

## **Tabla de contenido**

Tabla de contenido.....	1
1. Introducción.....	2
2. Objetivos .....	3
2.1 Objetivo general.....	3
2.2 Objetivos específicos .....	3
3. Alcance .....	3
4. Direccionamiento Estratégico del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural .....	4
5. Diagnóstico .....	8
6. Planeación estratégica .....	9
7. Implementación y Ejecución.....	10
8. Seguimiento y Medición .....	10
9. Análisis de resultados .....	11
10. Control de Cambios.....	11
11. Créditos .....	12

# 1. Introducción

A partir de la naturaleza y el qué hacer del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural en procura de 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, y así mismo, en atención al propósito de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 - 2030, cuyo objetivo general es “Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”. De la misma manera, se han establecido tres objetivos específicos que permiten el cumplimiento de la política a nivel distrital, buscando el aumento del índice de calidad de vida del Talento Humano Distrital y el incremento del porcentaje de favorabilidad de Bienestar Laboral (BIENLAB), siendo estos:

- Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales
- Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales
- Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital

Este documento se constituye como un mecanismo 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, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de los objetivos misionales, el plan de desarrollo de la vigencia, estrategia basada en los lineamientos del MIPG y la Política Pública Distrital de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para que lo anterior sea posible, resulta necesario orientar los esfuerzos institucionales, para propiciar un adecuado ambiente de trabajo, bajo condiciones de seguridad, satisfacción y motivación, el desarrollo del potencial individual, la distribución apropiada de cargas de trabajo y la satisfacción de necesidades del capital humano, acorde con la realidad institucional, incorporando y adoptando a través del presente, los Planes de Bienestar e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Anual de Vacantes.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Establecer y desarrollar un plan que contribuya al cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos mediante el desarrollo integral del talento humano del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, buscando elevar los niveles de eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al interior y hacia la ciudadanía, a través de la planeación estratégica y el fortalecimiento de los procesos que componen el ciclo de vida del servidor público.

### **2.2 Objetivos específicos**

1. Desarrollar e implementar el Plan Institucional de Capacitación, el cual tiene como objetivo “Fortalecer las competencias del talento humano del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC) para favorecer su desempeño laboral a medida que se crea valor público y se da cumplimiento a los objetivos institucionales de la entidad.
2. Implementar y desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos, el cual tiene como objetivo “Fortalecer las estrategias de bienestar de acuerdo a la normativa vigente, que favorezcan el crecimiento personal, laboral y familiar de los funcionarios y las funcionarias de la entidad, que permita reforzar la cultura organizacional y así lograr el cumplimiento de los objetivos misionales.”
3. Fortalecer los procesos de selección, evaluación, movilidad, y desvinculación de los servidores del IDPC, de acuerdo con el objetivo general del Plan Anual de Vacantes, el cual busca “Identificar y reportar las vacantes definitivas con las que cuenta el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural -IDPC, con el fin de determinar la forma de su provisión, para así contribuir con el cumplimiento de las metas institucionales.”
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 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. Implementar el Plan Estratégico de Seguridad y salud en el Trabajo, cuyo objetivo es “Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el cumplimiento de los objetivos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural -IDPC-, a través de las actividades de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.

## **3. Alcance**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural es aplicable a los servidores públicos de la entidad; solo cuando se trate de actividades de salud y

seguridad en el trabajo o de temas transversales, se contará con la participación de contratistas de la entidad.

## **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.

### **Retos**

- 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:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre 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, su 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: Cumplir 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.

