

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
DIVISION ADMINISTRATIVA/TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2026**

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
Datos Generales.....	3
Objetivo General.....	4
Objetivo Especifico.....	4
Alcance.....	4
Normatividad.....	4
Formulacion estrategia institucional.....	5
Generalidades del plan de acción o estrategia institucional.....	5
Plan de acción.....	6
Seguimiento y evaluación.....	9

INTRODUCCION

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.

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 optima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

Alcance

El plan estratégico de talento humano del instituto inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes institucionales y finaliza con la evaluación y análisis de los resultados de cada uno de estos.

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica.

Normatividad

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 617 de 2018
- ✓ Decreto ley 2400 de 1968 – Administración de personal
- ✓ Ley 190 de 1995
- ✓ Ley 489 de 1998
- ✓ Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas
- ✓ Ley 1952 de 2019 – 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
- ✓ Resolución 0312 de 2019

- ✓ 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 1459 de 28 de diciembre de 2017
- ✓ Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017
- ✓ Decreto 051 de 2018
- ✓ Decreto 612 de 2018

Formulación de la estrategia institucional

La Gestión Estratégica del Talento Humano para la vigencia 2026 estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con actividades que se realizarán a través de los diferentes planes y procesos que integran el plan.

Referente a los planes institucionales de vacantes y previsión de recursos humanos, capacitación, bienestar e incentivos, integridad, gestión del conocimiento y la innovación, seguridad y salud en el trabajo puede hacer consulta de los mismos a través del portal web de la entidad y conocer las acciones y actividades establecidas para la vigencia 2026.

Plan Institucional de Capacitación PIC: enfocado a contribuir al fortalecimiento de las diferentes competencias y conocimientos de los servidores del instituto, por lo cual se formula teniendo en consideración las necesidades expresadas por las diferentes dependencias, directivos, jefes de área y servidores, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento. Este plan incluye el programa de inducción y reinducción de la entidad para fortalecer los conocimientos institucionales de la Entidad.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo: A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los Servidores públicos.

Plan de Bienestar Social e Incentivos: orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos: da cubrimiento a la provisión de empleos de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos: Dirección, Asesor, Profesional Especializado, Profesional Universitario y Asistencia, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal, a fin de que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

Plan Institucional de Integridad y conflicto de intereses: La entidad busca fortalecer una cultura organizacional de integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los colaboradores a través de estrategias que reflejen el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad, desarrollando actividades orientadas para dar continuidad en la implementación de mecanismos de Conflicto de Intereses, actividades para la implementación de Código de Integridad y actividades de fomento y apropiación de la Cultura de Integridad, orientados al reconocimiento de los valores, el fortalecimiento de los comportamientos y desempeño de los colaboradores

Generalidades del plan de acción o estrategia institucional

El Instituto alcanzó un Índice de Desempeño Institucional de 87.8 puntos en la vigencia 2024, lo que representa un avance significativo en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Este resultado sitúa a la entidad por encima del promedio territorial (58.4 puntos) y del promedio nacional (86.5 puntos) reportados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, consolidando su gestión en el quintil superior de desempeño. El puntaje obtenido refleja una madurez institucional en dimensiones clave como Talento Humano y Direccionamiento Estratégico, cumpliendo con los objetivos de modernización trazados en el Plan de Acción Institucional.



INSTITUTO DE
PATRIMONIO Y CULTURA
DE CARTAGENA DE INDIAS

INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA - IPCC

PLAN DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

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
Talento Humano	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 2026	30 de enero de 2026
						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 2026	29 de diciembre de 2026
						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 2026	30 de enero de 2026
						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 2026	29 de febrero de 2026

						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 desarrolladas	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 desarrolladas	1 de marzo 2026	30 de diciembre de 2026
						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 2026	30 de diciembre de 2026
						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 2026	30 de diciembre de 2026

Seguimiento y evaluación del plan

Para el adecuado seguimiento a la ejecución de las actividades de los Planes de MIPG de la Subdirección de Talento Humano se definen diferentes mecanismos de medición, como los indicadores de gestión, el mismo plan de acción con el cronograma de actividades y las respectivas auditorías que se realizan al Proceso de Gestión de Talento Humano, tanto internas como externas.

