

## **Tabla de contenido**

Tabla de contenido.....	0
1. Introducción.....	1
2. Objetivos .....	2
2.1 Objetivo general.....	2
2.2 Objetivos específicos .....	2
3. Alcance .....	3
4. Direccionamiento Estratégico del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural .....	3
5. Diagnóstico .....	7
6. Planeación estratégica .....	7
7. Implementación y Ejecución.....	9
8. Seguimiento y Medición .....	9
9. Análisis de resultados .....	10
10. Control de Cambios.....	10
11. Créditos .....	11

# 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 material e inmaterial 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 potenciar el 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 (IDPC) gestiona y acompaña procesos y estrategias para la protección, intervención, divulgación, activación social y salvaguardia de los patrimonios, a escala distrital, local y barrial, mediante iniciativas de participación, diálogo y articulación social e interinstitucional que posibiliten su reconocimiento y cuidado colectivo, con enfoque territorial y poblacional-diferencial.

### **Visión**

Para el año 2028, el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC) se habrá consolidado como una entidad pública presente, confiable y eficiente, que incide en el ordenamiento territorial y en las transformaciones sociales y culturales de una ciudad dinámica, que comprende el patrimonio cultural como un eje para mejorar el bienestar y las formas de habitar Bogotá.

### **Objetivos estratégicos del IDPC**

- Implementar, reglamentar y formular instrumentos de planeación y gestión del patrimonio el marco de la Estructura Integradora de Patrimonios.
- Fortalecer la generación del conocimiento y gestión del patrimonio arqueológico y cultural existente en el marco de la Estructura Integradora de Patrimonios del Distrito Capital
- Fortalecer los procesos de valoración, identificación, documentación y registro de las prácticas y manifestaciones del patrimonio cultural inmaterial que permitan comprender su papel en el ordenamiento de la ciudad

- Fortalecer la consolidación de estrategias y mecanismos que aporten al reconocimiento y apropiación de prácticas, manifestaciones, representaciones y expresiones culturales y patrimoniales a nivel territorial y poblacional.
- Fortalecer los procesos pedagógicos con un enfoque participativo, sobre los patrimonios de la ciudad dirigidos a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y actores interesados en su promoción, que contribuyan a la garantía de derechos culturales.
- Desarrollar acciones de intervención para la protección y conservación de los valores de los espacios patrimoniales de la ciudad.
- Fortalecer las capacidades profesionales y organizacionales de la entidad para la atención de trámites y servicios sobre el patrimonio cultural material, en el marco de la Estructura Integradora de Patrimonios con criterios de eficacia y eficiencia.
- Fortalecer los procesos de valoración para el inventario del patrimonio cultural material, en el marco de la Estructura Integradora de Patrimonios.
- Fortalecer la gestión institucional para dar respuesta a los requerimientos de los grupos de valor.