## **Estructura Organizacional**

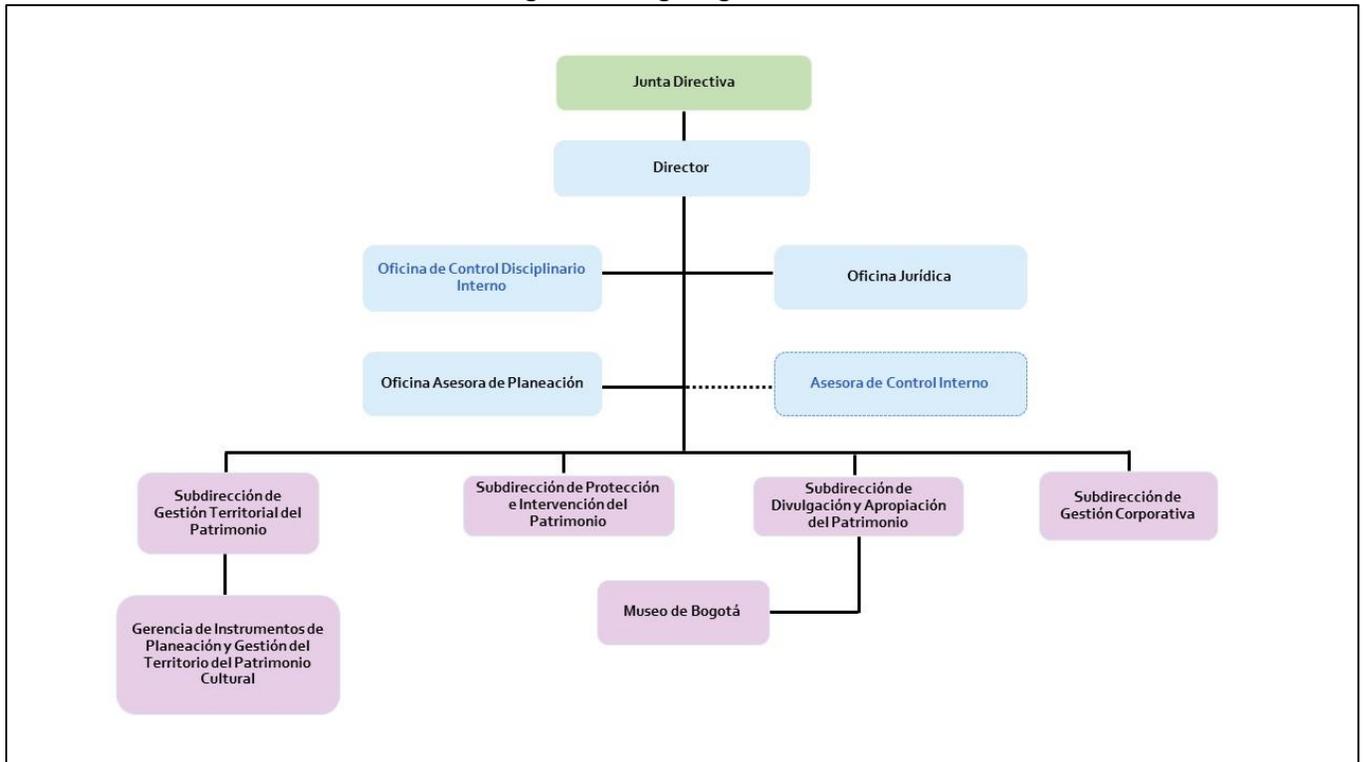
El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural es un establecimiento público, con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto la ejecución de políticas, planes y proyectos para el ejercicio efectivo de los derechos patrimoniales y culturales 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, expedido por la Junta Directiva del IDPC, 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
    - 2.7.1. Gerencia Museo de Bogotá
  - 2.8. Subdirección de Gestión Corporativa

La referida estructura se ilustra en el siguiente organigrama:

