

#IPCCesModelo

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - 2022

INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS IPCC

CARTAGENA DE INDIAS D.T. y C.  
ENERO 2022

**OSCAR DAVID URIZA PEREZ**  
*Director General*



INSTITUTO DE  
PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS



INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS - IPCC

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO 2022

OSCAR DAVID URIZA PEREZ  
Director

CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.  
2022



Salvemos Juntos  
a Cartagena



INSTITUTO DE  
PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. OBJETIVOS.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ALCANCE.....</b>	<b>6</b>
<b>3. MARCO LEGAL .....</b>	<b>7</b>
<b>4. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>9</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>10</b>
<b>5.1. GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.....</b>	<b>10</b>
<b>5.2. INTEGRIDAD .....</b>	<b>11</b>
<b>5.3. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>11</b>
<b>5.3.1. Gestión Estratégica del Talento Humano .....</b>	<b>11</b>
<b>5.3.2. Gestión Estratégica del Talento Humano .....</b>	<b>12</b>
<b>6. PLAN DE ACCIÓN .....</b>	<b>15</b>



## INTRODUCCIÓN

El Plan en referencia tiene como propósito el establecimiento, consolidación y divulgación de las políticas y directrices que guían la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias – IPCC, armonizándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la institucional, con miras a darle cumplimiento a la función asignada a las unidades de talento humano o las que hagan sus veces en las entidades públicas, establecida en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión- 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 institucionales. Es por ello que la Gestión Estratégica del Talento Humano se ha considerado como una de las diecisiete (17) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional de dicho modelo de gestión.

El presente Plan Estratégico de Gestión del Humano incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan de Previsión del Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.



## 1. CONTEXTO

### 1.1. Descripción del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias (IPCC)

El Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias (IPCC), fue creado mediante acuerdo 001 de febrero 4 de 2003, que derogó el acuerdo 12 de marzo 18 de 2000, Sistema Distrital de Cultura de Cartagena de Indias. El IPCC es un establecimiento público del orden distrital con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creado como organismo rector de la cultura para formular, coordinar, ejecutar y vigilar la política cultural del Distrito, con sujeción a la ley general de cultura (ley 397 de 1997) y a la Ley 768 de 2002.

### 1.2. Misión

EL IPCC se concibe como el rector de la política cultural del distrito de Cartagena de Indias que, a partir de la afirmación, defensa y dinámica del multiculturalismo, la descentralización enriquece las posibilidades de realización humana en el espacio urbano; estimula procesos de formación, creación e investigación; y defiende las tradiciones, artísticas y culturales, modernas y sus relaciones con las expresiones universales. Vela por la preservación, la promoción y la difusión del patrimonio, contribuyendo a la construcción de una cultura que integre y promueva la diversidad de la nación colombiana.

### 1.3. Visión

La construcción de una ciudad democrática, pacífica, tolerante y cultural que, a partir de la integridad y especificidad de cada individuo, tenga una presencia efectiva en el escenario de lo público y de allí forje las bases para una convivencia colectiva y una proyección contemporánea en todos los ámbitos.

### 1.4. Objetivos

- ✓ La salvaguardia del patrimonio cultural del Distrito.
- ✓ La promoción y estímulo a la creación, a la investigación, y a la actividad artística y cultura.
- ✓ Promover la formación cultural y el fortalecimiento de la identidad y sentido de pertenencia de la comunidad Distrital.



- ✓ Generar y consolidar procesos para el reconocimiento, fortalecimiento y divulgación del carácter pluriétnico y multicultural de la ciudad y sus corregimientos.

### **1.5. Funciones**

- ✓ Coordinar el sistema Distrital de Cultura.
- ✓ Formular la política Distrital de cultura.
- ✓ Concertar con el Ministerio de Cultura y otros organismos nacionales y regionales que tenga la Responsabilidad del manejo de la cultura.
- ✓ Ejecutar el Plan Distrital de Cultura.
- ✓ Velar por la conservación y puesta en valor del patrimonio cultural del Distrito.
- ✓ Promover la revitalización del Centro Histórico.
- ✓ Propender por la correcta ejecución de los programas y por la aplicación del presente Acuerdo.
- ✓ Organizar eventos que promuevan el conocimiento, la valoración y la conservación de la cultura y el patrimonio, tales como exposiciones, seminarios, concursos y publicaciones.
- ✓ Gestionar y promover la infraestructura cultural del Distrito.
- ✓ Asumir el manejo, control y sanciones de las actuaciones o intervenciones que se hagan sobre el patrimonio en general y especialmente las que corresponden a las intervenciones y usos arquitectónicos del Centro Histórico y la Periferia. Para tal efecto hace parte integral de este acuerdo lo consignado en la parte octava del Decreto 0977 de noviembre 20 de 2001 (Reglamento del Centro Histórico, su área de influencia y la periferia histórica).
- ✓ Desarrollar el manual de procedimientos para la aplicación de las sanciones a que haya lugar.
- ✓ Desarrollar el manual de procedimientos para la aplicación de las normas sobre intervenciones que se hagan en el patrimonio.
- ✓ Solicitar al Consejo Distrital, por medio de los respectivos comités para la protección, recuperación y promoción del patrimonio artístico, histórico y



cultural, autorización al cobro de tasas o contribuciones por el derecho al acceso e ingreso a los bienes del patrimonio del Distrito.

