



INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural



Plan

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Proceso
Gestión del Talento Humano

Vigencia: 30 de enero de 2023
Versión: 06



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
3. NORMATIVIDAD	4
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	5
• Misión.....	5
• Visión	5
• Objetivos Estratégicos del IDPC.....	6
• Valores y principios	6
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	7
6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	9
7. IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN	11
8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	11
9. ANÁLISIS DE RESULTADOS	12
10. CONTROL DE CAMBIOS	12
11. CRÉDITOS	12

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.

Para contribuir al cumplimiento misional se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual está 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.

Este documento se constituye como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los Planes de Bienestar e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual 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.

2. OBJETIVO

Objetivo General

Favorecer el desarrollo integral del talento humano del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios, a través de la planeación estratégica y el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro, en el marco del ciclo de vida del servidor público.

Objetivos Específicos

1. Desarrollar e implementar el Plan Institucional de Capacitación, el cual tiene como objetivo “Desarrollar estrategias y fijar los lineamientos para que el plan de capacitación y formación del IDPC responda 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 para el trabajo y el desarrollo humano, y haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, 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 y el cumplimiento de los objetivos institucionales.”
2. Implementar y desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos, el cual tiene como objetivo “Generar un clima organizacional que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el compromiso y el sentido de pertenencia con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos misionales.”

3. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, en los
4. estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-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 los procesos de selección, evaluación, movilidad, y desvinculación de los servidores del IDPC, enmarcado en el Plan Anual de Vacantes.
6. Implementar el Plan de Emergencias y Contingencias, cuyo objetivo es “Generar y establecer destrezas, condiciones y procedimientos que les permitan a todos los colaboradores del **INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL**, prevenir y protegerse en casos de amenazas o desastres que pongan en peligro su integridad, mediante acciones rápidas, coordinadas y confiables, tendientes a protegerse, desplazarse por y hasta lugares de menor riesgo (evacuación) y/o contar con una estructura organizativa para brindar una adecuada atención en salud en caso de presentarse lesionados”.

3. NORMATIVIDAD

El Plan Estratégico de Talento Humano integra los lineamientos y directrices establecidas en la normatividad vigente y, en particular, lo dispuesto en los actos administrativos que se relacionan a continuación:

NORMA	DESCRIPCIÓN
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 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario, reformada por la Ley 2094 del 29 de junio de 2021.
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.
Decreto 785 de 2005	Por el cual se establece el Sistema de Nomenclatura y Clasificación y de Funciones y Requisitos Generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
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.

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
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.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
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.
CONPES 07 de 2019	Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 .
Circular Externa del Departamento Administrativo de la Función Pública No. 100-024 de 2021	Formulación y Publicación del Plan Estratégico del Talento Humano.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL

• Misión

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural promueve procesos de investigación, valoración, activación, salvaguardia, recuperación y divulgación del patrimonio cultural, material, inmaterial, natural y arqueológico, desde una perspectiva integral en la que el patrimonio se convierte en determinante del ordenamiento territorial, fortalece los vínculos sociales y cotidianos y contribuye al reconocimiento de Bogotá como una sociedad diversa y plural.

• Visión

Para el año 2024, el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural se habrá consolidado como una plataforma de activación, apropiación, debate y salvaguardia del patrimonio cultural desde una perspectiva de integralidad, que reconoce las diversas maneras en que las poblaciones, sectores y territorios conciben sus patrimonios, como aporte al nuevo contrato social y a los procesos de ordenamiento territorial de Bogotá-Región.

• Apuestas

- El patrimonio cultural de Bogotá es una plataforma para el reconocimiento de la diversidad territorial y poblacional, la construcción de una ciudad más inclusiva e

igualitaria y el fortalecimiento de los vínculos sociales y cotidianos que caracterizan la vida barrial, comunitaria y los entornos vecinales.