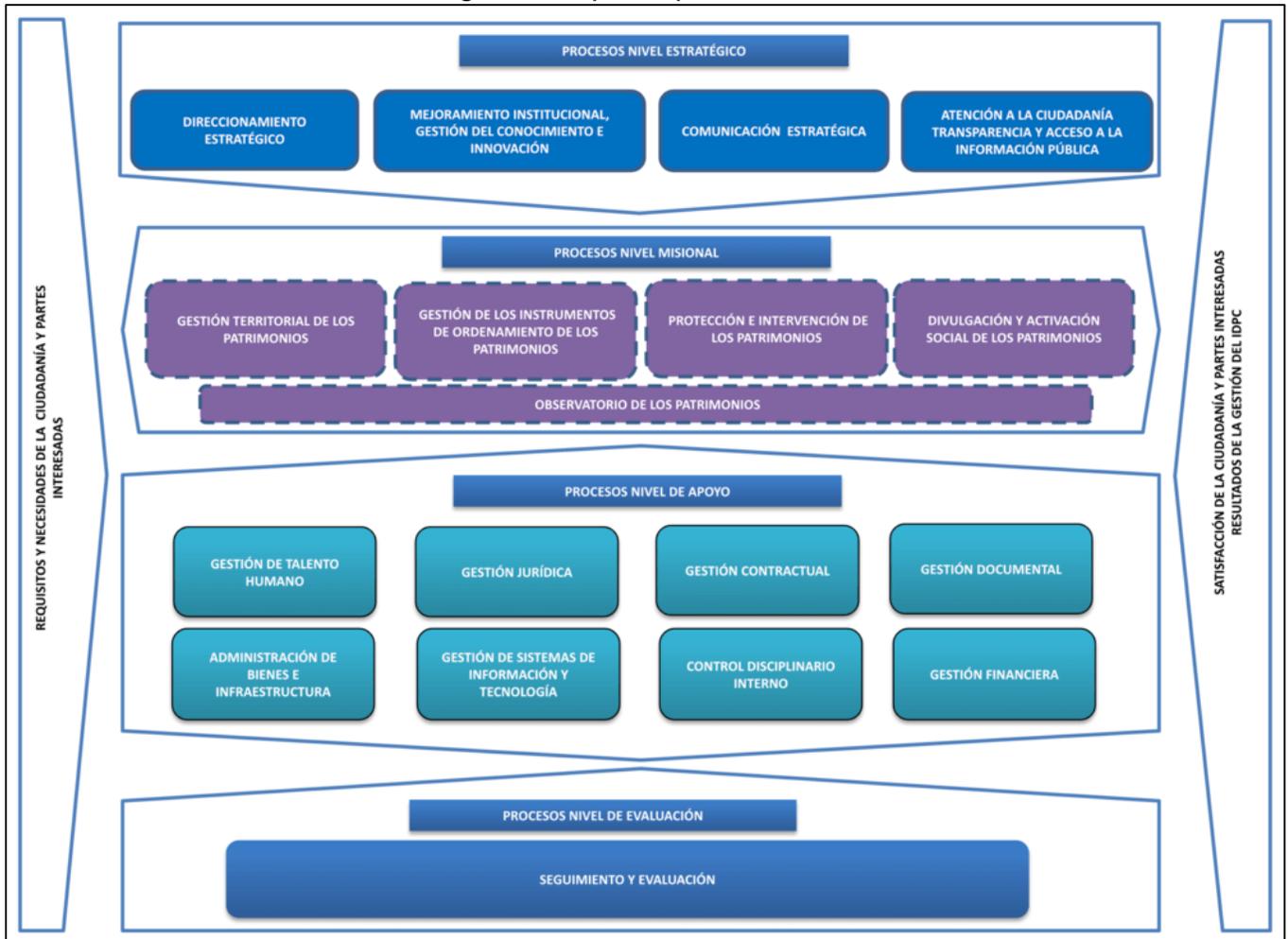
*Imagen 1. Organigrama IDPC*



## Mapa de procesos

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

*Imagen 2. Mapa de procesos IDPC*



## 5. Diagnóstico

Para realizar la etapa de diagnóstico para el presente plan 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 2022 (DASCD), las encuestas de diagnóstico de necesidades de capacitación, de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo de la vigencia 2023, así como el análisis de brechas del FURAG 2022.