- ✓ Actuar como ente articulador de las actividades culturales del Distrito.
- ✓ Estimular la inversión privada en las actividades culturales del Distrito.
- ✓ Reorientar la actividad cultural del Distrito para que se convierta en un instrumento de desarrollo económico y social.

## **1.6. Principios**

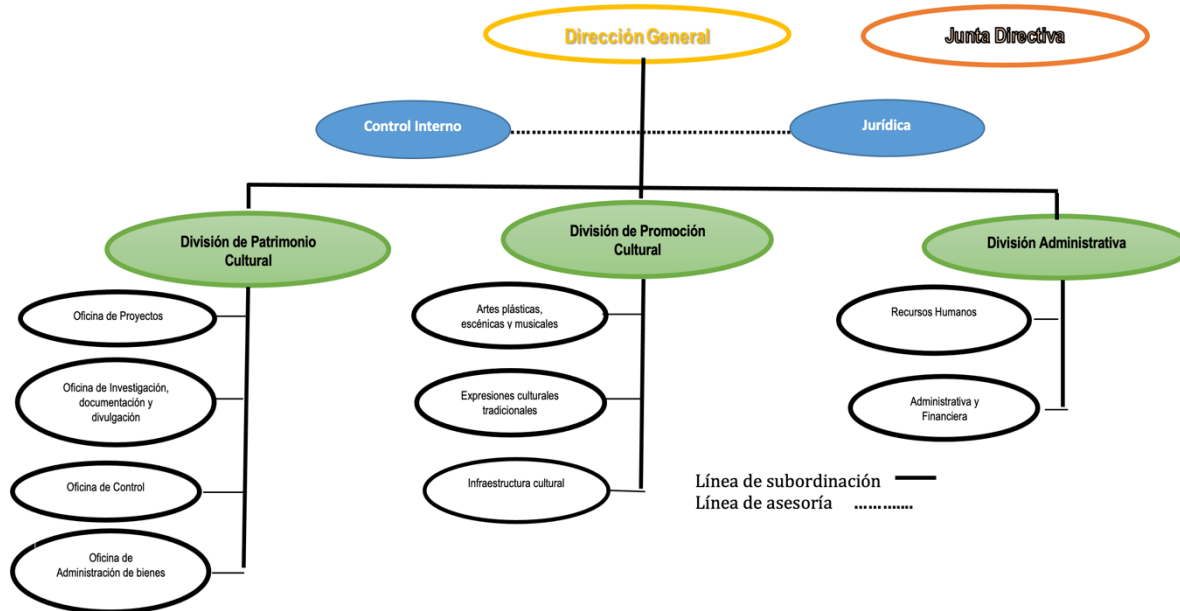
La vida organizacional del IPCC se basa en los principios fundamentales consagrados en la Constitución Política de la nación, así como aquellos enunciados en la Ley General de Cultura, que encarnan conceptos de Equidad, Participación, Autonomía, Accesibilidad, Transparencia, Descentralización e Integración.

## **1.7. Estructura orgánica IPCC**

De conformidad con el artículo 32° del Acuerdo No 001 de 2003 del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, se ha definido para el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias la siguiente estructura orgánica:

- **Junta Directiva**
- **Dirección General**
- **División de Patrimonio Cultural**
  - ✓ Oficina de Proyectos
  - ✓ Oficina de Investigación, documentación y divulgación
  - ✓ Oficina de Control
  - ✓ Oficina de Administración de bienes
- **División de Promoción Cultural**
  - ✓ Artes plásticas, escénicas y musicales
  - ✓ Expresiones culturales tradicionales
  - ✓ Infraestructura cultural
- **División Administrativa**
  - ✓ Recursos Humanos
  - ✓ Administrativa y Financiera

## ORGANIGRAMA



### 1.8. Funciones de la Dirección General

El director es el representante legal del Instituto, será nombrado por el Alcalde Mayor, y será un cargo de libre nombramiento y remoción.

Las siguientes serán las funciones del Director General del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias:

- ✓ Ser el representante legal del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena.
- ✓ Ser el secretario de la Junta Directiva.
- ✓ Ejecutar el Plan Distrital de Cultura.
- ✓ Celebrar contratos y/o convenios de acuerdo con el Estatuto de contratación pública, el Estatuto fiscal del distrito, el Estatuto anticorrupción y los límites fijados por la Junta Directiva.
- ✓ Nombrar los funcionarios que conforman su estructura orgánica.
- ✓ Presentar a consideración de la Junta Directiva el reglamento interno del Instituto.





