



INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CARMEN LUCIA ESPINOSA DIÁZ
Directora

**DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN
ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO - 2024**

Fecha: 30/01/2024

Versión: 1.0



INSTITUTO DE
PATRIMONIO Y CULTURA
DE CARTAGENA DE INDIAS

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
1. CONTEXTO.....	5
1.1. Descripción del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias (IPCC).....	6
1.2. Misión	6
1.3. Visión.....	6
1.4. Objetivos.....	6
1.5. Funciones.....	7
1.6. Principios.....	8
1.7. Estructura orgánica IPCC.....	8
1.8. Funciones de la Dirección General.....	9
1.9. Normatividad asociada.....	10
1.10. Orientaciones estratégicas generales del área de talento humano	12
2. INFORMACIÓN DE BASE	13
2.1. PLANTA DE PERSONAL.....	13
3. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA.....	14
3.1. Alcance	14
3.2. Política de Calidad	14
3.3. Objetivos de Calidad.....	14
3.4. Objetivos.....	15
OBJETIVO GENERAL.....	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
4. AUTODIAGNOSTICOS.....	16
5. PLANES TEMATICOS.....	21
5.1. Plan de Previsión de recursos humanos.....	21
OBJETIVOS GENERAL	21
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
5.2. Plan de vacantes	22
OBJETIVO GENERAL.....	22
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	22

5.3. Plan institucional de Bienestar e incentivos	22
OBJETIVO GENERAL	23
OBJETIVOS ESPECIFICOS	23
Medición de Clima Laboral	23
Análisis 26	
Recomendaciones.....	56
5.4. Plan de capacitación.....	56
OBJETIVO GENERAL.....	56
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	56
5.5. Plan de seguridad y salud en el trabajo	59
OBJETIVO GENERAL.....	59
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	59
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	60
6.1. Herramientas de seguimiento	60
6.2. Resultados FURAG	60
GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.....	63
7. PLAN DE ACCIÓN.....	64





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.

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - 2024	Fecha: 30/01/2024	
	Versión: 1.0	

- ✓ 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

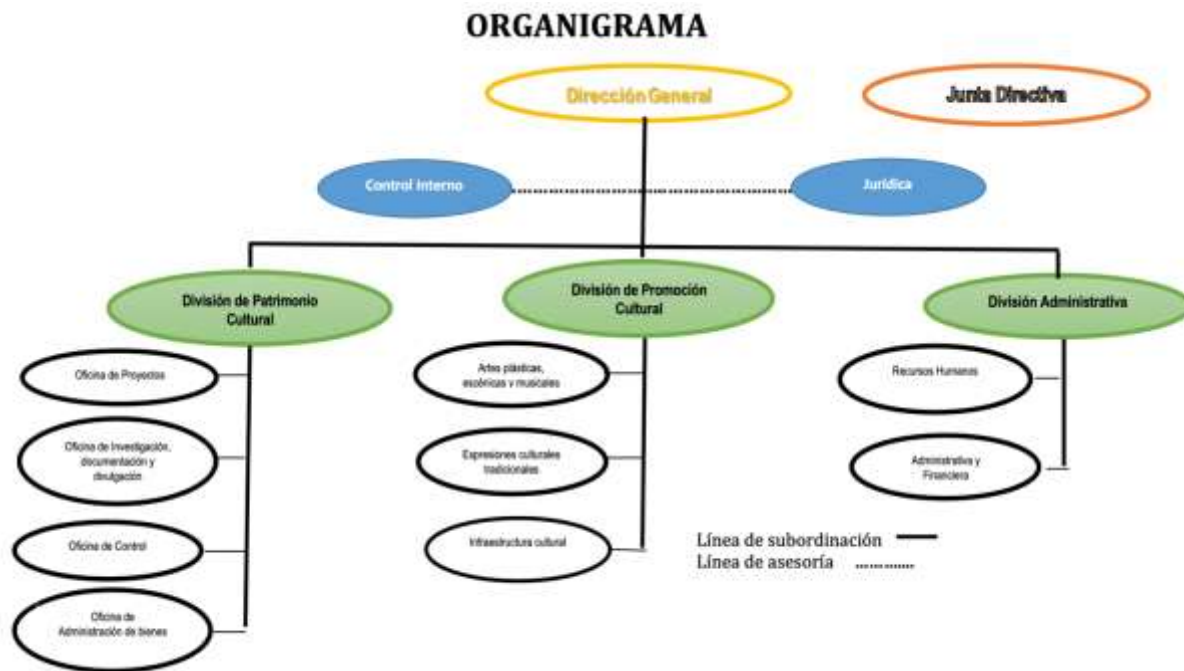
La vida organizacional del IPCC se basa en los principios fundamentales consagrados en la Constitución Política de la nación, así como aquellos enunciados en la Ley General de Cultura, que encarnan conceptos de Equidad, Participación, Autonomía, Accesibilidad, Transparencia, Descentralización e Integración.

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





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

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - 2024	Fecha: 30/01/2024	
	Versión: 1.0	

- ✓ 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

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - 2024	Fecha: 30/01/2024	
	Versión: 1.0	

- ✓ 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

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - 2024	Fecha: 30/01/2024	
	Versión: 1.0	

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. AUTODIAGNOSTICOS

En el documento Oficial de la Guía Estratégica para la implementación de la Política de Talento Humano, se indica que, el modelo integrado de planeación y gestión concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados y que resuelva las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG, además, es uno de los ejes principales que se deben gestionar para el adecuado funcionamiento de las entidades públicas.

Así mismo, el documento señala que, la estrategia de implementación de la política de GETH, en ese contexto, se articula e integra al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen. El MIPG reconoce la vital importancia de los gerentes y directivos públicos para liderar el óptimo desarrollo de las actividades y la ejecución de las metas que llevan al cumplimiento de los planes, programas y proyectos. Por ello, para el modelo se precisa que los gerentes y, en general, el equipo directivo, cuenten con las competencias necesarias para conducir la entidad hacia los resultados esperados y dar solución efectiva a los problemas, interpretar su entorno, tomar las mejores decisiones y desarrollar a la entidad.

De acuerdo con lo anterior, el propósito fundamental de la política de GETH en el modelo está orientado a incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público.



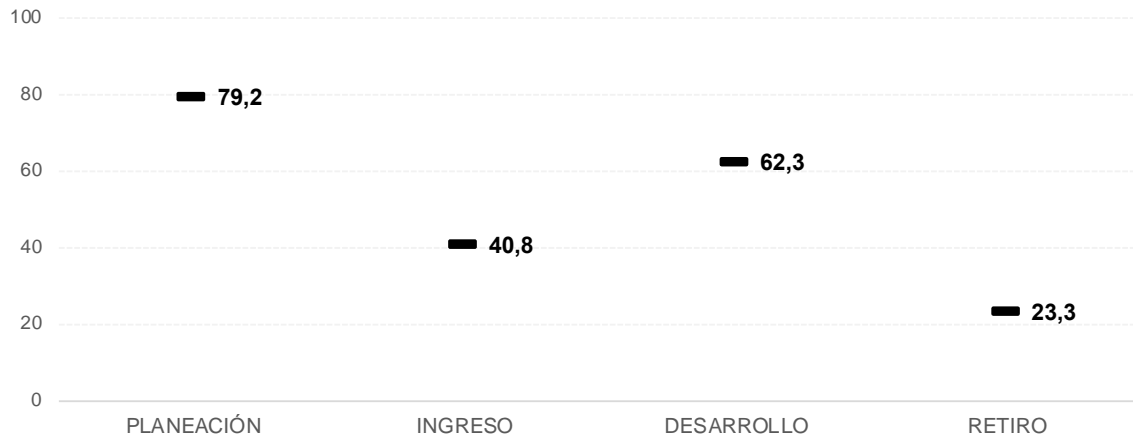
En ese orden de ideas, la estrategia apunta a que las entidades públicas colombianas logren que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador, motivante y competidor del sector privado, que genere las condiciones para construir un sector competitivo, competente, versátil, dinámico y satisfactor de las cambiantes necesidades y expectativas del ciudadano. Esto requiere del compromiso permanente de los servidores públicos y, sobre todo, de una alineación con las políticas y directrices en cada una de las áreas de talento humano para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planteados.

Bajo el presente entendido, las entidades que se encuentran en el ámbito de aplicación de MIPG deben desarrollar estrategias que le permitan fortalecer la gestión del talento humano, la cual debe ser evaluada a través de la herramienta de autodiagnóstico establecida por el DAFP, denominada Matriz GETH, la cual arrojó los siguientes resultados para la vigencia 2023



De acuerdo a lo anterior, estar en el nivel de transformación Implica que la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas, implica también que, a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en talento humano

De la misma forma, se observó en el análisis de la GETH que las etapas mas débiles en la vida del servidor publico corresponden a ingreso y retiro.



Lo anterior, pone al descubierto que la entidad debe fortalecer sus procesos de vinculación en relación la inducción y reinducción, así como la administración de la ultima etapa del servidor público, de acuerdo a lo normado por su retiro.

PLANEACIÓN

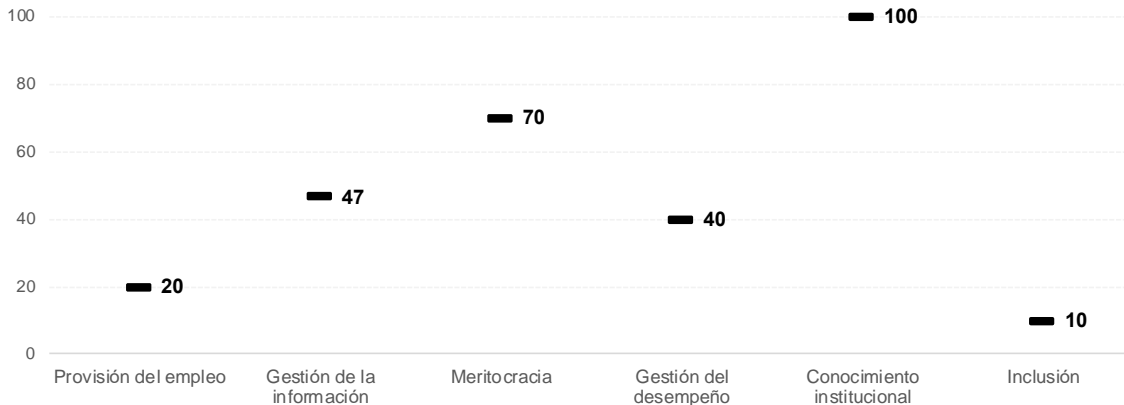


En relación a la categoría de planeación, el autodiagnóstico reveló que existe debilidad en la gestión de la información, en comparación con los demás elementos.



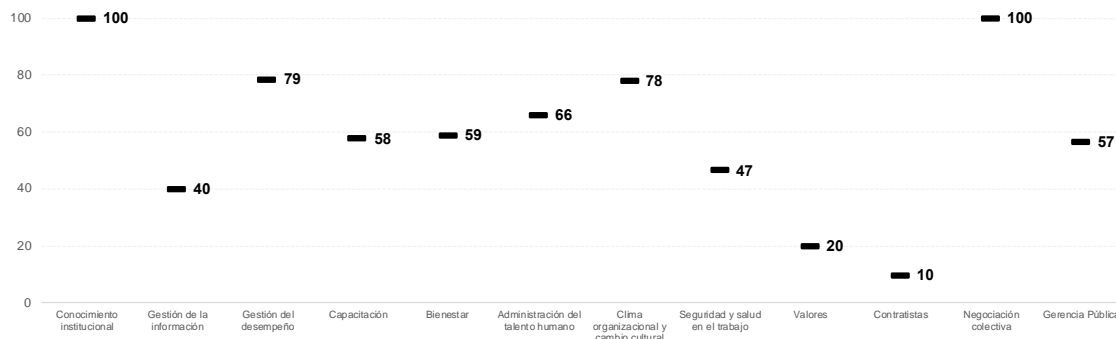


INGRESO



Dentro de los elementos contenidos en la categoría de ingreso, se precisa que la entidad debe fortalecer la provisión de empleos, de acuerdo a lo normado. Sin embargo cabe resaltar que cada una de las vacantes fueron ofertada ante la CNSC para los fines pertinentes.

