



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ÁREA FUNCIONAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ D. C.

ENERO 2024

INTRODUCCIÓN

El Instituto Colombiano de Antropología e Historia tiene como misión resguardar y gestionar el patrimonio arqueológico, antropológico e histórico de Colombia, a través de la investigación, la conservación, la divulgación y la formulación de políticas públicas, adicionalmente como entidad pública de carácter científico y técnico del orden nacional, el ICANH responde a los requerimientos de la sociedad colombiana relativos al diálogo intercultural y al reconocimiento de la diversidad social y cultural en la política pública colombiana. Desarrollamos programas de investigación y divulgación sobre la historia, la sociedad y los territorios.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan de administración del talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

En este sentido, se elaboró el presente Plan Estratégico de Talento Humano en concordancia con el modelo integrado de planeación y Gestión - MIPG, a partir de líneas estratégicas, sus componentes, estrategias, objetivos, acciones, y medición que busca contribuir al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.

MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto 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 872 de 2003. "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios".
- 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 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 943 de 2014. "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)".
- Decreto 1785 de 2014. "Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones
- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país".
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 021 de 2022 "Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH)"
- Decreto 022 de 2022 "Por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH)"
- Resolución 0094 de 2022 "Por la cual adopta el manual específico de funciones y de competencias laborales para la planta de personal del Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH)"

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar e implementar un plan de capacitación que permita elevar las competencias y habilidades de nuestro talento humano, en función de la mejora permanente de su desempeño.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- 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 el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral, cumpliendo las disposiciones legales.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos del Instituto Colombiano de Antropología e Historia y sus colaboradores.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA

MISIÓN

El Instituto Colombiano de Antropología e Historia es una entidad pública del orden nacional perteneciente al sector cultura. Máxima autoridad en materia de patrimonio arqueológico de la nación; realiza y promueve la investigación y la divulgación de conocimientos sobre la diversidad étnica y cultural, con comunidades y grupos involucrados desde una perspectiva temporal amplia. Es un órgano asesor de la gestión y la política pública.

VISIÓN

Para el año 2032 el Instituto Colombiano de Antropología e Historia se proyecta como una entidad con presencia regional fortalecida que encara los desafíos globales, reconoce las diferencias sociales, y facilita el diálogo y la gobernanza intercultural. Es referente en la producción y democratización del conocimiento; y orientador en la gestión integral del patrimonio arqueológico de la nación como un principio ordenador del territorio con enfoque sostenible.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Patrimonio arqueológico y ordenamiento territorial.

Fortalecer la gestión del patrimonio arqueológico como determinante en el ordenamiento territorial que integra múltiples dimensiones de la vida social, económica, política, ambiental y cultural para la construcción sostenible y democrática de los territorios.

2. Vidas campesinas, prácticas socio-espaciales y vida común.

Comprender las prácticas y dinámicas sociales de las vidas campesinas y de las relaciones urbano-rurales, su especificidad socio-espacial y cultural, para la toma de decisiones en la política pública con énfasis en territorio, hábitat, alimentos, energía y agua.

3. Diferenciación social y lucha contra la discriminación.

Avanzar en la comprensión de las relaciones y dinámicas sociales que generan procesos de diferenciación y jerarquización social con el fin de incidir en políticas y gestión pública incluyentes que superen diferentes formas de discriminación.

4. Presencia regional y fortalecimiento de las capacidades institucionales para el cambio.

Fortalecer las capacidades organizacionales e institucionales en investigación, divulgación, fomento, infraestructura, articulación interinstitucional, gestión pública y administrativa para robustecer la presencia regional, disminuir brechas de desigualdad social y garantizar derechos.

5. Conocimiento público para la construcción de la paz

Fortalecer los procesos de producción, coproducción, fomento y divulgación del conocimiento y la investigación interdisciplinaria en la esfera pública con un enfoque de construcción de la paz.