- ✓ Presentar a consideración de la Junta Directiva los planes y programas específicos.
- ✓ Presentar a consideración de la Junta Directiva el proyecto de presupuesto.
- ✓ Gestionar los proyectos que le autorice la Junta Directiva.
- ✓ Presentar a la Junta Directiva los informes de gestión.
- ✓ Coordinar con las diversas entidades de todos los niveles que manejan la cultura.
- ✓ Dar cuenta de la actividad cumplida por el Instituto a las entidades que ejerzan tanto el control político como disciplinario y fiscal.
- ✓ Administrar los bienes del patrimonio cultural propiedad de la nación, integrados a su patrimonio tomados en administración por el Distrito.
- ✓ Resolver en segunda instancia los procesos que impongan sanciones contempladas en el presente reglamento.
- ✓ Presentar anualmente un informe de labores a la Junta Directiva y los informes periódicos que ella le solicite.
- ✓ Las demás que le señalen los Acuerdos y los estatutos y las que refiriéndose a la marcha del Instituto no estén atribuidas expresamente a otra autoridad.

## 1.9. Normatividad asociada

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano tiene su fundamentación en normas que proporcionan las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas, las cuales se precisan a continuación:

- ✓ Acuerdo 565 de 2016
- ✓ Acuerdo 816 de 2016
- ✓ Decreto ley 2400 de 1968 – Administración de personal
- ✓ Ley 190 de 1995
- ✓ Ley 489 de 1998
- ✓ Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas



Salvemos Juntos  
a Cartagena



INSTITUTO DE  
PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS

- ✓ Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único
- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Decreto ley 760 de 2005 – Procedimiento ante y por la CNSC
- ✓ Decreto ley 770 de 2005 – Requisitos y funciones NN
- ✓ Decreto ley 785 de 2005 – Requisitos y funciones NT
- ✓ Decreto 2489 de 2006 – Nomenclatura de empleos
- ✓ Ley 1010 de 2006
- ✓ Ley 1221 de 2008
- ✓ Ley 1562 de 2012
- ✓ Ley 1651 de 2013
- ✓ Ley 1712 de 2014
- ✓ Ley 1780 de 2016
- ✓ Ley 1857 del 26 de julio de 2017
- ✓ Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios
- ✓ Decreto 1072 de 2015
- ✓ Acuerdo de la CNSC No. 565 de 2016
- ✓ Decreto Ley 894 de 2017
- ✓ Decreto 648 de 2017
- ✓ Decreto 1499 de 2017



- ✓ Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017
- ✓ Decreto 894 del 28 de mayo de 2017
- ✓ Resolución 120 del 20 de febrero de 2017
- ✓ Resolución 390 del 30 de mayo de 2017
- ✓ Resolución 390 del 30 de mayo de 2017
- ✓ Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017
- ✓ Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017
- ✓ Decreto 051 de 2018
- ✓ Decreto 612 de 2018

## **1.10. Orientaciones estratégicas generales del área de talento humano**

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más



relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

## 2. INFORMACIÓN DE BASE

### 2.1. PLANTA DE PERSONAL

No DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			
Uno (01)			
Dos (02)	Director	050	61
Uno (01)	Asesor	105	47
	Secretario	440	13
PLANTA GLOBAL			
Tres (03)	Profesional Especializado	222	45
Tres (03)	Profesional Universitario	219	35
Dos (02)	Profesional Universitario	219	31



## 3. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

### 3.1. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias-IPCC está dirigido a favorecer al personal que labora en dicha entidad, independiente de su tipo de vinculación; por tanto, éste aplica tanto para los servidores públicos de carrera, de periodo fijo, los de libre nombramiento y remoción, para provisionales y personal vinculado por prestación de servicio; pero, también depende del plan o programa en cuestión y de acuerdo a la normatividad establecida.

### 3.2. Política de Calidad

El Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias está comprometido con el Distrito, como organismo rector de la Cultura, para formular, coordinar, ejecutar y vigilar las políticas culturales bajo las directrices establecidas por el nivel central, de forma eficiente, efectiva y eficaz, bajo los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, apoyado en un personal competente y en la mejora continua de los procesos establecidos por la entidad.

### 3.3. Objetivos de Calidad

- ✓ La salvaguardia del patrimonio cultural del Distrito.
- ✓ La promoción y estímulo a la creación, a la investigación y a la actividad artística y cultural.
- ✓ Promover la formación cultural y el fortalecimiento de la entidad y sentido de pertenencia de la comunidad Distrital.
- ✓ Generar y consolidar procesos para el reconocimiento, fortalecimiento y divulgación del carácter pluriétnico y multicultural de la ciudad y sus corregimientos. Enfoque al Ciudadano.



### 3.4. Objetivos

#### OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos institucionales que permitan la planeación, el desarrollo y la evaluación de la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas dentro del marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- ✓ Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- ✓ Mantener la planta óptima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los



componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias –IPCC.