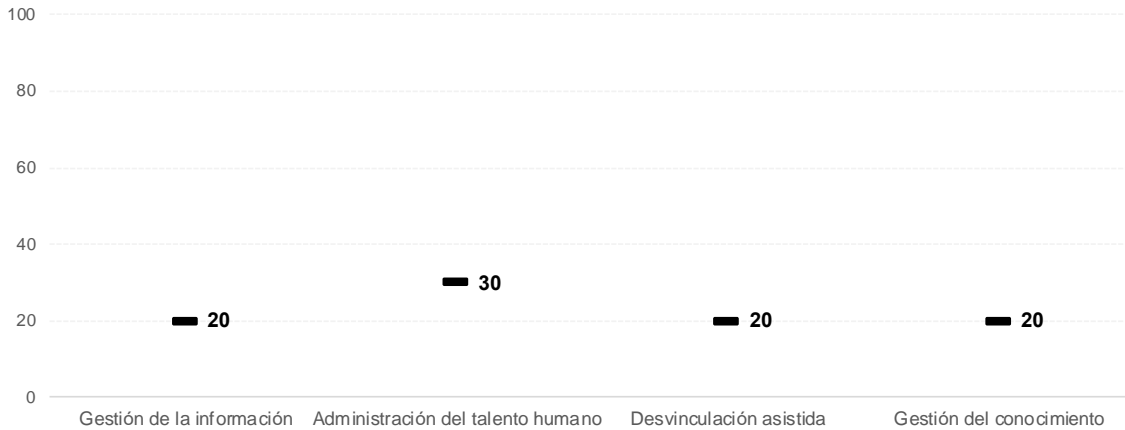
DESARROLLO



El desarrollo comprende, las estrategias que la entidad utiliza para el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, lo cual se enmarca en los diferentes planes estratégicos e institucionales enlistados en el decreto 612 de 2018. Sin embargo, después de observar los resultados que se ilustran en la grafica, se precisa la necesidad de ejecutar acciones que procuren el desarrollo de los contratistas, y el fortalecimiento de una cultura basada en valores, los cuales se encuentran contenidos en el código de integridad que impulsó el DAFP.

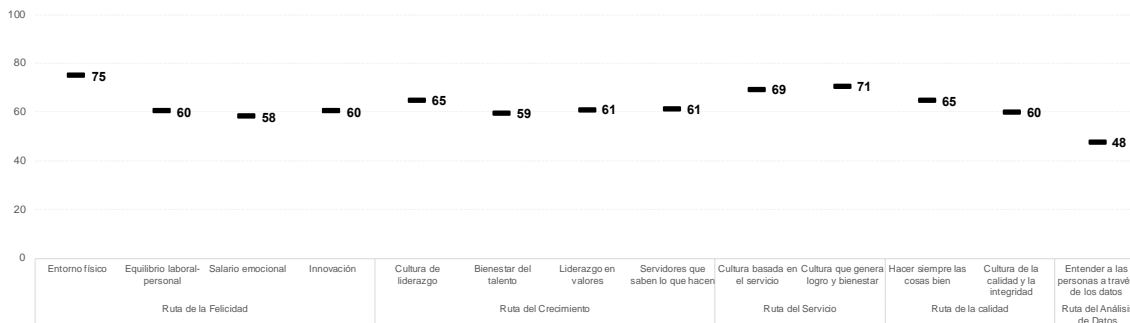


RETIRO



En consecuencia con los resultados anteriores, salta a la vista la necesidad de priorizar la transferencia de la información al interior de la entidad con el propósito de evitar la fuga del capital intelectual, lo cual se deriva en una afectación sobre la adecuada administración del talento humano y por ende en la asistencia que debe garantizar cualquier entidad pública en la desvinculación del personal.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



Finalmente, el panorama que arrojó el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano para la vigencia 2023, le da prioridad a la ruta de análisis de datos, debido a que es la de menor puntaje. Lo anterior concuerda con los resultados de las diferentes categorías, las cuales señalan la importancia de la comunicación y la información en el desarrollo de la gestión institucional.



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS



DISEÑO DE
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD	63	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	75
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	60
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	58
		- Ruta para generar innovación con pasión	60
RUTA DEL CRECIMIENTO	62	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	65
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	61
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	61
RUTA DEL SERVICIO	70	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
RUTA DE LA CALIDAD	62	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	65
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	60
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	48	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	48
Conociendo el talento			

Lo anterior, decanta en la necesidad que tienen las entidades públicas, no solo en conocer a sus grupos de valor, que son la población a quienes dirigen su oferta de servicios, sino también, conocer a aquellos que hacen realidad la producción de esos servicios, que son el talento humano. Servidores públicos; funcionarios como contratistas.

5. PLANES TEMATICOS

5.1. 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.

5.2. 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 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.

5.3. 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.

Medición de Clima Laboral

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima del Instituto, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, **las entidades deben medir**



el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

En el caso del IPCC, para efectos de la formulación del presente plan, se realizó el análisis del clima laboral para la vigencia 2023, a partir de una encuesta, dicha herramienta se utilizó para obtener información sobre el clima organizacional. Este instrumento, se aplicó a 12 personas, con vinculación laboral directa al Instituto.

El propósito principal de este cuestionario fue la recopilación de datos para identificar y establecer la percepción de los servidores públicos en cuanto a la relación de su desempeño laboral y la relación al bienestar individual y colectivo en el Instituto.

Todo esto, teniendo en cuenta que al poder detectar las necesidades de nuestros empleados se pueden ejecutar acciones en aras al mejoramiento continuo, pudiendo así tener un personal más motivado, lo cual se refleja en su desempeño laboral y un compromiso mayor por la empresa.

Objetivos específicos:

- ✓ Determinar cuáles son las dificultades más comunes que existen entre los servidores públicos, al momento de desempeñar su trabajo.
- ✓ Determinar cuáles son las fortalezas que tienen en común los servidores públicos, al momento de desempeñar su trabajo.
- ✓ Establecer acciones que mejoren el clima laboral de ser necesario en el IPCC

Metodología:

Teniendo en cuenta que el clima Organizacional esta basado en la percepción individual de los empleados de la instituto, el ambiente físico donde desarrollan todas su actividades y las relaciones personales con sus compañeros y jefes, se hace necesario conocer todos los tipo de opiniones que tienen los trabajadores de las misma y la dinámica que desarrollan, por lo tanto la propuesta de trabajado se maneja de maneja cuantitativa para dar respuesta a porcentajes de opiniones y de manera cualitativa para tener en cuenta mayor percepción de los mismo, Teniendo en cuenta que el comportamiento humano es complejo y dinámico es indispensable realizar la



búsqueda de información teniendo en cuenta los múltiples entornos que ayuden a su comprensión, es por esto que mediante la aplicación de un cuestionario, se desarrollara esa búsqueda. Teniendo en cuenta esto será desarrollado de manera subjetiva el plan de trabajo.

Este diseño metodológico parte de la necesidad de disponer de la mayor información posible, evitando sesgos a la hora de ser críticos sobre el funcionamiento institucional.

Las preguntas encontradas en el cuestionario serán evaluadas por una escala del 1 al 5 de acuerdo con el grado de aprobación o desaprobación de los enunciados, marcando la opción deseada.

El valor en característica de cada número será de la siguiente manera:

- 5:** Totalmente de acuerdo
- 4:** De acuerdo
- 3:** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 2:** En desacuerdo
- 1:** Totalmente en desacuerdo

El cuestionario está estructurado a partir de 9 categorías, entre las que se encuentran:

1. Ética y valores
2. Satisfacción
3. Autonomía
4. Cohesión
5. Presión
6. Apoyo
7. Equidad
8. Innovación
9. Evaluación a jefes inmediatos

En total la encuesta tuvo 28 enunciados, las respuestas están categorizadas en cinco posturas: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo.

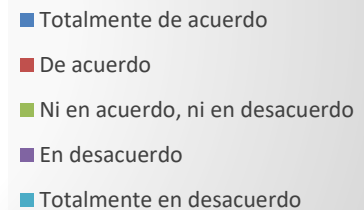
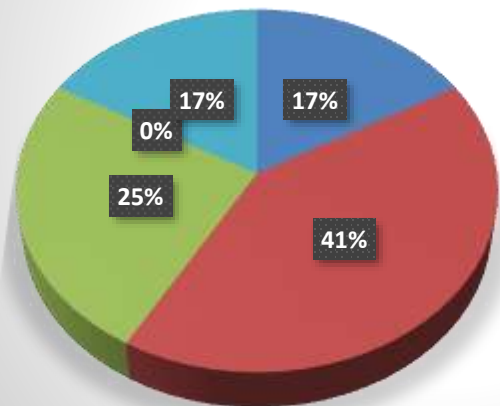


Análisis

Para este análisis de resultados, se abordarán cada una de las categorías con sus respectivas preguntas, para detallar a fondo las respuestas obtenidas. Es decir, se especificarán cada una de las preguntas con su respectiva interpretación.

N°	1. ¿Los valores de la entidad son comprendidos y compartidos por los servidores públicos?	
5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2
	TOTAL	12

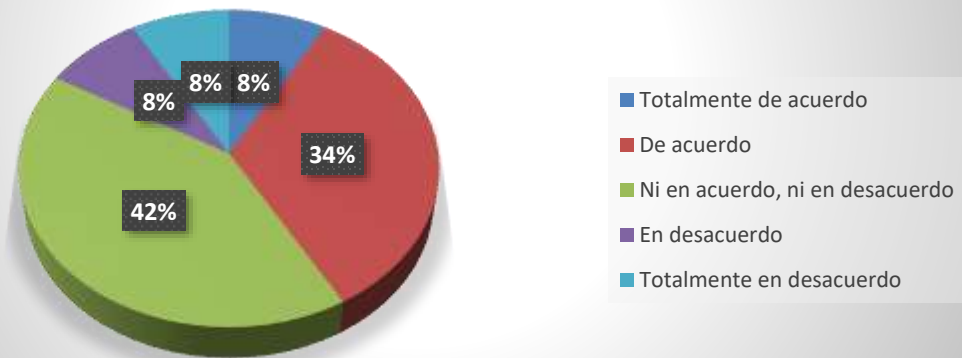
1. ¿Los valores de la entidad son comprendidos y compartidos por los servidores públicos?





