

**DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN
DE RECURSOS HUMANOS - 2026**

Fecha: Enero 2026

Versión: 1.0


 icultur

INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR - ICULTUR

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Proceso de Gestión de Talento Humano.

VANEZA DAGUER TAMAYO.
Directora.

 Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er
Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

mpg

Modelo Integrado
de planeación
y gestión


DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	

TABLA DE CONTENIDO


1. Introducción
2. Objectives Generales
 - 2.1 Objetivos Especificos
3. Alcance.
4. Estructura Organica.
5. Normatividad.
6. Orientaciones Estrategicas generales del area talento humano.
7. Planta de Personal.
8. Autodiagnostico de la matriz GETH.
9. Monitoreo y Seguimiento SIGEP.
10. Medición formulario Unico reporte de avances FURAG
11. Planes Tematicos.
12. Seguimiento y Evaluacion.
13. Indicadores.



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er
Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

mpg

modelo integrado
de planeación
y gestión

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	

INTRODUCCION

La gestión pública actual enfrenta desafíos crecientes debido a la transformación digital y la volatilidad del entorno global. Este escenario exige que las instituciones no solo optimicen su capacidad de respuesta hacia la ciudadanía, sino que consoliden equipos de trabajo altamente calificados y resilientes, capaces de liderar los cambios estructurales, sociales y económicos del presente.

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, constituye el Plan Estratégico de Talento Humano como el instrumento de gestión mediante el cual busca fortalecer el desempeño institucional a través del desarrollo integral de sus servidores públicos.


Este plan estratégico se integra en las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiar los valores éticos en cada servidor para generar confianza en la ciudadanía. Función Pública fortalecerá el diálogo sobre el servicio público como fin del Estado.

Además, el fortalecimiento del talento humano se articulará a través de programas formativos orientados al entorno 4.0, asegurando que los servidores públicos dominen herramientas tecnológicas y metodologías de gestión del conocimiento. Este enfoque, enmarcado en el Plan Nacional de Formación, sitúa la integridad y la transformación digital como pilares del servicio. En definitiva, este instrumento estratégico busca elevar el estándar del empleo público en el Instituto, vinculando el bienestar y la competencia técnica con los objetivos superiores del Estado y la satisfacción de los grupos de valor."



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	

OBJETIVO

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar Icultur, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicable de MIPG. Para cumplir con los objetivos el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar se concientiza en contar con un equipo humano que sea competente, que entienda y se comprometa con programas para lograr el mejoramiento de la calidad de vida de cada bolivarense.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Proveer las vacantes y actualizar los manuales de funciones conforme a las necesidades del sector cultura y turismo.
- Implementar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) enfocado en innovación cultural y servicio al ciudadano.
- Crear un clima organizacional óptimo que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Asegurar que la evaluación del desempeño sea una herramienta de mejora continua y no solo un requisito administrativo.
- Fortalecer la Cultura Organizacional: Promover los valores del Código de Integridad de la Función Pública.



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er
Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

mpg

modelo integrado
de planeación
y gestión

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene un alcance integral que abarca a todos los servidores públicos del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, independientemente de su tipo de vinculación; carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, o provisionalidad

Fases de aplicación:

Ingreso: Procesos de inducción y reinducción.

Permanencia: Capacitación, estímulos, bienestar social y seguridad y salud en el trabajo (SST).

Retiro: Gestión del conocimiento y preparación para el retiro digno.

ESTRUCTURA ORGÁNICA

En esta sección encontrará el organigrama del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar y las normas que regulan su estructura.


Ordenanza No. 35 de 2013
Decreto 498 de 2013
Acuerdo No.002 de 2013

- Concejo Directivo
- Dirección General
- Dirección Técnica Cultura
- Dirección Técnica Turismo
- Dirección Administrativa y Financiera
- Oficina Control Interno
- Asesor Jurídico
- Asesor Planeación



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departmental CAD 3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

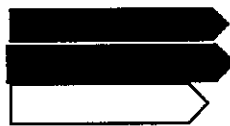


DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	

NORMATIVIDAD

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar se realizó con base en la normatividad vigente para entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectorales de la función pública

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
 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



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departmental CAD 3er
Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



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.

PLANTA DE PERSONAL

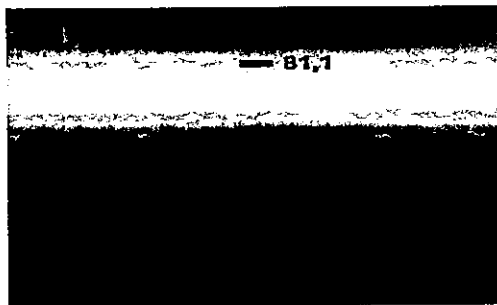
Tabla 1: planta de personal 2026

Número de Empleados	Denominación del Empleo	Código	Grado
1	Directivo	050	2
1	Directivo	009	1
1	Directivo	009	1
1	Directivo	009	1
1	Directivo	006	1
3	Asesor	105	1
1	Profesional	219	1
1	Asistencial	425	1
1	Asistencial	440	1

AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH

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.

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 2025.



POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Imagen 1: Resultado Gestión Estratégica del Talento Humano

De acuerdo a lo anterior, estar en el nivel de transformación Implica que el instituto de cultura y turismo de Bolívar, se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ha evolucionado en su gestión, cumpliendo con la normatividad vigente y con a 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.

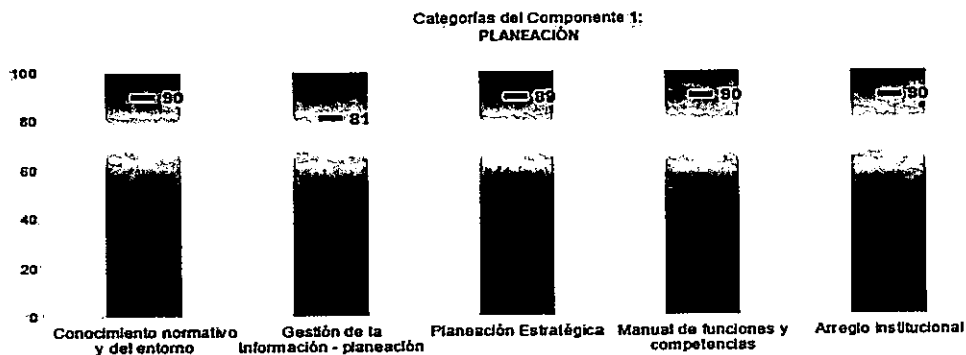


Imagen 2: Componente de Planeación

En relación a la categoría de planeación, el autodiagnóstico reveló que las categorías cumplen y están dentro del rango de satisfacción.



Ruta de Creación de Valor.

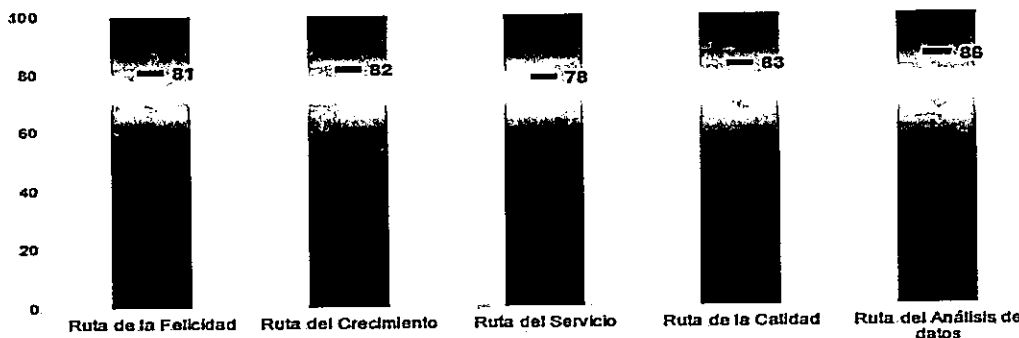
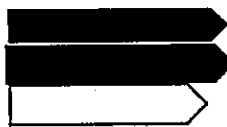



Imagen 3: Calificación por ruta de creación de valor

Finalmente, el panorama que arrojó el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano para la vigencia 2025, se fundamenta en la Ruta de Excelencia Integral, un modelo de gestión que vincula el bienestar del servidor con la eficiencia institucional. A través de este enfoque, se promueve un entorno de trabajo saludable y equilibrado, un liderazgo ético orientado al logro y una cultura de servicio innovadora. Todo ello soportado en la capacitación técnica y el análisis de datos, con el fin de asegurar que cada colaborador no solo sea competente en su labor, sino que encuentre propósito y calidad de vida en su ejercicio público."



DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	

MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SIGEP.

La entidad realiza monitoreo y seguimiento a la información aportada por los servidores públicos y contratistas vinculados al Instituto de Cultura y turismo de Bolívar, contra la información registrada en el aplicativo SIGEP II respecto a la actualización de las hojas de vida y el correspondiente registro de las declaraciones de bienes y rentas, de igual forma, se verificará la información reportada por parte de Gestión Humana en lo pertinente a las vinculaciones y desvinculaciones, contra lo arrojado por SIGEP II, en el periodo comprendido entre Enero y Diciembre 2025.

Tabla 2: Reporte planta de personal Sigep 2026.

Análisis	Total
Servidores Públicos Activos registrados en la Plataforma SIGEP II.	11
Totales Grupo Gestión Humana versus plataforma SIGEP II (coincidencias exactas)	11

MONITOREO BIENES Y RENTAS

Se verificó la actualización en la declaración de Bienes y Rentas de los funcionarios del Departamento, por medio de las siguientes actividades:

La Oficina de Control Interno realizó la revisión del reporte de información en el formato de declaración de Bienes y rentas reportado en el SIGEP II, para lo cual se tuvo en cuenta el "Instructivo para el diligenciamiento de la Declaración de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP", en donde se determina los tipos de declaración de bienes y rentas, establecidos así:

Tabla 3: Declaración de Bienes y Rentas.