## 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, 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:

*Tabla 1. Líneas estratégicas para la administración del Talento Humano en el IDPC*

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIÓN
<b>Empleo Público</b>	Fortalecer los procesos de selección, evaluación, movilidad, y desvinculación de los servidores del IDPC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Plan anual de vacantes</li> <li>○ Políticas de gestión del Talento Humano</li> <li>○ Inducción (cuando sea requerido)</li> <li>○ Reinducción (cada 2 años)</li> <li>○ Manual de Funciones y Competencias ajustado a las directrices vigentes.</li> <li>○ Actualización de carrera administrativa ante la CNSC</li> <li>○ Desvinculación asistida</li> </ul>	Proveer las vacantes definitivas mediante concurso público de méritos y mediante el uso de lista de elegibles vigentes para la Entidad hasta su vencimiento
<b>Bienestar, Cultura y clima organizacional</b>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Promover actividades que afiancen lazos corporativos, que permitan reforzar proyectos de trabajo en equipo.</li> <li>○ Promover actividades que desarrollen la confianza y el respeto en los servidores del Instituto.</li> <li>○ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.</li> <li>○ Estimular en todos los equipos del IDPC y en todos los servidores la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.</li> <li>○ Fortalecer las acciones tendientes al reconocimiento de la trayectoria laboral del servidor</li> </ul>	Realización de acciones y actividades programadas en el cronograma de actividades para la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIÓN
<b>Formación de Talento Humano</b>	Desarrollar estrategias y fijar los lineamientos para que el plan institucional de capacitación, 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Capacitar a los servidores del IDPC para mejorar su desempeño funcional, así como aportar en su desarrollo humano.</li> <li>○ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la vocación del servicio, cultura organizacional y la confianza ciudadana.</li> <li>○ Promover la adquisición de conocimientos y capacidades de los funcionarios y las funcionarias de la entidad procurando el mejoramiento continuo institucional</li> </ul>	Realización de acciones y actividades programadas en el cronograma de actividades para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación
<b>Evaluación de la Gestión</b>	Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral y evaluación de la gestión de la gerencia pública, en procura de ejecutarlos de conformidad a los criterios y directrices de la CNSC y el DAFP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Evaluación Anual de Desempeño laboral</li> <li>○ Evaluaciones parciales eventuales (de acuerdo al evento)</li> <li>○ Evaluación de periodo de prueba</li> <li>○ Acuerdos de gestión de Gerentes Públicos</li> </ul>	<p>Sensibilizar al personal sobre la importancia de los procesos de concertación de objetivos y su evaluación, que sean efectiva y objetivamente medibles.</p> <p>Fomentar una cultura de retroalimentación con el fin de garantizar el logro de los resultados.</p>

## 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 Previsión de Recursos Humanos, y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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 2024.

## 8. Seguimiento y Medición

Para el seguimiento del presente plan en materia de bienestar y capacitación, el literal h) del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004 ha señalado que la Comisión de Personal deberá participar

en la elaboración del plan anual de capacitación y formación y en el Plan de Bienestar e Incentivos, el literal h) del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, así como la responsabilidad de participar en su seguimiento.

De la misma manera, 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**

<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Cambios Introducidos</b>	<b>Simplificación o mejora</b>	<b>Origen</b>
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

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**  
**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
 Versión 7 del 31 de enero de 2024

Fecha	Versión	Cambios Introducidos	Simplificación o mejora	Origen
				los servidores
26/01/2022	05	Actualización del documento	MEJORA	Sugerencias por parte de los servidores
30/01/2024	06	Actualización del documento, de acuerdo con la modificación solicitada en el marco de la implementación de la guía de accesibilidad de la entidad.	MEJORA	Sugerencias por parte de los servidores

## 11. Créditos

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre(s): María Isabel Forero Rodríguez Acompañamiento: Oficina Asesora de Planeación (OAP)	Nombre(s): Comisión de Personal	Nombre(s): Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo – Rol: Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa -Talento Humano	Acta No. 001 del 18 y 19 de enero de 2024	Acta No. 01 de 30 de enero de 2024
Documento de aprobación	Acta No. 01 de 30 de enero de 2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	