N°	2. ¿Las reglas y las regulaciones de la entidad son siempre cumplidas por los funcionarios?	
5	Totalmente de acuerdo	1
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

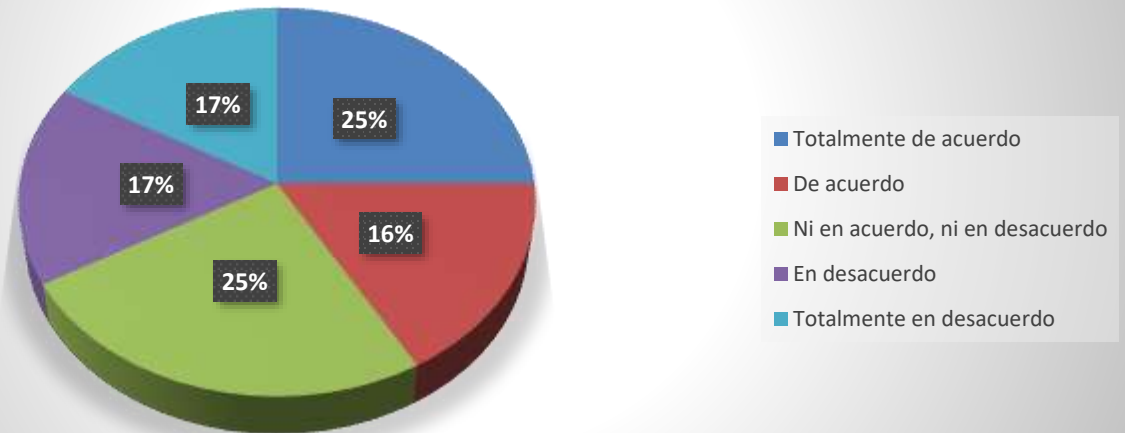
2. ¿Las reglas y las regulaciones de la entidad son siempre cumplidas por los funcionarios?





N°	3. ¿No existen prácticas discriminatorias en la entidad?	
5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	2
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	2
1	Totalmente en desacuerdo	2
	Total	12

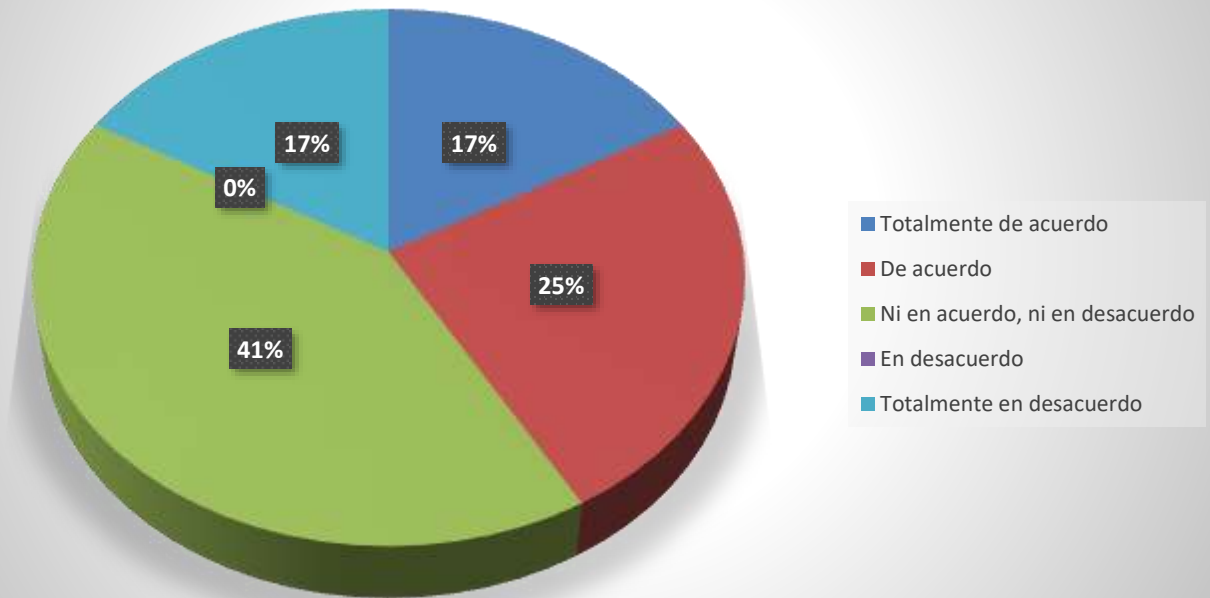
3. ¿No existen prácticas discriminatorias en la entidad?





N°	4. ¿Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?	
5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2
	Total	12

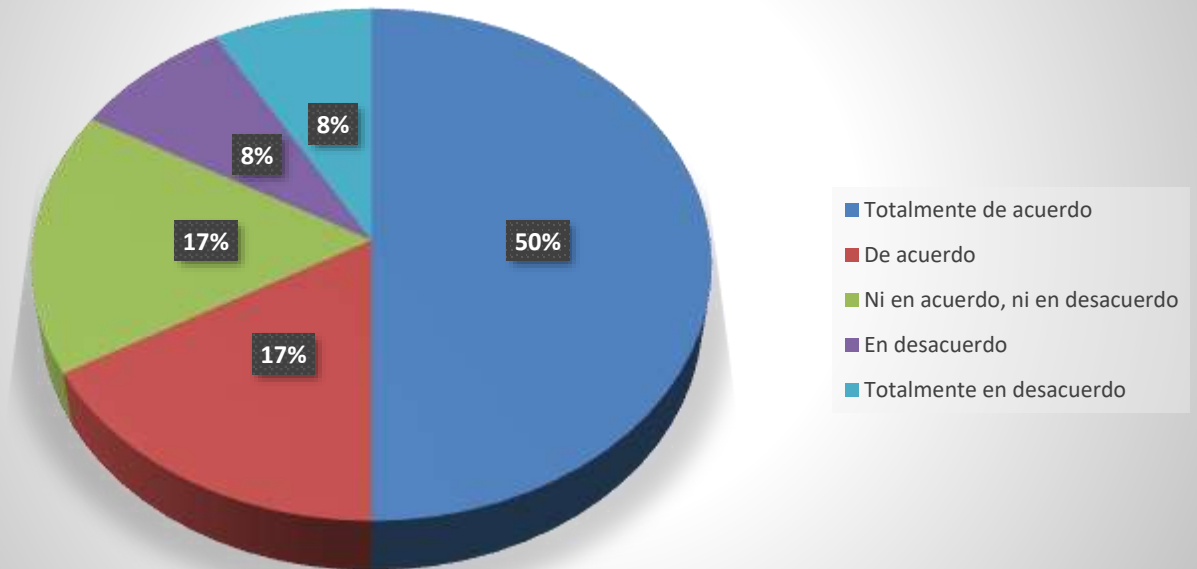
4. ¿Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?





N°	5. ¿En el instituto están claramente definidas la misión y visión?	
5	Totalmente de acuerdo	6
4	De acuerdo	2
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

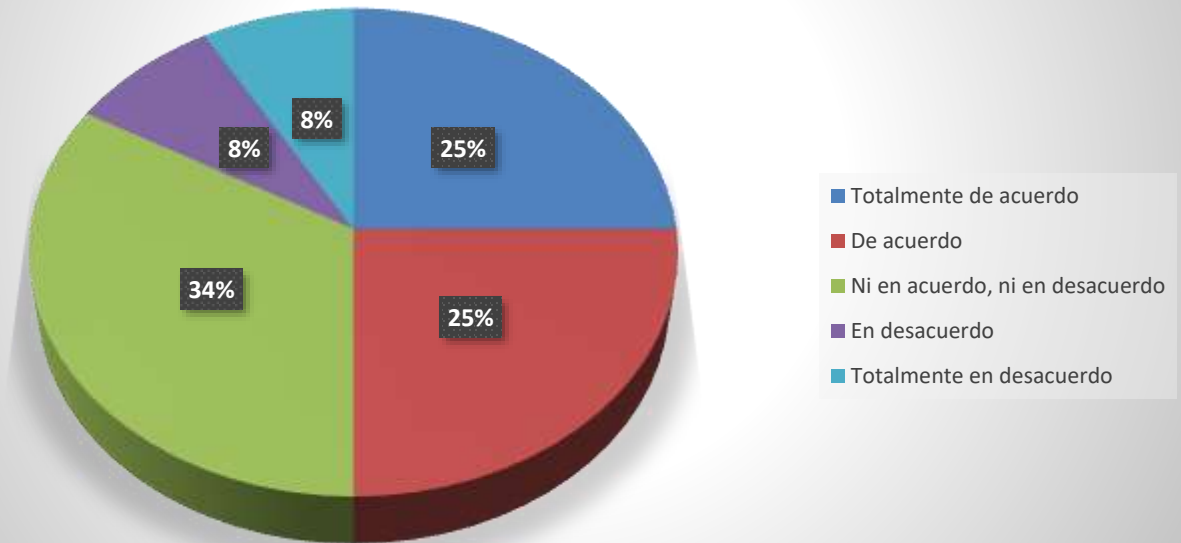
5. ¿En el instituto están claramente definidas la misión y visión?





N°	6. ¿La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?	
5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

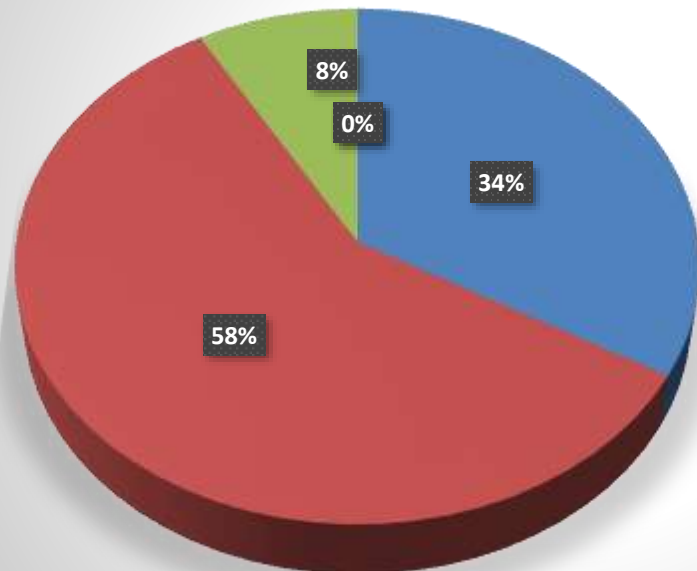
6. ¿La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?





N°	7. ¿El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales?	
5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	7
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	0
	Total	12

7. ¿El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales?

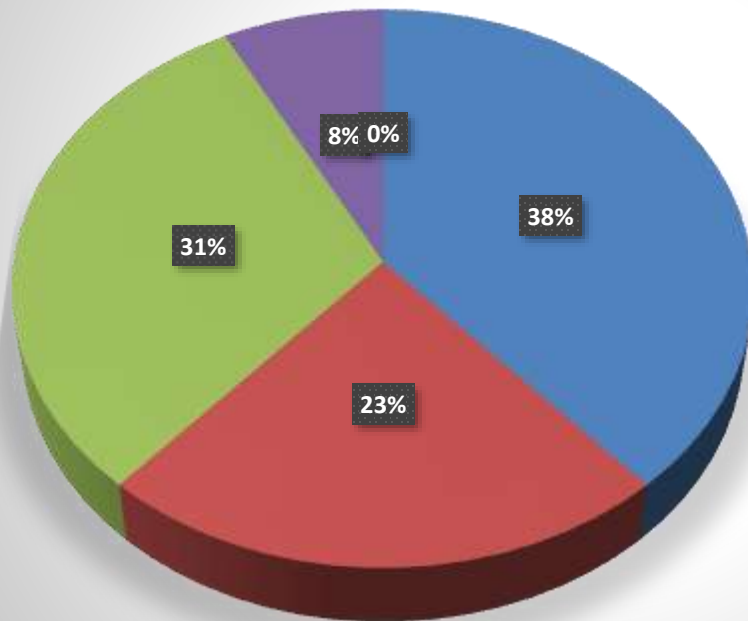


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



N°	8. ¿Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor?	
5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	0
	Total	12

8. ¿Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor?