## **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:** 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.

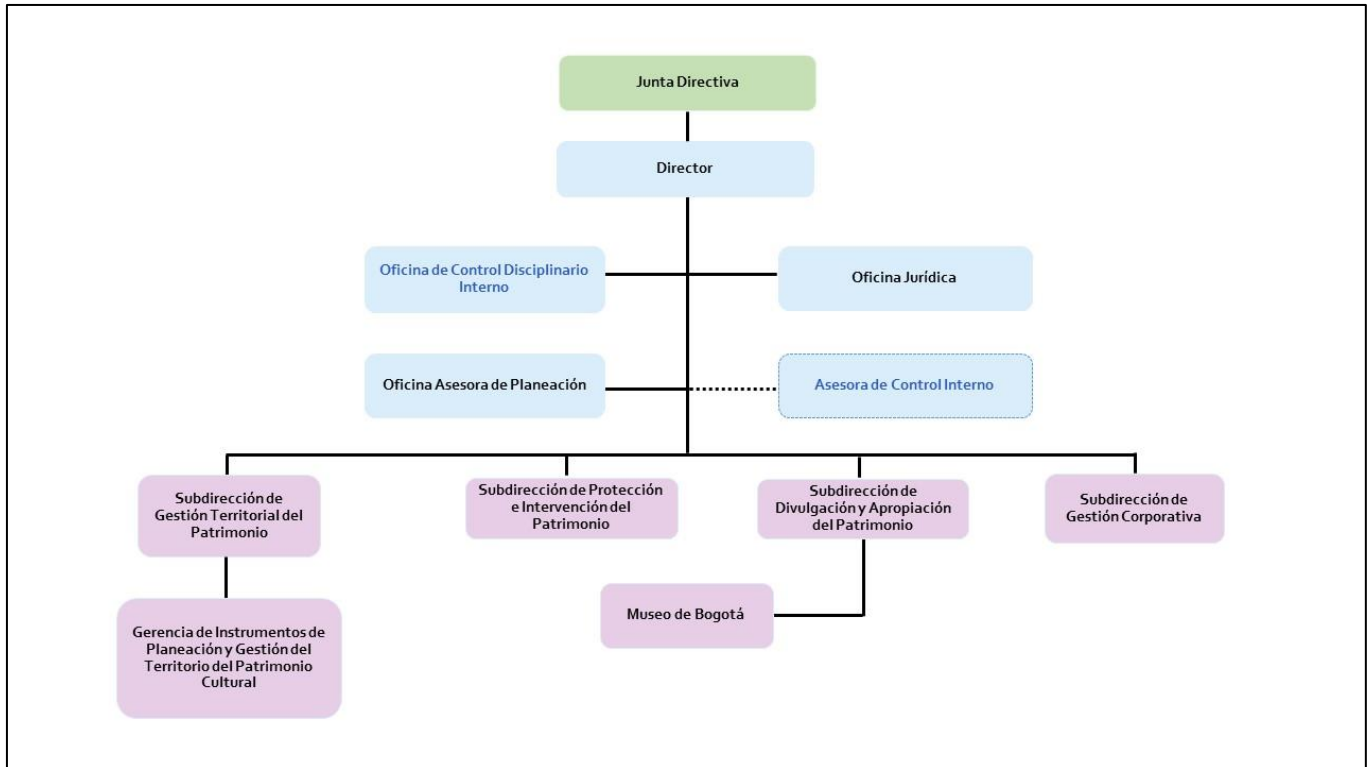
## **Estructura Organizacional**

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:

