dirección,
- La comunicación e integración,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO		 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020		

- El trabajo en equipo,
- La capacidad profesional y
- El ambiente físico.

Lo anterior con el objetivo de establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural y para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.

Sistema de información distrital del empleo y la administración pública – SIDEAP y plataforma “talento no palanca”

Desde talento humano se actualizan mensualmente o en la medida que se presenten novedades los datos de todos los servidores públicos de la entidad en esta plataforma administrada por el DASCD con el objetivo de recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en temas de organización y gestión institucional. De acuerdo con lo anterior el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en el ejercicio de las funciones establecidas en el Decreto 367 de 2014 y las funciones delegadas en el precitado Convenio Interadministrativo, está encargado de recaudar la información de las entidades distritales y transmitirlas a SIGEP administrado por la Función Pública, la información correspondiente a empleados públicos y contratistas se publica a través del directorio de servidores al cual se puede acceder a través del vínculo: <https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/publico/directorio/buscar.xhtml>, y en el enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/hojas-de-vida-del-distrito> que corresponden a los datos que se publican en el directorio de SIGEP y que se ha estado actualizando en línea por cuenta de la talento humano de la entidad y de esto se deja evidencia mensualmente mediante la actualización y firma del certificado exigido por el DASCD.

Se debe tener en cuenta que todo lo que se registre en esta plataforma se actualiza en línea en la página del SIGEP. Del mismo modo, desde esta aplicación se administra la base de datos de Talento no palanca y se descargan y actualizan los reportes de las hojas de vida de los candidatos inscritos y que escogieron dentro de la plataforma al Instituto como una opción.

CICLO DE VIDA – RETIRO:

Teniendo en cuenta que el Instituto se creó a finales del 2016 y comenzó actividades en julio de 2017 y que los funcionarios nombrados en provisionalidad no han presentado renuncia a sus cargos, además, que los retiros que se han realizado han correspondido con renunciaciones voluntarias de los cargos de libre nombramiento y remoción no se han realizado encuestas para tipificar las causas de las desvinculaciones.

De acuerdo con el cronograma expresado en las reuniones de seguimiento al avance del concurso de méritos de la convocatoria Distrito 4, la CNSC considera que para finales del

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO	 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

año 2021, se tendrán la lista de elegibles para proveer los cargos de manera definitiva, adicionalmente, se tienen dos funcionarios en estado de pre pensión, se procederá a proyectar los programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado, y en los que se planea dar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

Finalmente, se realizará un plan con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados y lleguen a ocupar los cargos de manera definitiva.

Implementación de planes

Cada uno de los siguientes planes relacionados y que están a cargo del área de talento humano de la entidad, dan en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, el cual establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, adicionalmente, se encuentra el plan de Bienestar que está asociado al plan de incentivos.

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación-PIC
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Plan de Bienestar

De los planes precitados, mediante el seguimiento que se hace regularmente a través del POA, se puede realizar seguimiento a la implementación y eficacia de este plan estratégico, del mismo modo, mediante el diagnóstico y plan de mejoramiento del Clima organizacional se pueden tener resultados sobre los resultados expuestos en este documento, finalmente, el autodiagnóstico del MIPG es uno de los seguimientos más claros en la evaluación de los resultados esperados del presente plan.

Socialización

El presente plan se socializará de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y se publicará en la página del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, para darlo a conocer al personal del Instituto.

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realizará a través de los resultados obtenidos en los planes anterior mente mencionados incluyendo el puntaje cumplimiento política gestión de talento humano de MIPG, proporcionado por le FURAG.

	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020	

Indicadores

Tabla 3.
Tabla de indicadores

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula	Periodicidad
Eficiencia	Cumplimiento a los planes y programas de TH	Cumplir con el 85% de ejecución en los planes y programas de TH	Promedio de porcentajes de ejecución de los planes y programas de TH	Mensual
Efectividad	Impacto de los planes y programas de TH	Cumplir con los porcentajes de Eficiencia y Eficacia	Promedio de porcentaje de eficiencia y porcentaje de eficacia.	Mensual
Eficacia	Cobertura de los planes y programas de TH	Alcanzar el 80% del personal del Instituto	(Personal del Instituto beneficiado a través de los planes y programas de TH) / (Total de personal del Instituto) *100	Mensual

Fuente: elaboración propia

A partir de la información obtenida, a través de los indicadores y el puntaje suministrado por el FURAG, correspondiente a la política de Gestión del Talento Humano, se pretende establecer una línea base que permita realizar un comparativo, que incluya las vigencias anteriores, así, se identificarán los avances, las oportunidades de mejora y las debilidades, con el fin de generar estrategias que permitan fortalecer la gestión del talento humano, mejorando el clima organizacional, la calidad de vida del personal del Instituto y sus familias.

De la misma manera y de acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG, relacionado con la Política de Gestión del Talento Humano, las estrategias implementadas en el presente Plan Estratégico contribuirán en el cumplimiento de la misionalidad, objetivos y metas del instituto, generando valor público y fortaleciendo nuestra cadena de valor.