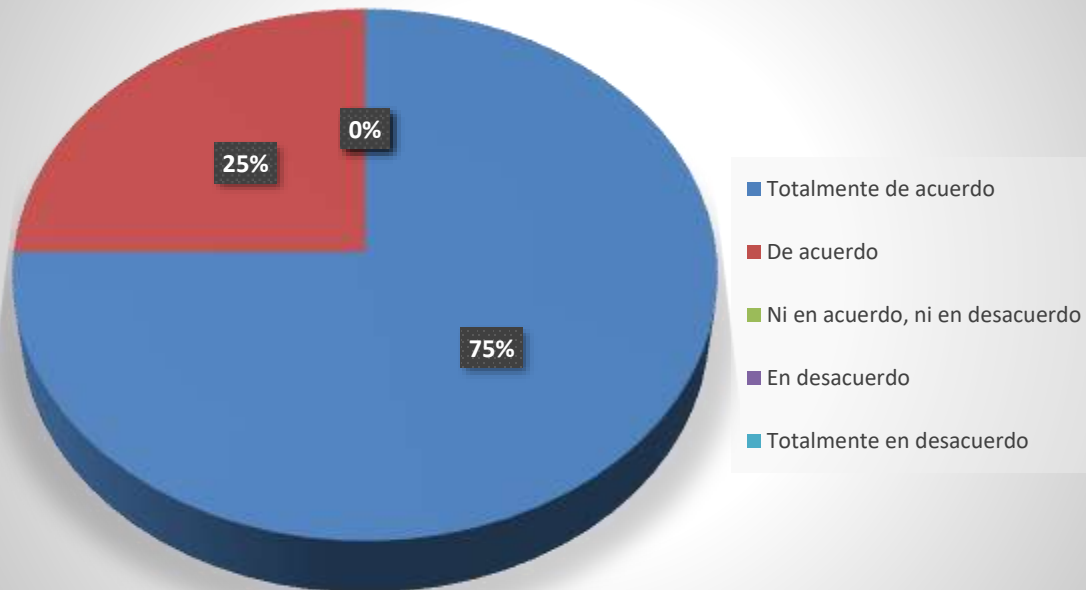


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



N°	9. ¿Soy responsable del trabajo que realizo?	
5	Totalmente de acuerdo	9
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	0
	Total	12

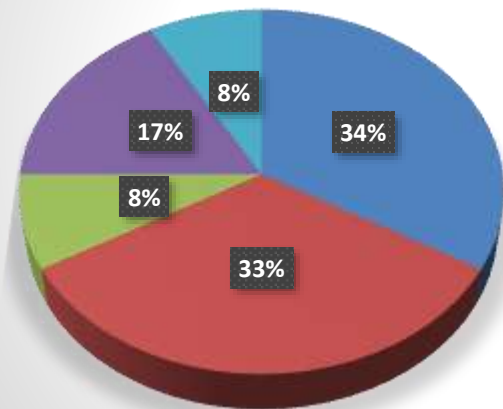
9. ¿Soy responsable del trabajo que realizo?





N°	10. ¿Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar soluciones a las actitudes complejas que se presentan?	
5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	2
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

10. ¿Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar soluciones a las actitudes complejas que se presentan?

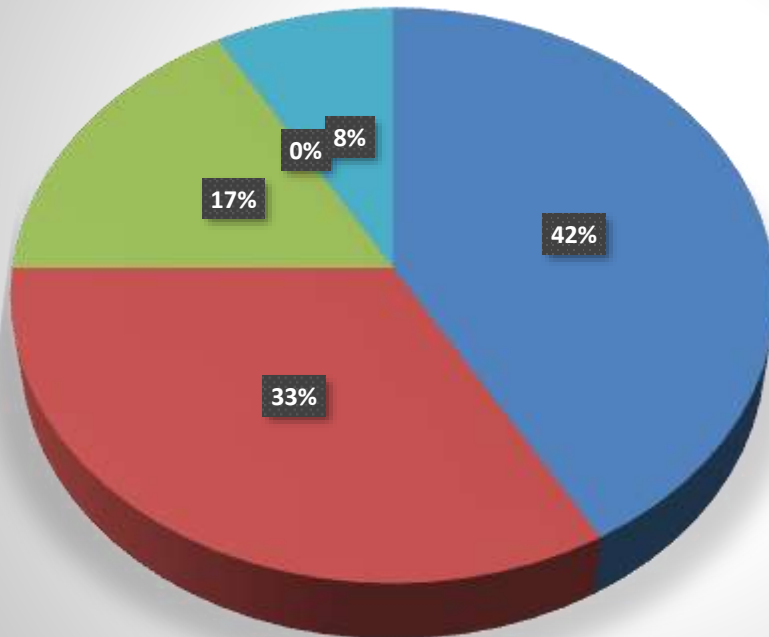


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



N°	11. ¿Mi superior inmediato está disponible cuando lo requiero?	
5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

11. ¿Mi superior inmediato está disponible cuando lo requiero?

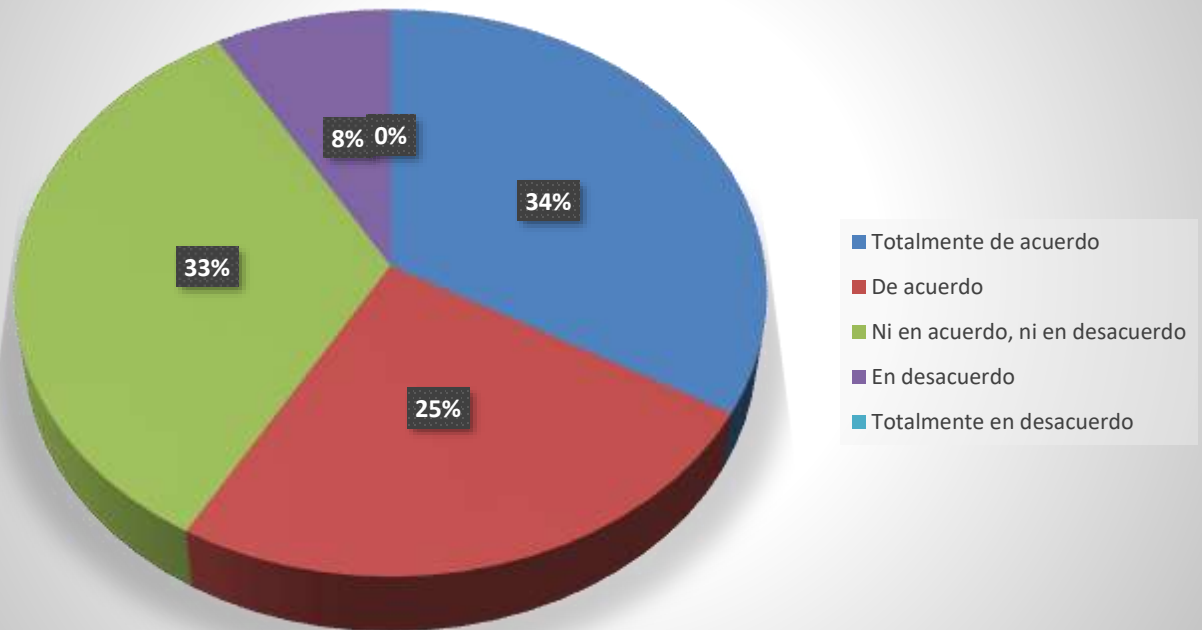


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



N°	12. ¿Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo?	
5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	0
	Total	12

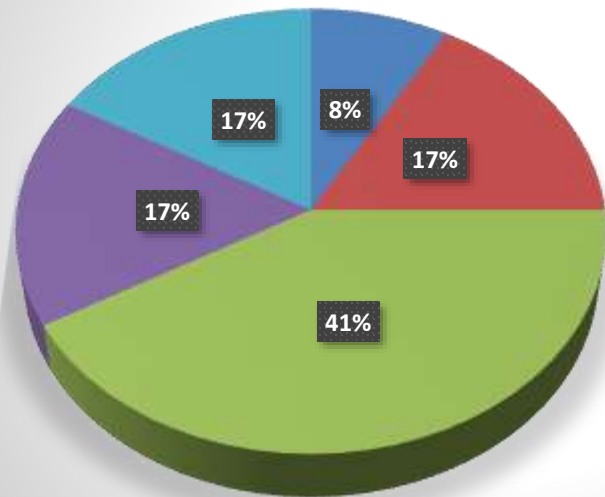
12. ¿Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo?





N°	13. ¿Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?	
5	Totalmente de acuerdo	1
4	De acuerdo	2
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5
2	En desacuerdo	2
1	Totalmente en desacuerdo	2
	Total	12

13. ¿Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?

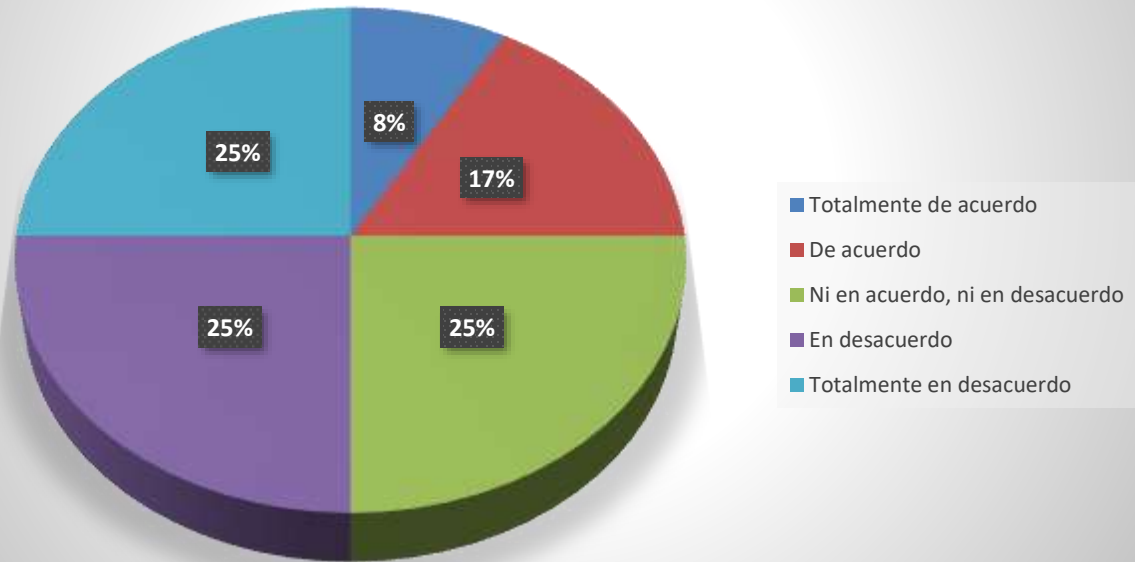


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



14. ¿En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre temas de trabajo?		
5	Totalmente de acuerdo	1
4	De acuerdo	2
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	3
1	Totalmente en desacuerdo	3
	Total	12