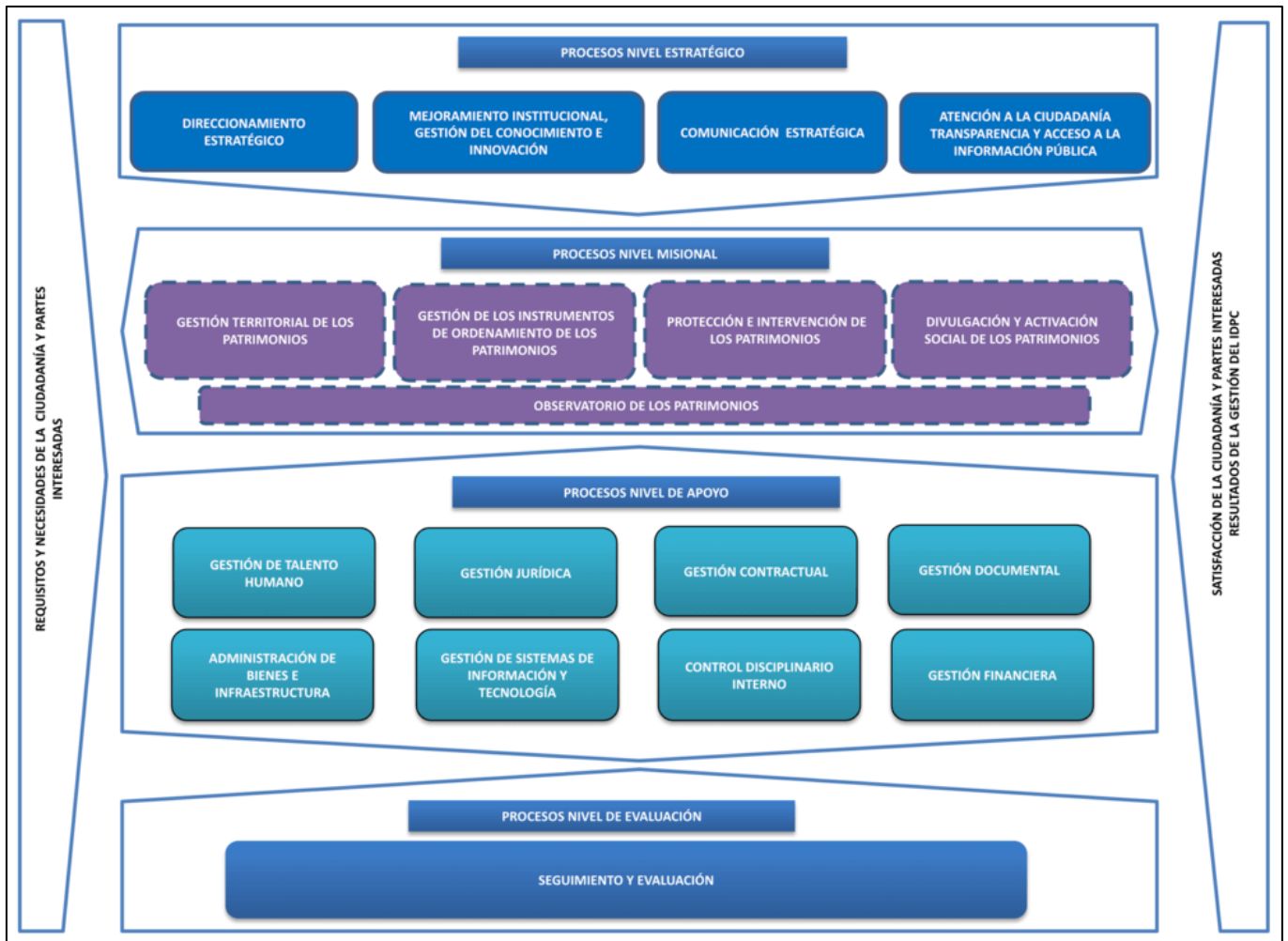
1. Junta Directiva
2. Despacho del Director General
  - 2.1. Oficina Jurídica
  - 2.2. Oficina de Control Disciplinario Interno
  - 2.3. Oficina Asesora de Planeación
  - 2.4. Subdirección de Protección e Intervención del Patrimonio
  - 2.5. Subdirección de Gestión Territorial del Patrimonio
    - 2.5.1. 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:



## Mapa de procesos

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



## 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



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**  
**PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**  
 Versión: 8 del 01 de Octubre de 2024

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:

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
<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	<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</li> </ul>	Realización de acciones y actividades programadas en el cronograma de actividades para la ejecución del Plan

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIÓN
	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.	del servicio, cultura organizacional y la confianza ciudadana. ○ Promover la adquisición de conocimientos y capacidades de los funcionarios y las funcionarias de la entidad procurando el mejoramiento continuo institucional	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.	○ Evaluación Anual de Desempeño laboral ○ Evaluaciones parciales eventuales (de acuerdo al evento) ○ Evaluación de periodo de prueba ○ Acuerdos de gestión de Gerentes Públicos	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 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

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

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**  
**PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**  
 Versión: 8 del 01 de Octubre de 2024

Fecha	Versión	Cambios Introducidos	Simplificación o mejora	Origen
30/01/2023	06	Actualización del documento	MEJORA	Sugerencias por parte de los servidores
30/01/2024	07	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 Revisión por parte del proceso en torno a las políticas de accesibilidad
01/10/2024	08	Actualización del documento, tomando en consideración el cambio del Plan de Desarrollo Distrital y con este, la misión, visión y objetivos estratégicos de la misma	MEJORA	Sugerencias por parte de los servidores

## 11. Créditos

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre(s): Paula Andrea Romero Roa Acompañamiento: Oficina Asesora de Planeación (OAP)	Nombre(s): Aura Herminda López Salazar	Nombre(s): Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo – Rol: Contratista Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano	Cargo – Rol: Subdirectora de Gestión Corporativa	Acta No. 4
Documento de aprobación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 1-10-2024	