6. Apropiación e innovación social para la gobernanza intercultural.

Promover la participación de la ciudadanía y las organizaciones sociales en los procesos misionales con el fin de generar apropiación e innovación social, y aportar a la gobernanza intercultural.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para el cumplimiento de sus funciones, el Instituto Colombiano de Antropología e Historia presenta la siguiente planta de personal:

NIVEL DIRECTIVO	CÓDIGO	GRADO	7
Director General de Entidad Descentralizada	0015	20	1
Subdirector Técnico	0150	16	3
Secretario General de Entidad Descentralizada	0150	16	1
Jefe de Oficina	0137	12	2
NIVEL ASESOR			3
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	07	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	07	1
Asesor	1020	06	1
NIVEL PROFESIONAL			51
Profesional Especializado	2028	22	2
Profesional Especializado	2028	20	7
Profesional Especializado	2028	17	3
Profesional Especializado	2028	15	24
Profesional Especializado	2028	14	2
Profesional Especializado	2028	13	1
Profesional Universitario	2044	11	2
Profesional Universitario	2044	10	1
Profesional Universitario	2044	01	9
NIVEL TÉCNICO			5
Técnico Operativo	3132	16	1
Técnico Operativo	3132	12	3
Técnico	3100	12	1
NIVEL ASISTENCIAL			8
Auxiliar Administrativo	4044	16	2
Secretario Ejecutivo	4210	22	1
Secretario Ejecutivo	4210	16	4
Conductor Mecánico	4103	15	1
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS			74
TRABAJADORES OFICIALES			37
Administrador	8801	15	1
Administrador	8801	14	1
Administrador	8801	13	1
Administrador	8801	12	1
Obrero Vigilante	8805	05	33
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			111

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas, el Instituto creó grupos internos de trabajo.

A los servidores públicos del Instituto en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden nacional.

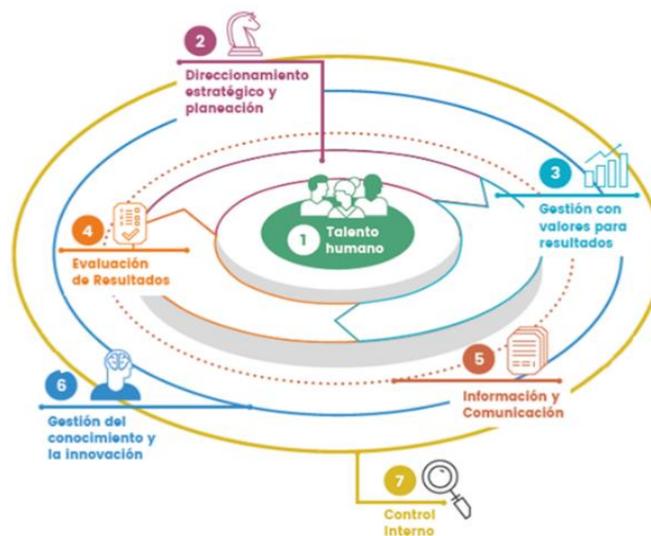
ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

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 Instituto. En este contexto, las líneas estratégicas en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano del Instituto, se concreta a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo, Previsión de Recursos Humanos y Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, del cual talento humano es el eje central de las dimensiones del mismo.