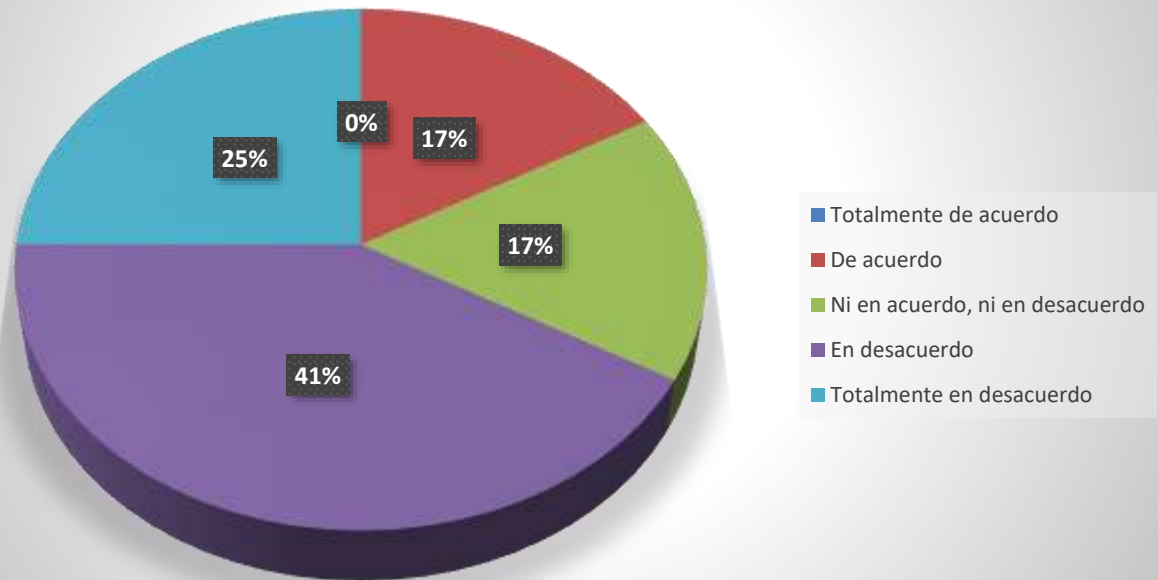
14. ¿En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre temas de trabajo?





N°	15. ¿Me siento como si nunca tuviese un día libre?	
5	Totalmente de acuerdo	0
4	De acuerdo	2
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	5
1	Totalmente en desacuerdo	3
	Total	12

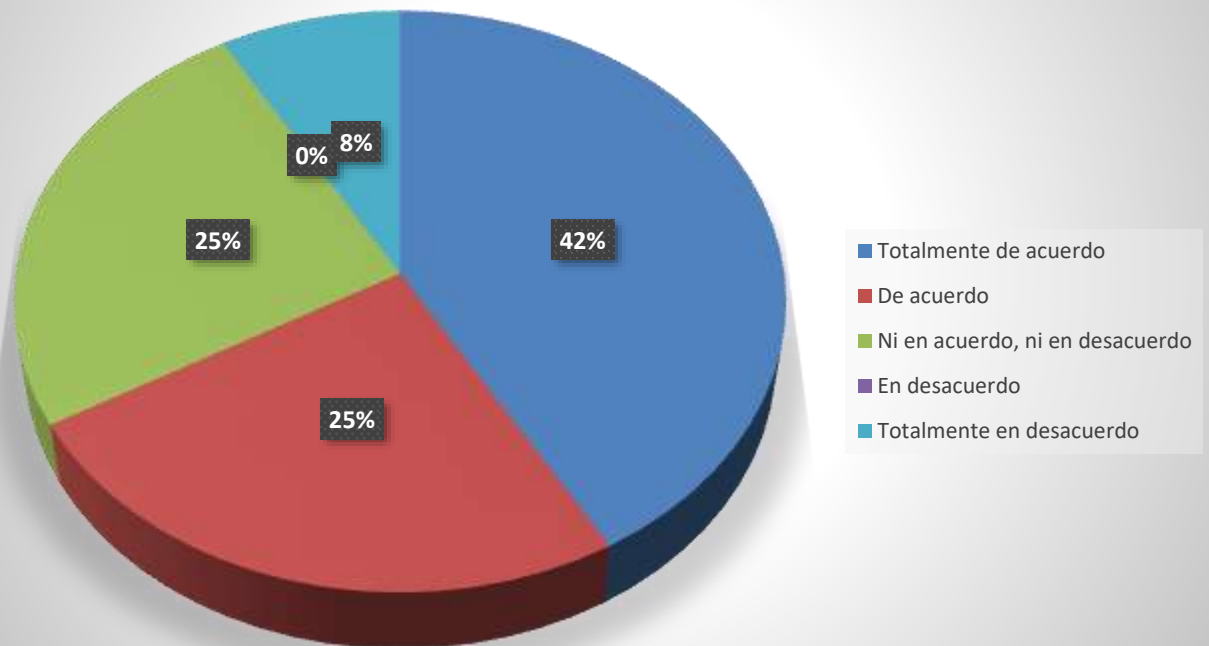
15. ¿Me siento como si nunca tuviese un día libre?





N°	16. ¿Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito?	
5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

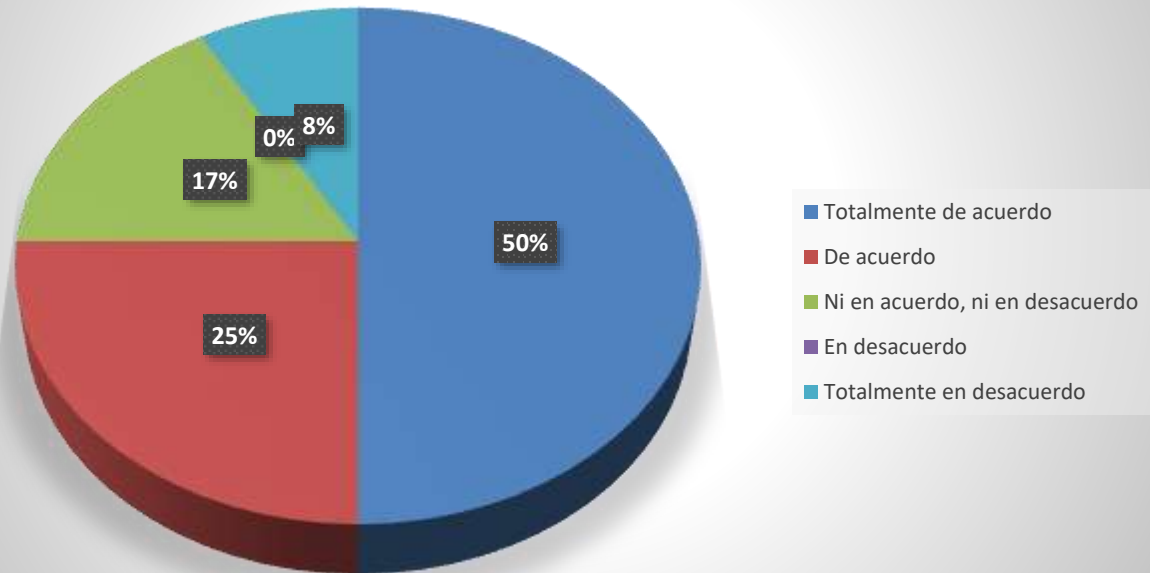
16. ¿Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito?





N°	15. ¿Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo?	
5	Totalmente de acuerdo	6
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

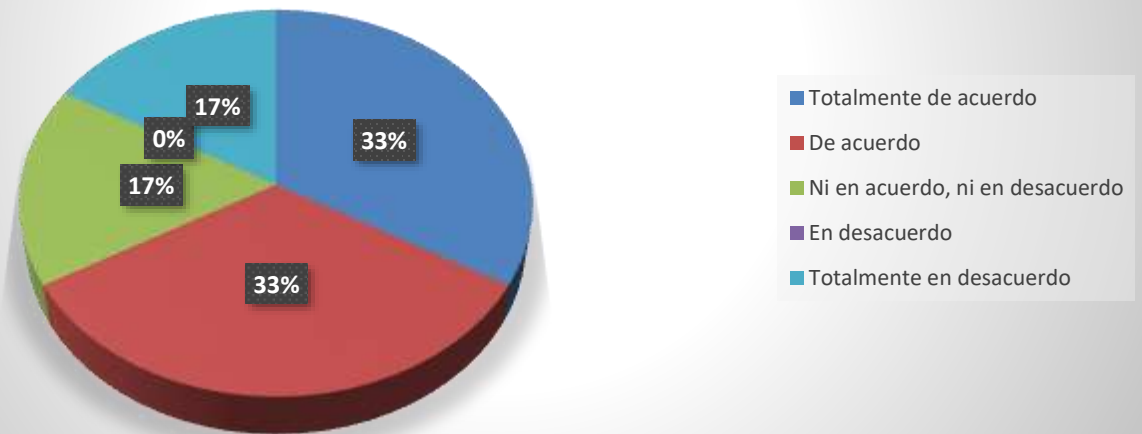
15. ¿Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo?





N°	16. ¿Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo?	
5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2
	Total	12

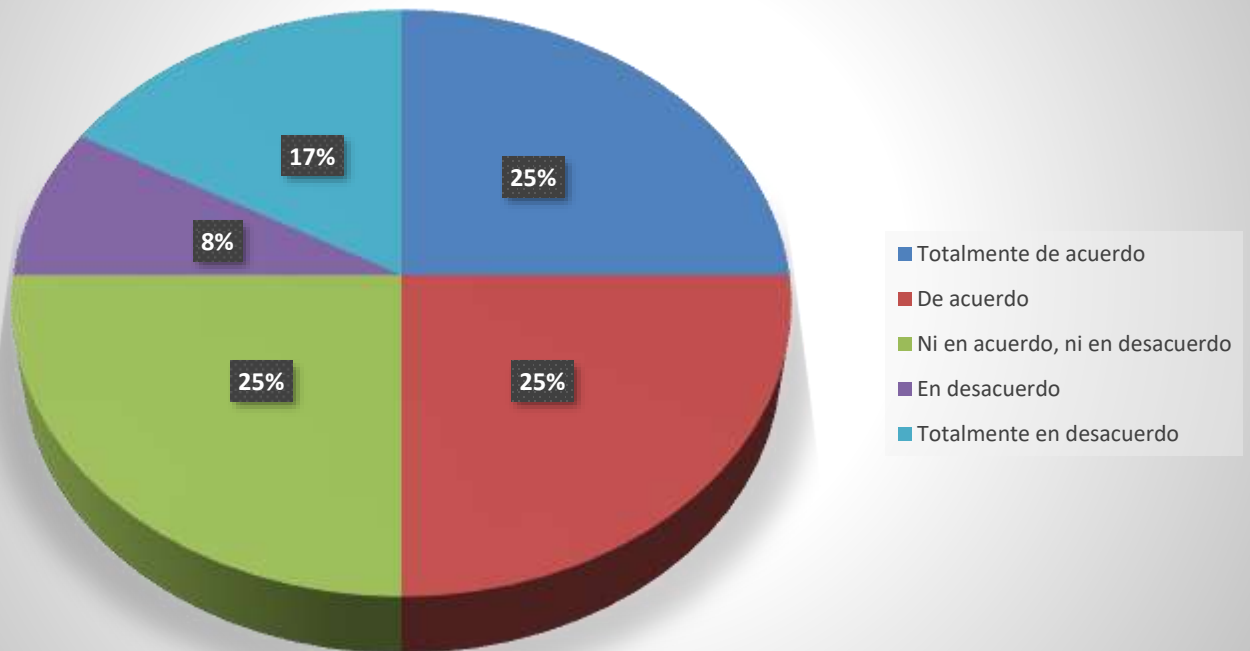
16. ¿Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo?