Tipo de Declaración	Cuando se hace	Periodo a declarar	Plazo
Ingreso	Cuando entre a la entidad	Año inmediatamente anterior	Antes de la posesión en el empleo
Periódica	Cuando continúe trabajando en la entidad	Año inmediatamente anterior	31 de julio del año en curso
Retiro	Cuando se retire de la entidad	Año en curso	3 días hábiles siguientes luego del retiro

Con base en lo anterior, se tomó el registro del año declarado "2024" y se verificó que los servidores públicos diligenciaran la declaración "periódica" de bienes y rentas. Se detalla a continuación, los ítems evaluados en este módulo:

Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co


DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	

Tabla 3: Declaración de Bienes y Rentas presentadas a corte de 2024.

Análisis	Total
Servidores Públicos que presentaron correcta y oportunamente la declaración "periódica" año "2024" - fecha de inicio 01-01-2023; fecha final 31-12-2024.	10
Servidores que presentaron la Declaración de Bienes y Renta extemporáneamente - Fecha límite 31 de mayo de 2024	0
Servidores públicos vinculados en el periodo evaluado, con Declaración de Bienes y Rentas de Ingreso.	4
Servidores públicos desvinculados con Declaración de Bienes y Rentas de retiro.	2

Vinculación/ desvinculación

Vinculación

Periodo	Talento Humano No. Servidores Nuevos	Reporte SIGEP II No. Servidores Nuevos
Enero a junio 2025.	4	4
Julio a diciembre 2025.	0	0
Total	4	4

Desvinculación

Periodo	Talento Humano No. Servidores Nuevos	Reporte SIGEP II No. Servidores Nuevos
Enero a junio 2025.	1	1
Julio a diciembre 2025.	1	1
Total	2	2



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departmental CAD 3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

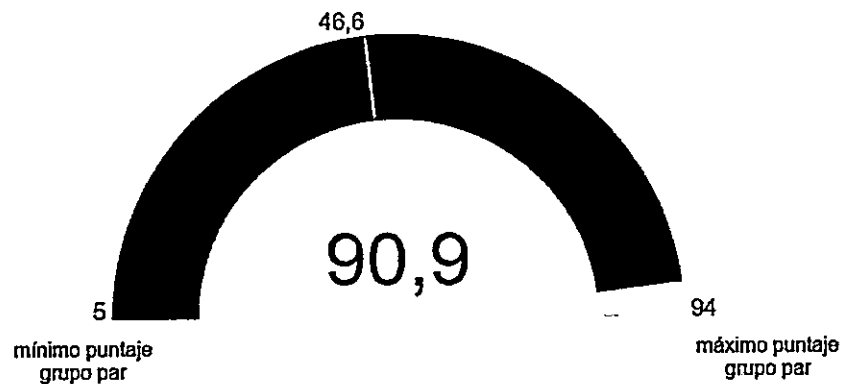
A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante el año 2024.

I. Resultados Generales

Índice de Desempeño Institucional

— Promedio grupo par

■ Puntaje consultado



Política de gestión estratégica de talento humano: Resultado 2023:64.3
Imagen 4: Resultado Furag 2024.



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

PLANES TEMÁTICOS- LÍNEA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo

Diseñar las estrategias de planeación anual del talento humano del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar - ICULTUR, para La Vigencia 2025, teniendo en cuenta los criterios técnicos y financieros con miras a cubrir las necesidades de su planta de personal.

PLAN DE VACANTES

Objetivo

Consolidar la información de las vacantes existentes en el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar - ICULTUR, 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.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Objetivo

Generar condiciones orientadas a que se propicie y mantenga la motivación en los empleados y contratistas del ICULTUR, 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.

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 de ICULTUR, para efectos de la formulación del presente plan, se realizará para la vigencia 2025, a partir de una encuesta, dicha herramienta se utilizará para obtener información sobre el clima organizacional. Este instrumento, se aplicará a 11 personas, con vinculación laboral directa al Instituto.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo

Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo del personal que labora en el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar - ICULTUR, a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Objetivo

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar Icultur, por lo cual se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, 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.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er
Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano en Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

VARIABLE	DESCRIPCION	VARIABLE	FORMULA
Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones.	Evaluación del nivel de conocimiento adquirido por los servidores que participan en las capacitaciones en un nivel aceptable de comprensión a través de la evaluación de conocimientos.	a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento c: Total de los resultados de la evaluación final de conocimiento d: Total servidores que aplicaron la evaluación final de conocimiento g: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido entre la evaluación final (f) y la evaluación preliminar	
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la	a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción	$c = (a/b) * 100$ $d = \sum c$ $(d/e) * 100$

DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS - 2026

Fecha: Enero 2026

Versión: 1.0



	encuesta de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.	b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción c: Resultado individual de cada actividad d: Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas	
Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad). Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia). Estrategia para el seguimiento al ausentismo.	a: Total de estrategias implementadas b: Total de estrategias programadas.	$(a/b) * 100$

Proyecto	Ana María González	Apoyo a la Gestión T.H
Reviso	Irina de Guzman	Directora Administrativa y Financiera
Reviso	Vaneza Daguer Tamayo.	Director General
Aprobó	Comité institucional de gestión y desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD 3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