Fuente: www.funcionpublica.gov.co

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS A DESARROLLAR

Actividad:	FORMALIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO																																	
Descripción:	<p>En el marco de la Política de Formalización de Empleo Público establecida por el gobierno nacional, el ICANH se propone presentar un rediseño enfocado en la ampliación y modificación de su planta con el objeto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar capacidad de operación para la implementación de la tasa PND Art. 135. • Revisar y fortalecer la gestión territorial. • Identificar y superar las deficiencias de la operación y ampliar la planta de personal de manera acorde a la estructura adoptada en 2022. • Fortalecer las capacidades estratégicas. • Avanzar en el proceso de modernización de la gestión. 																																	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD																																		
Fase 1.	<p>Con base en una recolección básica de necesidades por dependencia realizada en el mes de agosto de 2023, estimó sus necesidades de ampliación de planta en 12.000 millones y solicitó los respectivos recursos de funcionamiento en el presupuesto 2024, los cuales fueron aprobados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público por recursos nación, asegurando la partida presupuestal en la ley de presupuesto y el decreto de liquidación para la vigencia 2024. De esta forma se ha avanzado en el proceso de determinación de los cargos resultando un estimado de 125 cargos de planta de personal y trabajadores oficiales, los cuales se resumen a continuación:</p> <p>Cuadro 1. Proyección inicial estimada de Empleos – Rediseño Institucional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">DENOMINACIÓN DE CARGOS</th> <th rowspan="2">No. Cargos</th> <th>Total</th> <th rowspan="2">% de distribución</th> </tr> <tr> <th>Gastos de personal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NIVEL DIRECTIVO</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: right;">\$ 179.784.335</td> <td style="text-align: center;">1,50%</td> </tr> <tr> <td>NIVEL ASESOR</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: right;">\$ 815.837.829</td> <td style="text-align: center;">6,80%</td> </tr> <tr> <td>NIVEL PROFESIONAL</td> <td style="text-align: center;">81</td> <td style="text-align: right;">\$8.924.654.210</td> <td style="text-align: center;">74,39%</td> </tr> <tr> <td>NIVEL TÉCNICO</td> <td style="text-align: center;">18</td> <td style="text-align: right;">\$ 915.672.176</td> <td style="text-align: center;">7,63%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS</td> <td style="text-align: center;">105</td> <td style="text-align: right;">\$10.835.948.550</td> <td style="text-align: center;">90,33%</td> </tr> <tr> <td>Trabajadores oficiales</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: right;">\$ 1.160.657.488</td> <td style="text-align: center;">9,67%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS + TRABAJADORES OFICIALES</td> <td style="text-align: center;">125</td> <td style="text-align: right;">\$11.996.606.038</td> <td style="text-align: center;">100,00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: ICANH – Rediseño</p>	DENOMINACIÓN DE CARGOS	No. Cargos	Total	% de distribución	Gastos de personal	NIVEL DIRECTIVO	1	\$ 179.784.335	1,50%	NIVEL ASESOR	5	\$ 815.837.829	6,80%	NIVEL PROFESIONAL	81	\$8.924.654.210	74,39%	NIVEL TÉCNICO	18	\$ 915.672.176	7,63%	TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	105	\$10.835.948.550	90,33%	Trabajadores oficiales	20	\$ 1.160.657.488	9,67%	TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS + TRABAJADORES OFICIALES	125	\$11.996.606.038	100,00%
DENOMINACIÓN DE CARGOS	No. Cargos			Total		% de distribución																												
		Gastos de personal																																
NIVEL DIRECTIVO	1	\$ 179.784.335	1,50%																															
NIVEL ASESOR	5	\$ 815.837.829	6,80%																															
NIVEL PROFESIONAL	81	\$8.924.654.210	74,39%																															
NIVEL TÉCNICO	18	\$ 915.672.176	7,63%																															
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	105	\$10.835.948.550	90,33%																															
Trabajadores oficiales	20	\$ 1.160.657.488	9,67%																															
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS + TRABAJADORES OFICIALES	125	\$11.996.606.038	100,00%																															

Como se puede observar la Entidad busca la profesionalización de su planta de personal, teniendo en cuenta las labores técnicas y científicas que tiene a cargo, estimando un 74,4% de los recursos para cargos profesionales. A su vez, se piensa en algunos apoyos técnicos los cuales realizarán funciones de gestión documental y apoyo en labores operativas y administrativas necesarias en las diferentes áreas. Es importante resaltar que en dicho costo se contempla la creación de algunas coordinaciones necesarias para el desarrollo de las funciones misionales.

Para lo anterior, tendrán en cuenta Costos para las actividades talento humano, se proyecta afectación en los costos para las actividades de talento humano de manera proporcional a los cargos que serán adicionados con el rediseño institucional por valor de \$ 60.769.000, discriminados conforme se muestra en la siguiente tabla:

Cuadro 2. Costos proyectados para las actividades talento Humano

DESCRIPCIÓN	PROYECCIÓN DE GASTO 2024.
Exámenes de ingreso	\$4.144.000
Bienestar social	\$56.625.000
TOTAL	\$ 60.769.000

Fuente: Precios SECOP

De esta forma se concluye que se cuenta con recursos para la ampliación en el funcionamiento de la Entidad.

Cronograma

Conforme a lo descrito anteriormente el ICANH ha venido avanzando en el proceso pertinente desde el mes de julio del presente año con el siguiente cronograma:



	<p>Conforme al paso a paso establecido en la Circular Conjunta No. 100-011 del 15 noviembre de 2023, se tiene proyectado que en la segunda semana de febrero de 2024 se radicará el estudio técnico y demás requisitos exigidos por el DAFP para la modificación de la planta.</p> <p>Los empleos mostrados en el cuadro 1, se vincularán una vez se firmen los decretos de autorización de rediseño, lo que se presupuesta en el mes de abril de 024.</p>
--	--

SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada una de las líneas estratégicas, que a su vez conforman los planes que hacen parte integral del presente documento.

DOCUMENTOS O PROCESOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO

ANEXO 1. Plan Anual de Vacantes

ANEXO 2. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

ANEXO 3. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

ANEXO 4. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 5. Plan de Previsión de Recursos Humanos