N°	17. ¿Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo?	
5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	2
	Total	12

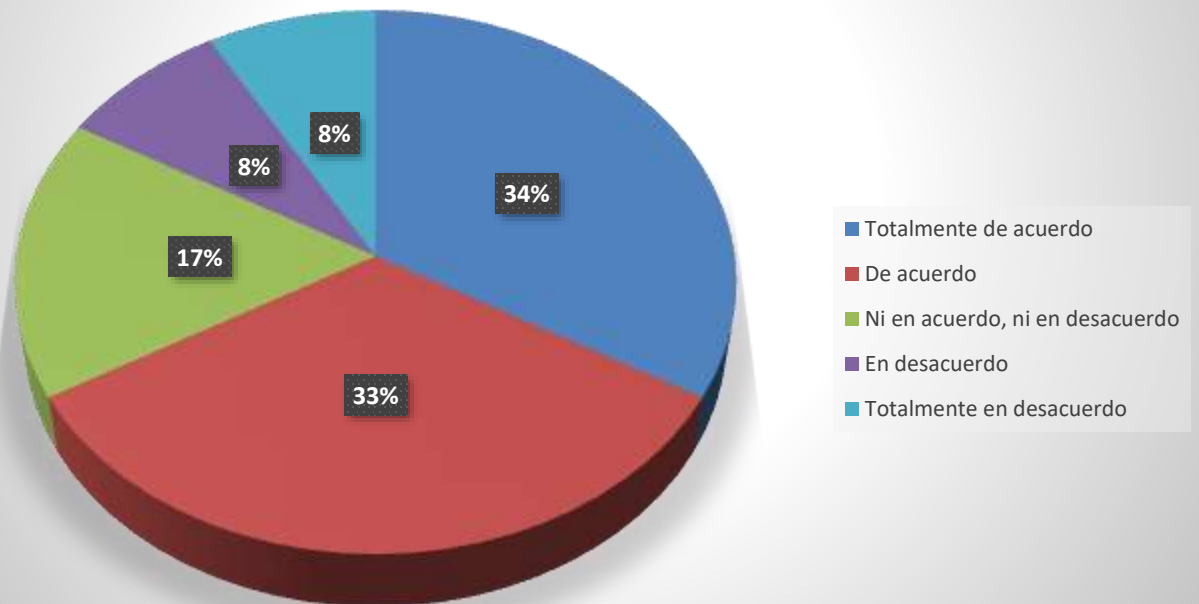
17. ¿Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo?





N°	18. ¿Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado?	
5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

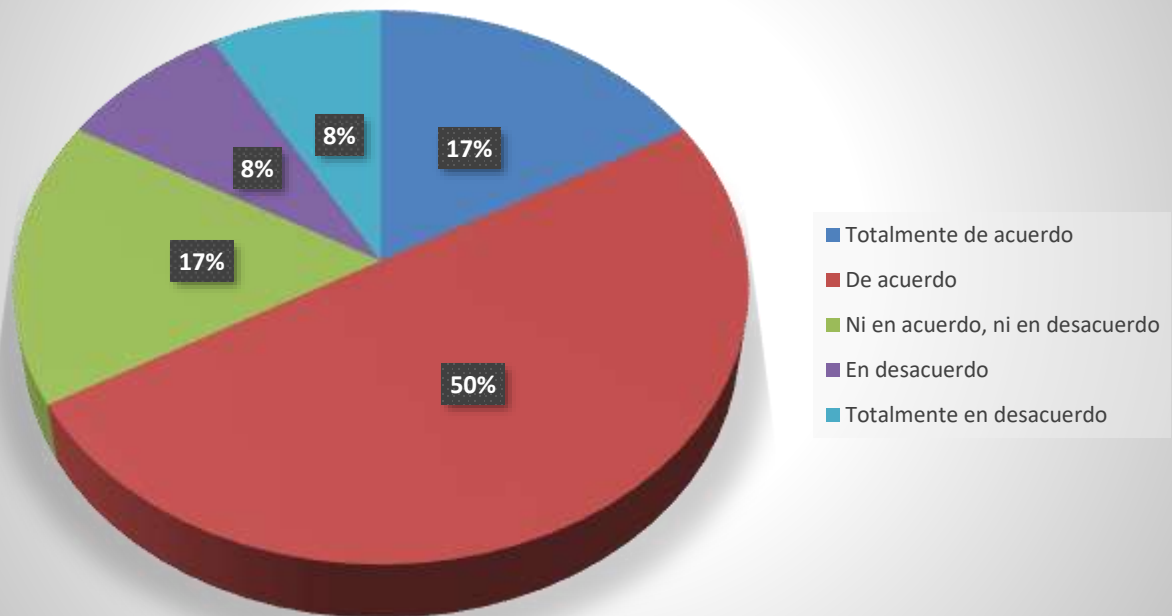
18. ¿Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado?





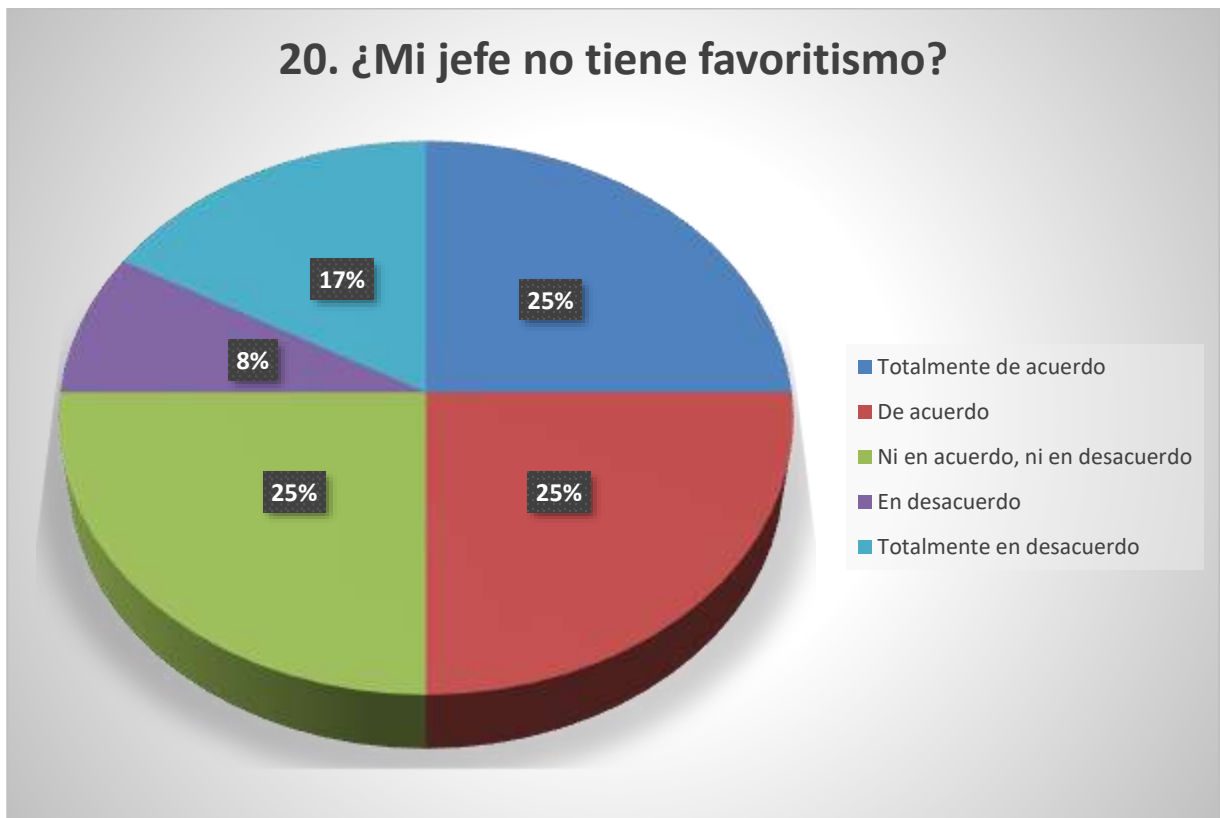
N°	19. ¿Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar?	
5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	6
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

19. ¿Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar?





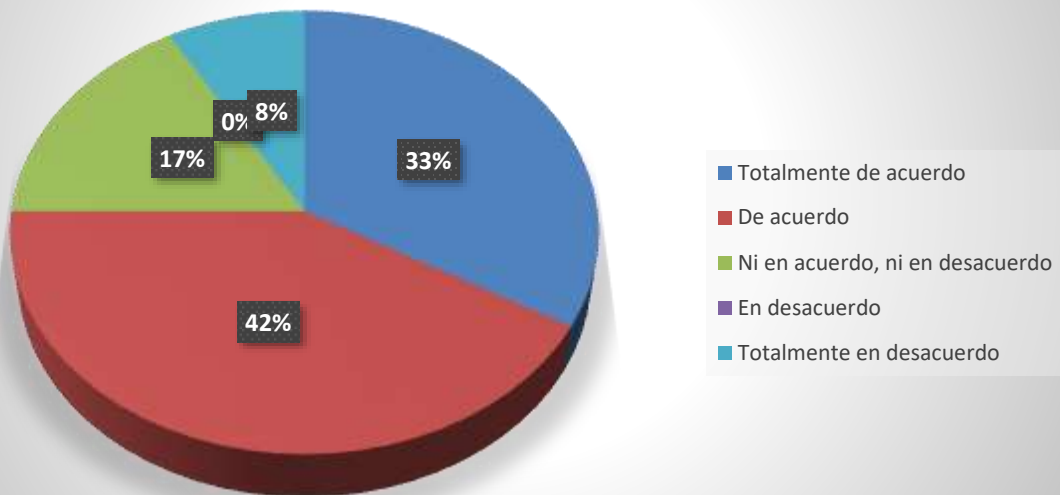
N°	20. ¿Mi jefe no tiene favoritismo?	
5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	2
	Total	12





N°	21. ¿Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe?	
5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

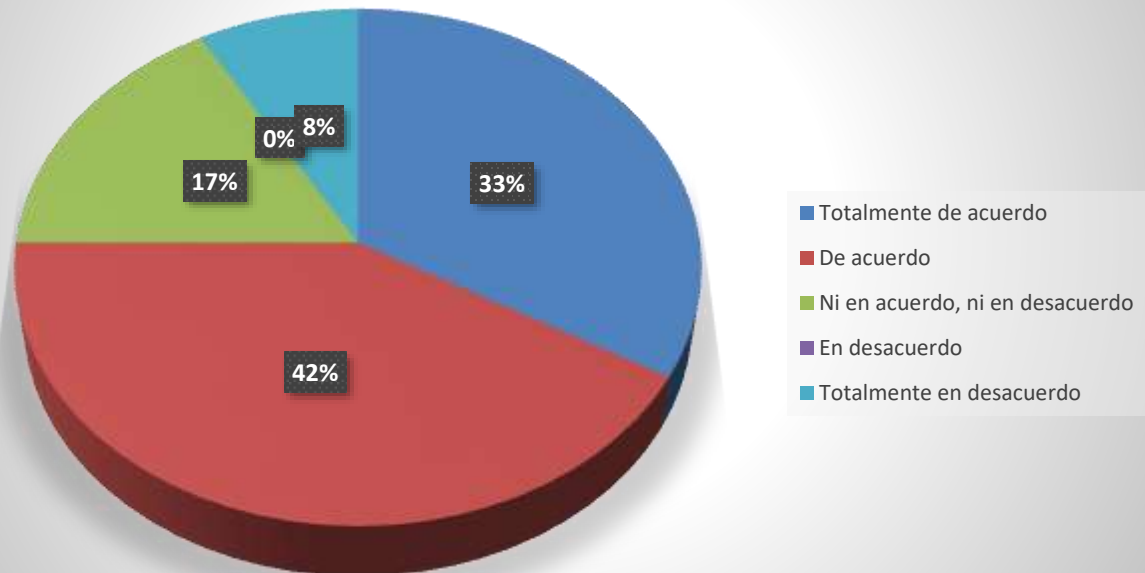
21. ¿Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe?