## 4. PLANES TEMATICOS

### 4.1. Plan de Previsión de recursos humanos

#### OBJETIVOS GENERAL

Diseñar las estrategias de planeación anual del talento humano del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias - IPCC, para la actual vigencia, teniendo en cuenta los criterios técnicos y financieros con miras a cubrir las necesidades de su planta de personal.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Calcular el número de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- ✓ Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- ✓ Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

### 4.2. Plan de vacantes

#### OBJETIVO GENERAL

Consolidar la información de las vacantes existentes en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias-IPCC, con el fin de programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se



Salvemos Juntos  
a Cartagena



INSTITUTO DE  
PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS

genere, para que no afecte el servicio público e, inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Atender a los requerimientos normativos e institucionales en lo relativo a la organización de la planta de personal del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias - IPCC, en cuanto a lo que tiene que ver con los empleos en vacancia definitiva.
- ✓ Determinar los cargos que se encuentran en vacancia definitiva, especificando denominación del empleo, código, grado salarial, perfil y funciones.
- ✓ Establecer la forma de provisión de los empleos vacantes existentes en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias-IPCC.

### **4.3. Plan institucional de Bienestar e incentivos**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Generar condiciones orientadas a que se propicie y mantenga la motivación en los empleados y contratistas del IPCC, a fin de que se favorezca el desempeño eficaz y comprometido, en la ejecución de sus funciones y/o responsabilidades laborales para con la organización, con miras a que se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la ciudadanía.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ✓ Propiciar la creación de una cultura de bienestar en la entidad, que se visibilice en las actitudes y comportamientos de sus funcionarios y contratistas.
- ✓ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de su núcleo familiar, atiendo a sus necesidades de recreación, estímulos y cultura, de acuerdo a las necesidades detectadas y a las





sugerencias formuladas.

- ✓ Fortalecer los componentes de Salud Ocupacional a través de charlas y jornadas de salud e higiene ocupacional, para que se brinden condiciones más favorables para el desempeño laboral.
- ✓ Elevar los niveles de productividad y cumplimiento de tareas u obligaciones, gracias a la motivación y compromiso que mantengan tanto empleados como al personal vinculado por prestación de servicio del IPCC.

#### **4.4. Plan de capacitación**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Estimular el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos organizacionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral tanto de los empleados como del personal contratista del IPCC, promoviendo el desarrollo integral y el mejoramiento continuo, con miras a que se favorezca el cumplimiento de sus propósitos institucionales.

##### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Disponer de una herramienta que provea al IPCC de un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico y pedagógico articulado a las temáticas surgidas de sus propias necesidades, en función del desarrollo de las competencias laborales de sus funcionarios y personal vinculado por prestación de servicio a dicha entidad.
- ✓ Articular al personal que labora en el IPCC a la cultura organizacional, a sus propósitos organizacionales, al sistema de valores de la entidad y familiarizarlo con el servicio público; así como con el fomento del sentido de pertenencia hacia la misma, por medio del programa de Inducción Institucional.
- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias del personal que labora en el



IPCC, a partir de las dimensiones del Ser, el Saber y el Saber Hacer; promoviendo el mejoramiento de su desempeño.

## 4.5. Plan de seguridad y salud en el trabajo

### OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo del personal que labora en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias –IPCC, a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Reducir el porcentaje de accidentalidad y morbilidad en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias –IPCC, con respecto a la reportada en el año inmediatamente anterior, a través de la implementación de acciones preventivas y las que se consideren pertinentes para ello (1)
- ✓ Intervenir los peligros y riesgos en materia de seguridad y salud a los que se encuentra expuesto el personal que labora en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias –IPCC (2)
- ✓ Estimular la participación del personal que labora en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias –IPCC, independientemente su forma de vinculación, en las actividades de promoción y prevención que se programen (3)
- ✓ Cumplir con los requisitos legales aplicables en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias –IPCC - en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como otras normas que voluntariamente el instituto decida adoptar (4)



Salvemos Juntos  
a Cartagena




INSTITUTO DE  
PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 5.1. Herramientas de seguimiento

La herramienta para hacer seguimiento a las acciones contenidas en los distintos Planes que pertenecen a la dimensión del Talento Humano, fue diseñada por la Oficina de Planeación, para lo cual se deja como evidencia la siguiente matriz, mediante la cual se realizó y se proyecta realizar el monitoreo a los planes institucionales que operan en la dimensión de talento humano y aquellos que reposan bajo la responsabilidad de la División Administrativa.