- Las prácticas simbólicas y las representaciones culturales de quienes habitan en Bogotá son reconocidas y visibilizadas como un valor agregado en los procesos de ordenamiento territorial en perspectiva de Ciudad-Región.
- El patrimonio cultural es considerado como un campo de debate para interpelarnos sobre memorias y relatos históricamente silenciados en Bogotá.
- La construcción colectiva y el reconocimiento de las diversas maneras de concebir el patrimonio, se propician a través de una participación ciudadana efectiva e incidente con enfoque territorial y diferencial.

• **Objetivos Estratégicos del IDPC**

- Consolidar la capacidad institucional y ciudadana para la identificación, reconocimiento, activación y salvaguardia del patrimonio cultural, reconociendo la diversidad territorial, poblacional y simbólica del patrimonio. Gestionar la recuperación de Bienes y Sectores de Interés Cultural en el Distrito Capital.
- Generar acciones de protección y recuperación del patrimonio cultural del distrito y de su significado histórico, urbano, arquitectónico, cultural y simbólico a diferentes escalas desde una perspectiva de integralidad.
- Ampliar la cobertura en la formación en patrimonio cultural en el ciclo integral de educación en Bogotá.
- Consolidar los patrimonios de Bogotá-región como referente de significados sociales y determinante de las dinámicas del ordenamiento territorial.
- Consolidar un referente simbólico, histórico y patrimonial, que reconozca las múltiples memorias, el valor de los ritos funerarios, dignifique a las víctimas del conflicto, interpele a la sociedad sobre el pasado violento y la construcción de la paz.
- Fortalecer la capacidad administrativa para el desarrollo de la gestión institucional.

• **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. Estos son:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar la etapa de diagnóstico se tuvo en cuenta la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, los resultados de la medición del clima organizacional aplicada en 2021 (DASCD) y el análisis de brechas del FURAG 2021.

a. Estructura del Plan Estratégico 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 enmarcan en los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, los cuales se materializan en los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recurso Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
- Plan de Emergencias y Contingencias

b. Misión del Proceso de Talento Humano:

Desarrollar integralmente el talento humano del IDPC, para lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto, a través de la implementación de las herramientas previstas para saber/ser, saber/saber y saber/hacer.

c. Objetivo del Proceso de Talento Humano:

Administrar el Talento Humano del IDPC, para apalancar el logro de los objetivos institucionales definidos por la alta dirección a través de la gestión de los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores, de acuerdo con la normatividad vigente.

d. Estructura Organizacional:

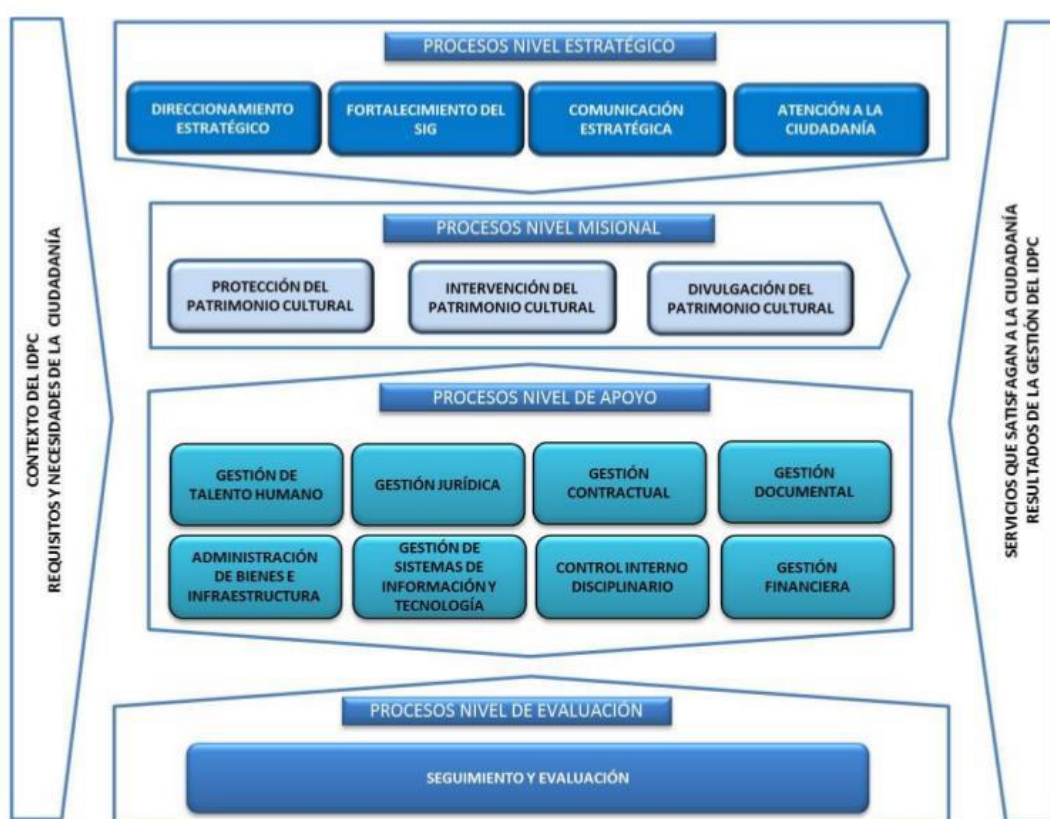
El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural es un establecimiento público, con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto la ejecución de políticas, planes y proyectos para el ejercicio efectivo de los derechos patrimoniales y culturales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