N°	22. ¿Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables?	
5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

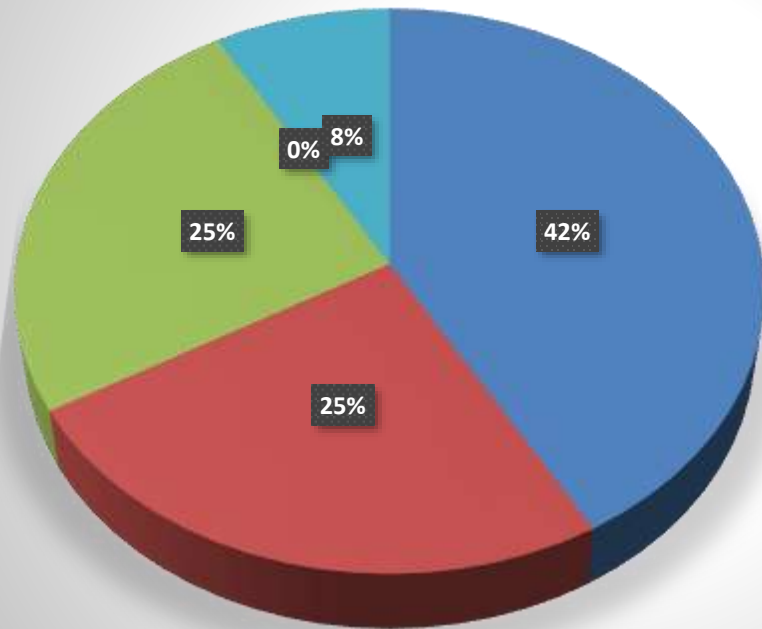
22. ¿Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables?





N°	23. ¿Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas?	
5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

23. ¿Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas?

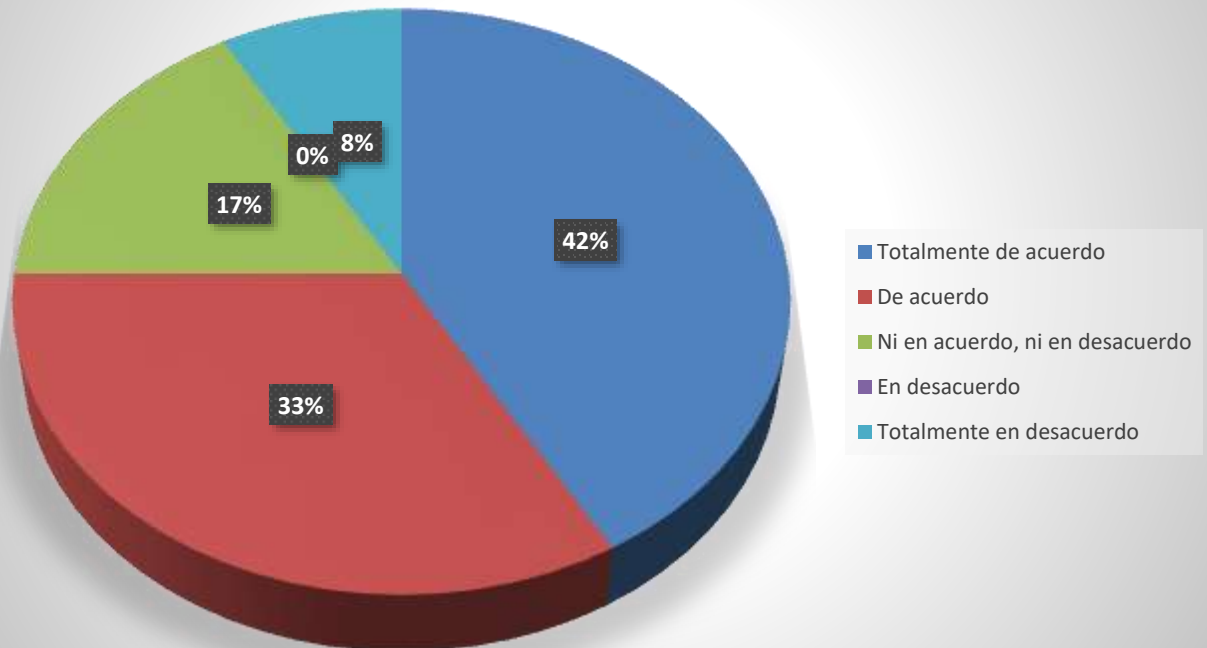


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



N°	24. ¿Mi jefe valora las nuevas formas de hacer las cosas?	
5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

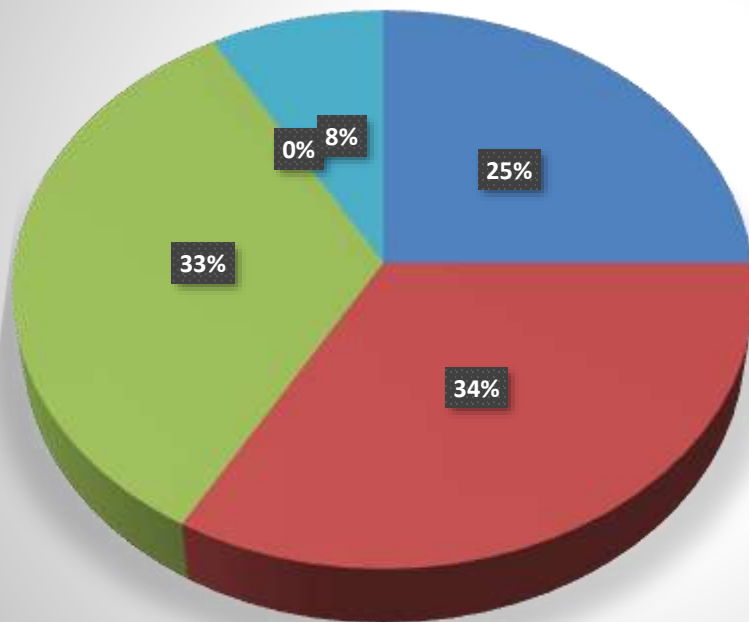
24. ¿Mi jefe valora las nuevas formas de hacer las cosas?





N°	25. ¿Los directivos/ jefes inmediatos reaccionan de manera positiva a nuevas propuestas e ideas?	
5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

25. ¿Los directivos/ jefes inmediatos reaccionan de manera positiva a nuevas propuestas e ideas?

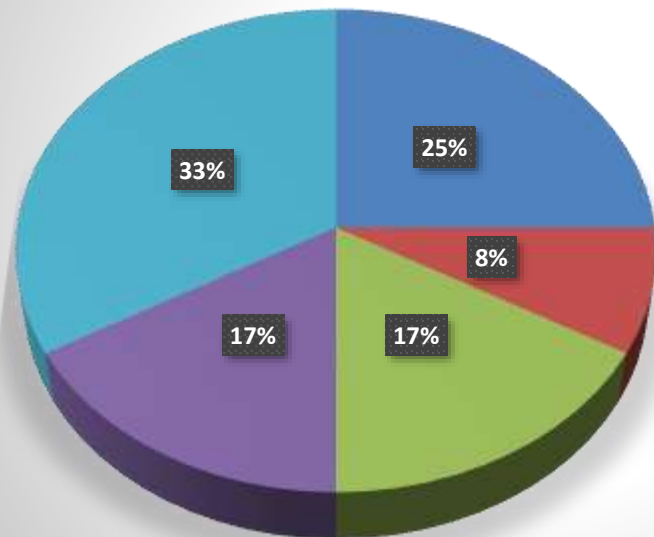


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



N°	26. ¿Mi jefe inmediato propone ideas que luego son difíciles de concretar y comprometerse?	
5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	1
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	2
1	Totalmente en desacuerdo	4
	Total	12

26. ¿Mi jefe inmediato propone ideas que luego son difíciles de concretar y comprometerse?

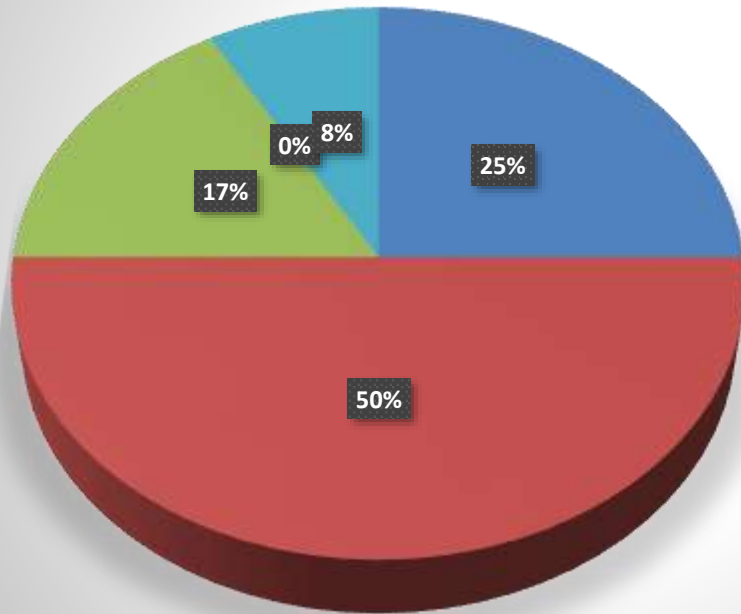


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



N°	27. ¿Veo a mi jefe como un compañero de trabajo para dar mis opiniones y sugerencias?	
5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	6
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

27. ¿Veo a mi jefe como un compañero de trabajo para dar mis opiniones y sugerencias?

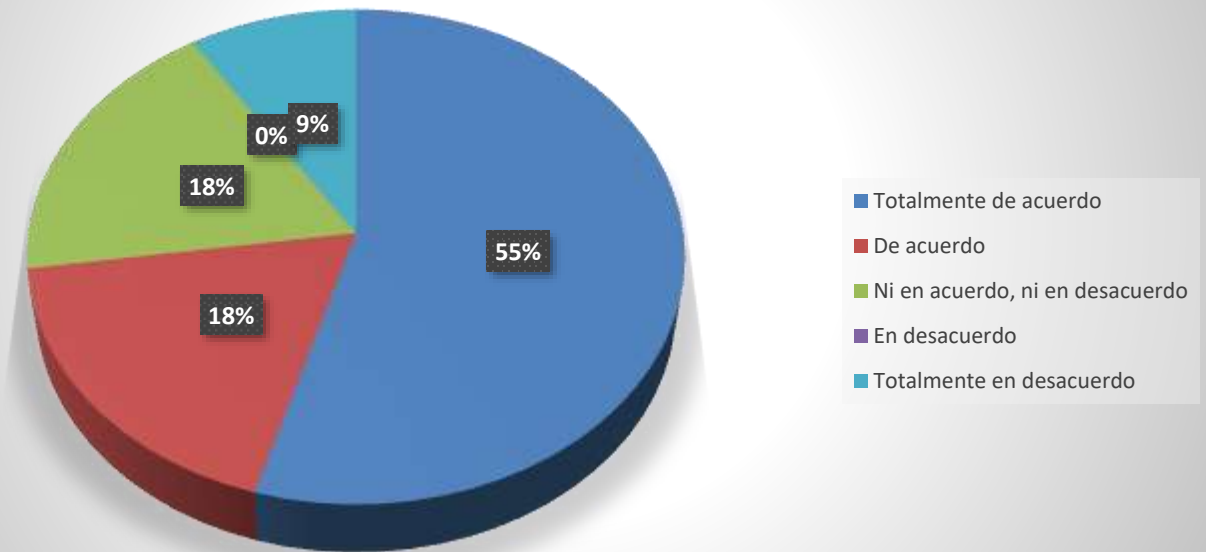


- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



N°	28. ¿Considero que tengo un buen jefe en el que me puedo apoyar y confiar?	
5	Totalmente de acuerdo	6
4	De acuerdo	2
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	1
	Total	12

28. ¿Considero que tengo un buen jefe en el que me puedo apoyar y confiar?