 <b>INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA - IPCC</b> SEGUIMIENTO A LOS PLANES ESTRATÉGICOS (Decreto 612 de 2018)								
INFORMACIÓN ESTRATÉGICA			INFORMACIÓN INSTITUCIONAL			INFORMACIÓN DE SEGUIMIENTO		
DIMENSIONES OPERATIVAS	POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	LIDER POLITICA	DEPENDENCIA	PLANES INSTITUCIONALES		Seguimiento <i>(Corte 30 de Abril)</i>		
						Fecha	Recopilación hasta	% de Avance
INFORMACIÓN Y COMUNICACION	Gestión Documental	Mary Luz Marín	DIVISIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR	30 de Abril	18 de Mayo	19%
TALENTO HUMANO	Talento Humano	María Helana M. Nathalia Orozco		2	Plan Anual de Vacantes	30 de Abril	18 de Mayo	64%
	Talento Humano			3	Plan de Previsión de Recursos Humanos	30 de Abril	18 de Mayo	58%
	Talento Humano			4	Plan Estratégico de Talento Humano	30 de Abril	18 de Mayo	57%
	Talento Humano			5	Plan Institucional de Capacitación	30 de Abril	18 de Mayo	24%
	Talento Humano	6		Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	30 de Abril	18 de Mayo	36%	
Talento Humano	Noralba	7		Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	30 de Abril	18 de Mayo	23%	

### 5.2. Resultados FURAG

La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que busca medir anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial bajo los criterios y estructura temática del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como también el avance del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

La operación estadística se basa en el procesamiento y análisis de datos a partir de registros administrativos (conjunto de información recopilados por Función Pública) y se desarrolla en las siguientes etapas:



La información estadística producto de la Medición del Desempeño Institucional permitirá a las entidades avanzar en la implementación de MIPG y del MECI, como también, contribuir al cumplimiento de los propósitos del Gobierno de orientar su gestión hacia resultados, enfocada al servicio ciudadano y sustentada en un compromiso colectivo sobre el desarrollo del país, en torno al Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad. Además, podrá aportar insumos a las nuevas autoridades locales que apoyen la elaboración y o implementación de sus planes de desarrollo territorial.<sup>1</sup>

## RESULTADOS GENERALES

El índice de desempeño Institucional – IDI – refleja el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia, eficiencia y calidad. La sección de resultados generales contiene dos graficas que hacen referencia a los resultados frente a su desempeño institucional según los filtros aplicados, a continuación, se describe cada gráfica:



En la medición del desempeño institucional que realizó el Departamento Administrativo de Función Pública correspondiente a la vigencia 2020, el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena - IPCC obtuvo un puntaje de 83,6 ubicándose muy por encima del promedio del grupo par (60.2), donde hay aproximadamente 241

<sup>1</sup> Resultados Medición del Desempeño Institucional 2020 – Instructivo usuario MIPG Territorio Versión 1 Departamento Administrativo de la Función Pública



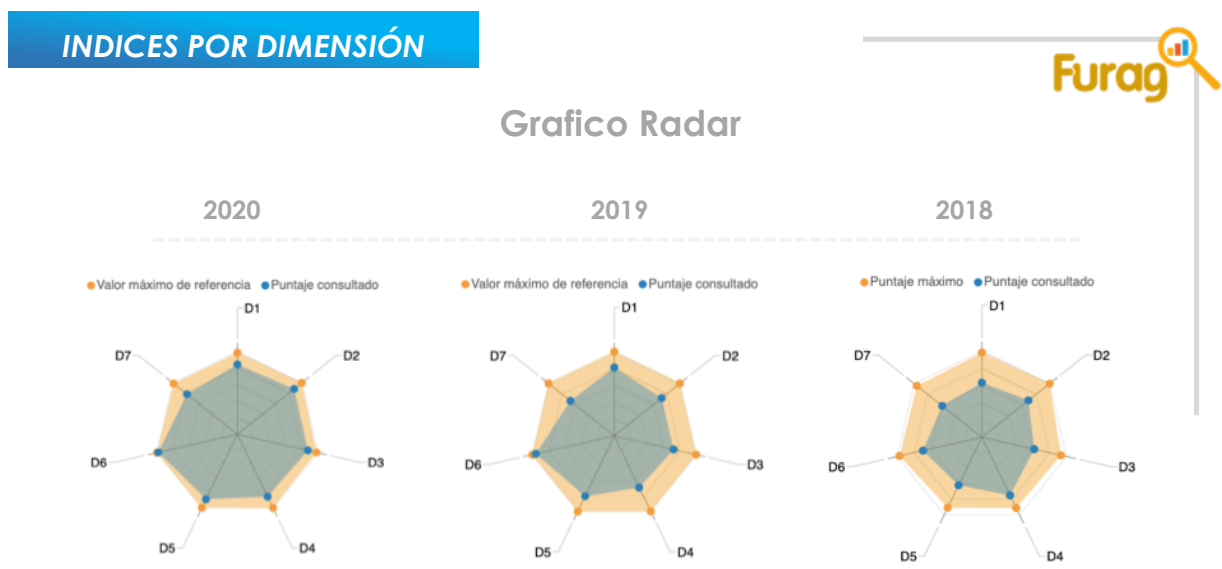
entidades de los diferentes territorios del País.