Para el desarrollo de su objeto el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, el artículo 3 del Acuerdo 001 del 10 de enero de 2023 establece la siguiente Estructura Organizacional:

1. Junta Directiva
2. Despacho del Director General
 - 2.1. Oficina Jurídica
 - 2.2. Oficina de Control Disciplinario Interno

- 2.3. Oficina Asesora de Planeación
- 2.4. Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
- 2.5. Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio
- 2.5.1. Gerencia de Instrumentos de Planeación y Gestión del Patrimonio Cultural
- 2.6. Subdirección de Divulgación y Apropiación del Patrimonio
- 2.6.1. Gerencia Museo de Bogotá
- 2.7. Subdirección de Gestión Corporativa

Los procesos que se ejecutan en el Instituto para la gestión de los objetivos corporativos se muestran en el siguiente mapa:



e. Planta de Personal

En consonancia con el artículo 3 del Acuerdo 002 del 10 de enero de 2023, la planta global del IDPC está conformada por 77 cargos, de los cuales 12 corresponden a cargos de Libre Nombramiento y Remoción, 1 de Periodo Fijo y 64 de Carrera Administrativa

De otra parte, de los cargos que hacen parte de la planta del IDPC, 9 pertenecen al nivel directivo, 4 nivel asesor, 56 nivel profesional y 8 en el nivel asistencial.

En materia salarial y prestacional, el IDPC aplica las disposiciones contenidas en la Ley 4 de 1992 y el Decreto Nacional No. 1498 del 03 de agosto de 2022.

Así mismo, el Instituto desde el área de Talento Humano trabaja en el diseño de estrategias de atención, reconocimiento e inclusión para el personal con discapacidad y de la población joven, que permitan la vinculación de población vulnerable al empleo público a través de empleos formales y estables, como mecanismo que permita que las personas con más dificultades para emplearse, alcancen niveles significativos de movilidad social

El Instituto da aplicación al procedimiento de desvinculación para los casos en que se configuren las causales de retiro establecidas en la normatividad vigente. Desde Talento Humano se realizará acompañamiento a las personas que se desvinculen y se llevarán a cabo actividades dirigidas a los pre pensionados, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.

El IDPC tiene previsto desvincular a los funcionarios nombrados en provisionalidad en la medida en que se vincule el personal en periodo de prueba. Adicionalmente, aceptará las renunciaciones que sean presentadas voluntariamente y de ser necesario declarará insubsistente los nombramientos del personal de libre nombramiento y remoción. Por otro lado, respetará la decisión de las personas que sean pensionables y se acojan a su pensión, desde Talento Humano se realizará acompañamiento a las personas que se desvinculen y se llevarán a cabo actividades dirigidas a los prepensionados, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.