Recomendaciones

N°	Sugerencias y recomendaciones
1	Un equipo de trabajo más integrado mejora el clima laboral
2	Mejorar clima de trabajo
3	Debe ser más incluyente
4	Mas comunicación y dialogo
5	Mejorar el mobiliario de la oficina
6	En mi opinión, debe existir una mayor comunicación entre las dependencias del Instituto a fin de optimizar el servicio público que se presta.
7	Charlas sobre respeto a la dignidad de las personas

5.4. 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.

DETECCIÓN DE NECESIDADES 2024

N°.	Necesidad de Capacitación	Modalidad	Fuente de Detección
1.	Manejo y resolución de conflictos	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
2.	Cultura Organizacional	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
3.	Liderazgo y productividad	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
4.	Estrategias de Manejo de información y divulgación de procesos y proyectos	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
5.	Excel y uso de herramientas informáticas que faciliten el desarrollo administrativo	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
6.	Reforma tributaria 1272 de 2022	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
7.	Programas (sistemas o tecnologías) que llevan la relación de procesos judiciales y extrajudiciales del Instituto IPCC	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
8.	MIPG	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - 2024	Fecha: 30/01/2024	
	Versión: 1.0	

9.	Programación neurolingüística	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
10.	Contratación secop II	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
11.	Finanzas y administración pública	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
12.	El individuo como víctima del abuso de la institucionalidad, en el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
13.	Actualización normativa en la Ley 1712 de 2014	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
14.	Trabaja en equipo y cooperación	Virtual/presencial	Otro
15.	Excel y uso de herramientas informáticas que faciliten el desarrollo administrativo	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
16.	Uso de herramientas digitales	Virtual/presencial	Encuesta de detección de necesidades
17.	Gestión de cambio	Virtual/presencial	Otro
18.	Reinducción institucional	Virtual/presencial	Otro
19.	Temas contenidos en el PAAC 2024	Virtual/presencial	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC 2024



5.5. 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)

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1. 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.

INFORMACIÓN ESTRATÉGICA			INFORMACIÓN INSTITUCIONAL				INFORMACIÓN DE SEGUIMIENTO		
DIMENSIONES OPERATIVAS	POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	LIDER POLITICA	DEPENDENCIA	PLANES INSTITUCIONALES			Seguimiento (Corte 30 de Abril)		
INFORMACIÓN Y COMUNICACION		Gestión Documental	Mary Luz Marin	1	Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR	30 de Abril	18 de Mayo	19%	
TALENTO HUMANO	Talento Humano	Maria Helana M. Nathalia Orozco	DIVISION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	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%	

Ilustración de ejemplo

6.2. 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.¹

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:



De acuerdo a lo anterior, en la medición del desempeño institucional que realizó el Departamento Administrativo de Función Pública correspondiente a la vigencia 2022, el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena - IPCC obtuvo un puntaje de 82,0 ubicándose en el quintil 5 que corresponde a las entidades con los puntajes más altos.

Los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con resultados de vigencias anteriores, ya que los líderes de política realizaron cambios significativos en las preguntas de sus políticas dado los procesos de las temáticas y directrices.

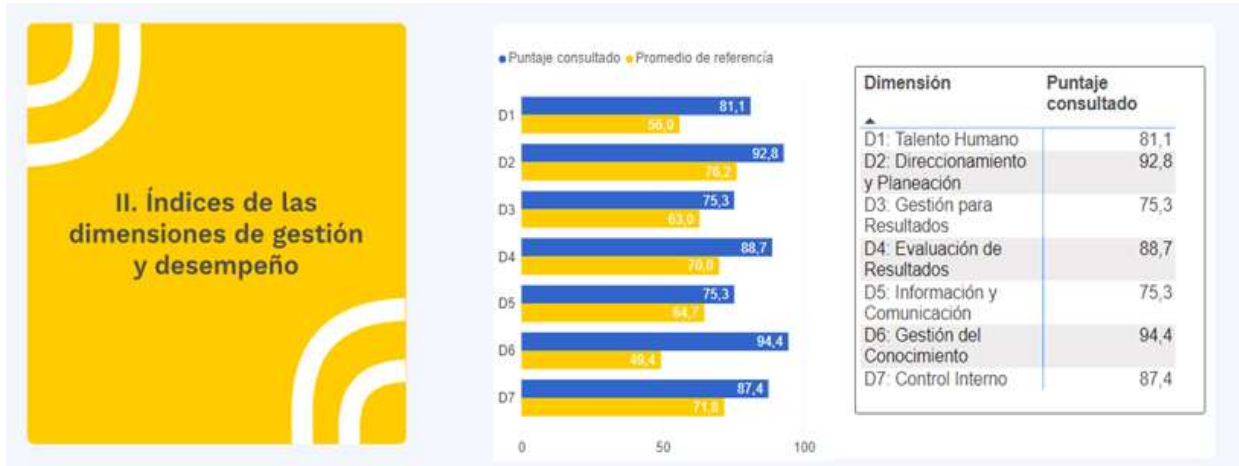
INDICES POR DIMENSIÓN

Según lo establecido en el documento oficial del DAFP, este gráfico relaciona dos variables de

¹ Resultados Medición del Desempeño Institucional 2021 – Instructivo usuario MIPG Territorio Versión 1 Departamento Administrativo de la Función Pública



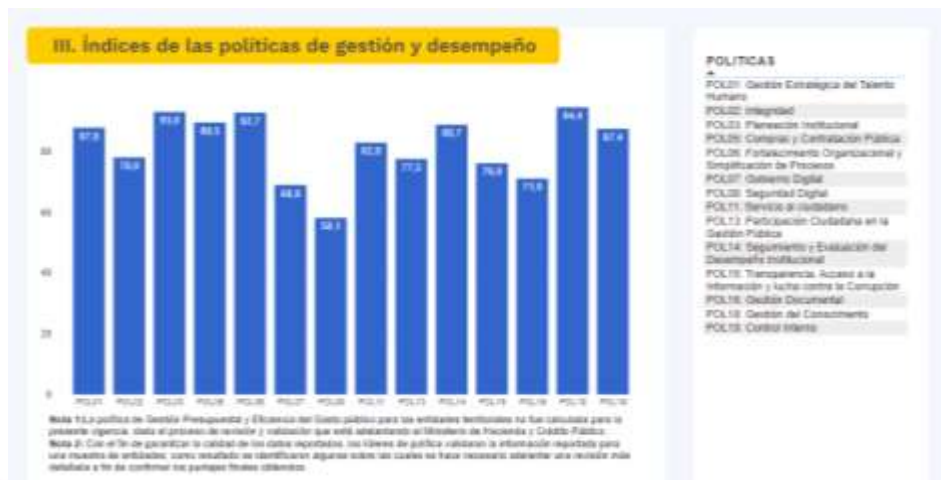
información. En este caso muestra el puntaje que obtuvo la entidad consultada por cada una de las siete (7) dimensiones (de color azul) y lo compara con el valor máximo de referencia en cada una de las siete (7) dimensiones del grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden territorial (de color naranja).



Lo anterior quiere decir que, de las 7 dimensiones operativas de MIPG, superan los valores máximos de referencia

Cabe señalar también que las dimensiones que merecen el máximo esfuerzo para aumentar la calificación con respecto al valor máximo de referencia corresponden a las dimensiones de gestión del desempeño y de información y comunicación.

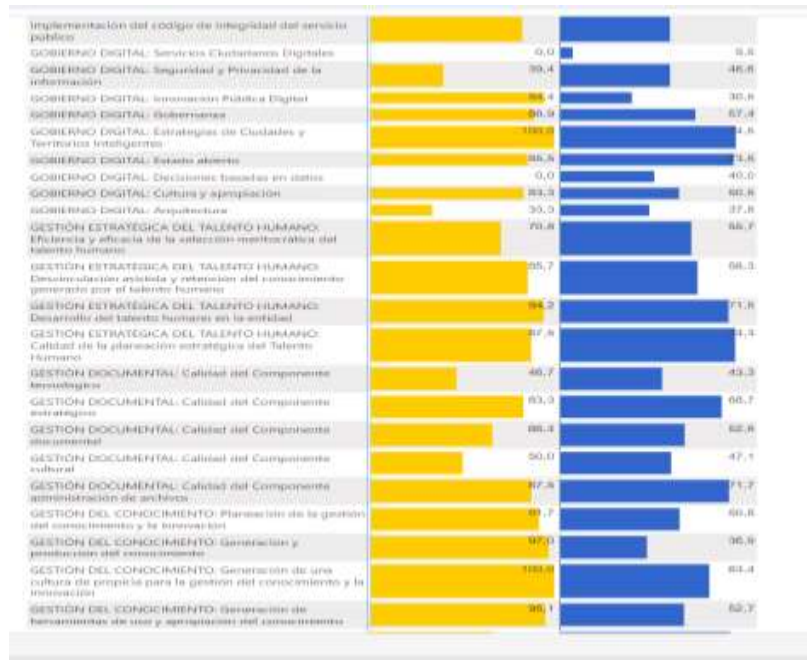
INDICES POR POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO



En este indicador de desempeño institucional, todas las políticas se ubicaron entre 50 y 70 puntos, destacando avances en las políticas de planificación estratégica, fortalecimiento de la organización y simplificación de procesos y gestión del conocimiento.


En cambio, se deben tomar medidas para mejorar el desempeño de la gestión de las políticas de seguridad digital, gobierno digital y gestión documental.

GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



Para la Política de Gestión estratégica del Talento Humano, los indicadores de desempeño Institucional fueron: (70,8) valor consulta (55,7) valor de referencia, para la evaluación de la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, (85,7) valor consultado (58,3) valor de referencia para desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, (94,2) valor consultado (71,5) valor de referencia para el desarrollo de talento humano en la entidad, (87,5) valor consultado (74,3) valor de referencia para calidad de la planeación estratégica del talento humano.




DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - 2024	Fecha: 30/01/2024	
	Versión: 1.0	

7. PLAN DE ACCIÓN

INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA - IPCC PLAN DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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 2024	30 de enero de 2024
						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	30 de enero de 2024	29 de diciembre de 2024
						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.	30 de enero de 2024	30 de enero de 2024
						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 2024	29 de febrero de 2024

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - 2024	Fecha: 30/01/2024	
	Versión: 1.0	

						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)	1 de marzo 2024	30 de diciembre de 2024
						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	1 de febrero 2024	30 de diciembre de 2024
						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	28 de abril 2024	30 de diciembre de 2024



**DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN
ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO - 2024**

Fecha: 30/01/2024

Versión: 1.0