Tal como se puede notar en la grafica anterior, el Instituto ha marcado un avance histórico en la evaluación del Desempeño Institucional, lo cual refleja la adopción de las medidas necesarias por parte de la Alta Dirección para subsanar las áreas donde se ha identificado debilidades.

Así las cosas, el IPCC logró situarse entre las 15 mejores entidades de su grupo par y logrando pasar de estar dentro del 20% de entidades que está por encima del 40% de entidades con menores puntajes y por debajo del 40% de entidades con mejores puntajes de desempeño institucional, para ubicarse en el 20% de entidades con los mejores puntajes de desempeño institucional.

### INDICES POR DIMENSIÓN

Según lo establecido en el documento oficial del DAFP, este gráfico tipo radar relaciona dos variables de información. En este caso muestra el puntaje que obtuvo la entidad consultada por cada una de las siete (7) dimensiones (de color azul) y lo compara con el valor máximo de referencia en cada una de las siete (7) dimensiones del grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden territorial (de color naranja).





Lo anterior quiere decir que, de las 7 dimensiones operativas de MIPG, la que mas se acerca a los valores máximos de referencia, corresponde a la dimensión de Gestión del Conocimiento, a diferencia de la dimensión de Control Interno que se encuentra por debajo de la franja de los 80 puntos, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	83,7	97,7
D2: Direccionamiento y Planeación	87,1	98,8
D3: Gestión para Resultados	86,6	97,2
D4: Evaluación de Resultados	83,3	98,2
D5: Información y Comunicación	86,8	97,9
D6: Gestión del conocimiento	97,0	98,7
D7: Control Interno	77,2	97,6

## INDICES POR POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

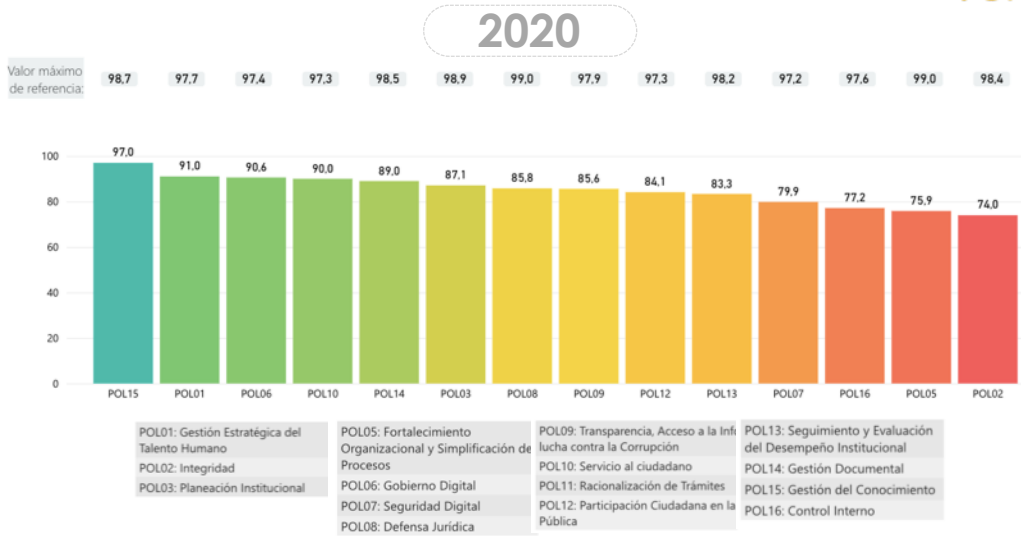
En el presente ejercicio de evaluación en el marco de la Medición del Desempeño Institucional, cabe resaltar que la totalidad de las Políticas se situaron por encima de los (70) setenta puntos, indicando una tendencia hacia la solidificación y alcance de un índice de desempeño Institucional que refleje el fortalecimiento de la gestión del Instituto. Así mismo, en la siguiente imagen se puede observar los valores máximos de referencia para cada una de las políticas, de acuerdo al grupo par al que pertenece.

Sumado a esto, es importante señalar que, una de las Políticas que mas tomó relevancia fue, la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, obteniendo un puntaje de 97,0 lo cual señala que, al interior de la entidad, las acciones que se han implementado tendientes a la gestión e innovación del conocimiento han logrado impactar de manera positiva los procesos, así como las políticas de Gestión Estratégica de talento Humano, Gobierno Digital y Servicio al Ciudadano, las cuales