6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano del IDPC se concreta a través de los planes anuales de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, de Capacitación, de Bienestar e Incentivos, de Seguridad y Salud en el Trabajo y de Emergencias y Contingencias 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 y que se encuentran inmersas en los diferentes planes institucionales anteriormente enunciados:

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIÓN
Empleo Público	Fortalecer los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores del IDPC.	• Plan anual de vacantes. • Políticas de gestión del Talento Humano • Atención a los pre-pensionados.	Analizar las normas políticas, estrategias, para la reformulación de manuales y procedimientos propios del proceso.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIÓN
Bienestar, 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. • Promover actividades que desarrollen la confianza y el respeto en los servidores del Instituto. • 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, responda 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.	• Incrementar 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 y la confianza ciudadana. • Fomentar la transferencia del conocimiento.	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.	• Garantizar que la información que se comunica a los servidores del Instituto, en relación con la gestión estratégica del talento humano sea veraz, eficaz, efectiva y oportuna. • Fomentar el sentido de pertenencia institucional por parte de los servidores públicos.	Las acciones serán articuladas con el Proceso de Comunicación Estratégica del IDPC.

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIÓN
Evaluación de la Gestión	Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral y evaluación de la gestión de la gerencia pública, con el 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 concertación de objetivos y su evaluación, que sean efectiva y objetivamente medibles.
			Fomentar una cultura de retroalimentación con el fin de garantizar el logro de los resultados.

7. IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN

La implementación del presente plan se da mediante la formulación y aplicación de los planes institucionales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Vacantes y provisión de Recursos Humanos, Seguridad y salud en el trabajo, Emergencias y contingencias.

La ejecución del presente plan dependerá de la formulación y ejecución del Plan Operativo Anual - POA del proceso de Gestión del Talento Humano, el cual incluye las actividades y tareas necesarias para dar cumplimiento, cada uno de los planes institucionales descritos, por tratarse de un instrumento para la planeación y el seguimiento de las metas y actividades a realizar por las diferentes dependencias del Instituto. En dicho instrumento, se consignan las actividades, tareas, cronograma y responsables de la ejecución del plan de la vigencia.

8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

La Comisión de Personal deberá participar en la elaboración del plan anual de capacitación y formación y en el Plan de Bienestar e Incentivos de acuerdo con lo establecido en el literal h) del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, mediante el cual se asigna esta responsabilidad como su competencia, así como participar en su seguimiento.

En el mismo sentido, el seguimiento a la ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo estará a cargo del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST del Instituto, en los términos descritos en la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1072 del 2015.

Adicionalmente, el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural ha dispuesto las siguientes herramientas e instancias 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
- Plan Operativo Anual del proceso de Gestión del Talento Humano
- Comisión de Personal
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

9. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados del presente plan dependerá de la ejecución del Plan Operativo Anual –POA, en el cual se incluyen las actividades y tareas para cada plan. Así mismo en el marco del Esquema de Líneas de Defensa, el seguimiento que realice la Subdirección de Gestión Corporativa como primera línea de defensa y el seguimiento y observaciones que realice la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de control Interno en el marco de la segunda y tercera línea de defensa respectivamente. Los resultados del POA serán presentados ante el Comité de Gestión y Desempeño del IDPC y de conformidad a los resultados obtenidos se establecerán las acciones de mejora correspondientes.

10. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Cambios Introducidos	Simplificación o mejora	Origen
28/01/2019	01	Creación del documento.		
14-08-2019	02	Actualización del documento		
28-01-2020	03	Actualización del documento		
28-01-2021	04	Actualización del documento	MEJORA	Sugerencias por parte de los servidores
26-01-2022	05	Actualización del documento	MEJORA	Sugerencias por parte de los servidores
30-01-2023	06	Actualización del documento	MEJORA	Sugerencias por parte de los servidores

11. CRÉDITOS

Elaboró	Revisó	Aprobó
Natalia Torres Garzón Profesional contratista de Talento Humano. Subdirección de Gestión Corporativa.	Ma. Isabel Forero R., Profesional Especializado de Talento Humano. Subdirección de Gestión Corporativa. Mónica Fernández Quintero, Profesional especializado de Oficina Asesora de Planeación	Aura Herminda López Salazar Subdirectora de Gestión Corporativa Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Aprobado:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño 30-01-2023	