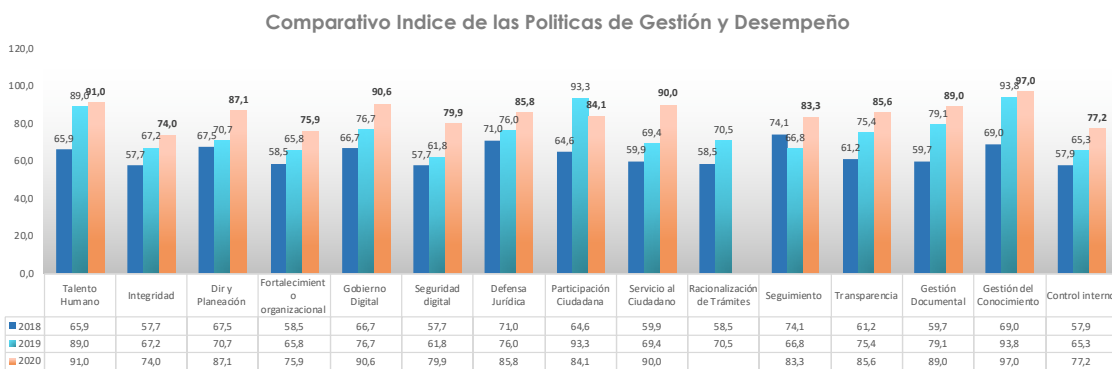
se cuentan en la franja de los 90 puntos.

**INDICES POR POLITICAS**



A continuación, se evidencia el comportamiento de cada una de las políticas a lo largo de los últimos 3 años, donde se puede observar en términos generales, una tendencia hacia la alza, en la mayoría de las Políticas de Gestión y Desempeño.

**COMPARATIVO POR POLITICA**

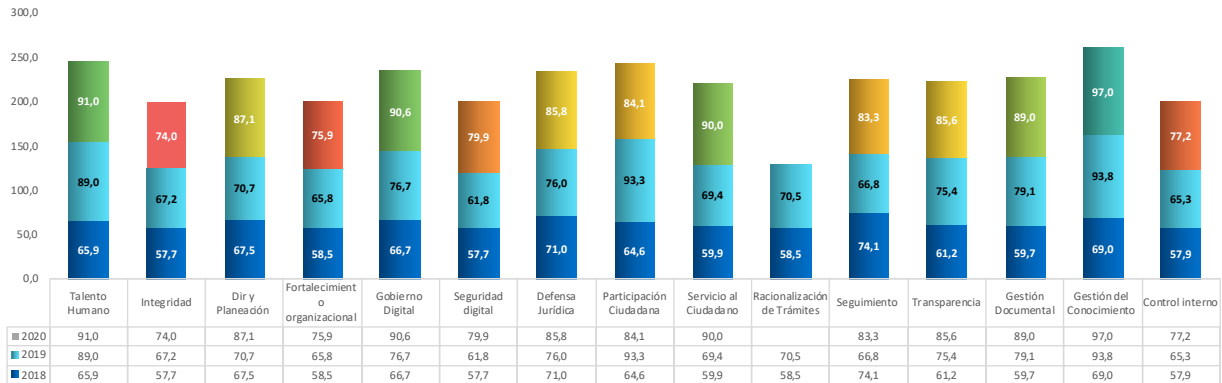




**COMPARATIVO POR POLITICA**



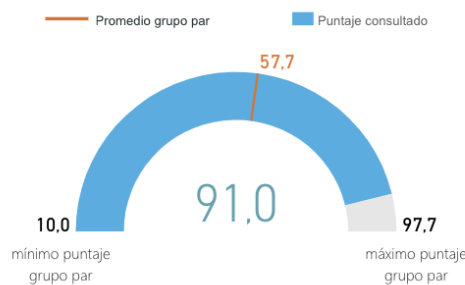
Acumulado Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño



2018 2019 2020

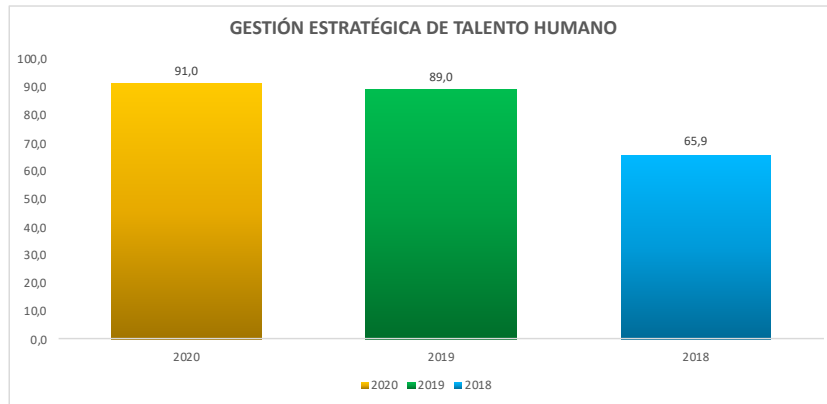
Cabe señalar que, para efectos del ejercicio de evaluación, este año no se tuvo en cuenta la Política de racionalización de Trámites, por lo cual no aparece el valor en la grafica.

**GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

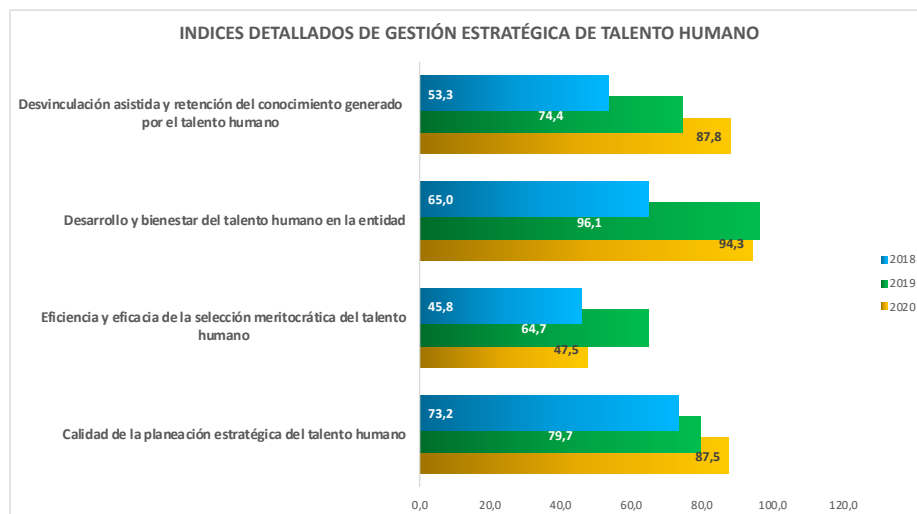


En relación a la Política de Gestión estratégica del Talento Humano, los resultados de la Medición del Desempeño Institucional indicaron que la política ha marcado un incremento histórico en su índice de desempeño institucional, tal como se refleja en la siguiente grafica:





En este orden de ideas, el comportamiento histórico de los elementos que operan al interior de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, desde el primer año en que se realizó la Medición del Desempeño Institucional a través del FURAG, se estableció una tendencia a la alza en el puntaje específico de cada uno de estos elementos, en particular, la desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, que para los resultados del año 2020 reportó una cifra por encima de los demás años (2018-2019).





Salvemos Juntos  
a Cartagena



INSTITUTO DE  
PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS

## Recomendaciones

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre la política de servicio al ciudadano.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Promover en la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Conformar la Comisión de Personal en la entidad, con base en lo estipulado en la Ley 909 de 2004.




Salvemos Juntos  
a Cartagena



INSTITUTO DE  
PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS

9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular jóvenes entre los 18 y 28 años en el nivel profesional, de acuerdo con la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en el programa de inducción o reinducción al servicio público o en el plan institucional de capacitación, acciones dirigidas a capacitar a los servidores públicos de la entidad sobre el derecho a la participación ciudadana y los mecanismos existentes para facilitarla.

<b>DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - 2022</b>	Fecha: 28/01/2022	
	Versión: 1.0	

## 6. PLAN DE ACCIÓN

### INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA - IPCC

Matriz para la recolección de información sobre el avance de los Planes Institucionales

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL			INFORMACIÓN ESTRATÉGICA						INFORMACIÓN DE SEGUIMIENTO	
DEPENDENCIA	RESPONSABLE	LIDER DE LA POLITICA	DIMENSIÓN	POLÍTICA DE GESTIÓN	PLAN ESTRATÉGICO	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	INDICADOR	META / PRODUCTO	PLAN DE ACCIÓN	
									FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
División Administrativa	Maria Helena Mulet	Maria Helena Mulet	Talento Humano	Gestión Estratégica de Talento Humano	Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano	Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano	Plan Estratégico del Talento Humano formulado	Plan Estratégico del Talento Humano formulado	10 de enero de 2022	28 de enero de 2022
						Definir la operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	Operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes) definida	Operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes) definida	28 de enero de 2022	30 de diciembre de 2022
						Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano	Presentación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan Estratégico del Talento Humano llevada a cabo.	28 de enero de 2022	28 de enero de 2022
						Definir y diseñar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano	Campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano definida y diseñada	Campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano definida y diseñada	1 de febrero 2022	18 de marzo de 2022

						Desarrollar campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	Campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes desarrollada)	Campaña de divulgación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes desarrollada)	21 de marzo 2022	30 de diciembre de 2022
						Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	Actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes) desarrolladas	Actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes) desarrolladas	21 de marzo 2022	31 de diciembre de 2022
						Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes)	Seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes) efectuado	Seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes) efectuado	30 de abril 2022	31 de diciembre de 2022





Salvemos Juntos  
a Cartagena



INSTITUTO DE  
PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS

**DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN  
ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO  
HUMANO - 2022**

Fecha: 28/01/2022

Versión: 1.0



Salvemos Juntos  
a Cartagena



INSTITUTO DE  
PATRIMONIO Y CULTURA  
DE CARTAGENA DE INDIAS