

 INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR.

VIGENCIA 2024.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

TABLA DE CONTENIDO.

1. Presentación.
2. Introducción.
3. Misión.
4. Visión.
5. Marco Normativo.
6. Alcance.
7. Objetivo.
8. Caracterización de los Empleados.
9. Nivel de Competencia.
10. Línea Estratégica de Talento Humano
 - 10.1 Plan Estratégico de Talento Humano.
 - 10.2 Plan Anual de Vacantes.
 - 10.3 Plan Programa de Bienestar Laboral.
 - 10.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - 10.5 Plan Institucional de Capacitación.
 - 10.6 Plan de Previsión de Recursos Humanos.
11. Clima Organizacional.
12. Política de Integridad.
13. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.
14. Seguimiento y Evaluación.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

1. PRESENTACION

Este documento tiene como propósito establecer y divulgar las directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar (ICULTUR), enlazándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la institución garantizando así, la articulación con los demás procesos de gestión de calidad que maneja la institución, para dar cumplimiento a la norma asignada en la Ley 909 de 2004.

En un ambiente en exceso cambiante, donde las transformaciones sin lugar a duda se dan cada día con más y más rapidez, donde la tecnología y la tecnificación son parte de nuestra realidad y cotidianidad, el ser humano se vuelca y retorna a lo esencial. La búsqueda del bienestar, el despertar de la emocionalidad y la felicidad se han convertido en una necesidad y así mismo el ímpetu de la sociedad en construir y establecer entornos más florecientes, saludables y felices.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El MIPG hace una declaración que resulta fundamental para entender la importancia de las personas que hacen parte de la entidad y que: “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”.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de Icultur.

2. INTRODUCCION

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano establecer la “línea estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano en la Entidad, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con estos lineamientos es que el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de su instancia en la entidad (Ingreso, permanencia y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad.

3. MISIÓN

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Pagina. 1 de 27

Ser la entidad rectora de la política cultural del departamento de Bolívar y promotor del territorio de Bolívar como destino turístico, a partir de un proceso de articulación, planeación y desarrollo soportado en lineamientos de inclusión y sostenibilidad social, ambiental y económica, contribuyendo así a mejorar la competitividad y sustentabilidad de las prácticas y manifestaciones culturales y turísticas en el departamento de Bolívar.

4. VISION

Para el año **2026**, el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar será reconocido a nivel departamental y nacional como modelo de gestión pública descentralizado, eficiente y efectivo en la formulación e implementación de políticas de desarrollo, para que el departamento de Bolívar se consolide como un territorio cultural y un circuito turístico sostenible.

5. MARCO NORMATIVO

El instituto de cultura y turismo de Bolívar creado por la Gobernación de Bolívar mediante Decreto No. 498 del 30 de octubre de 2013, previa autorización contenida a Ordenanza No. 35 de 2013, es una entidad descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, orientado al fomento, preservación, conservación, creación, desarrollo e industrialización del patrimonio cultural en sus diversas manifestaciones y al desarrollo, fomento y fortalecimiento del sector turístico en el Departamento de Bolívar.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

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.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCION	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 489 de 1998.	Esta ley regula los procesos de diagnóstico institucional, fortalece los sistemas de información y las competencias de los funcionarios.	TALENTO HUMANO.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	TALENTO HUMANO.
Decreto 1083 de 2015.	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 3/01/2024
		Pagina. 1 de 27

Decreto 1072 del 26 de Mayo de 2015.	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).
Ley 1811 del 21 de Octubre de 2016.	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	PROGRAMA DE BIENESTAR.
Decreto 1499 de 2017.	Manual Operativo – Dimensión N° 1 y No 6	TALENTO HUMANO.
Decreto 1273 de 2018.	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

6. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, Icultur, se aplica a la población de la entidad (servidores públicos de carrera,

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

libre nombramiento, periodo y provisionales), de acuerdo con la normatividad establecida.

7. 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 aplicables 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.

8. CARACTERIZACION DE LOS FUNCIONARIOS.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

global como transitorio, como se observa en la siguiente tabla:

Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria
Directivo	5	0
Asesor	2	0
Profesional	1	0
Asistencial	2	0

A continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel, se hará efectiva la supresión esta automáticamente, de conformidad con normatividad vigente.

Nivel jerárquico	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacantes
Carrera Administrativa				
Profesional	0	0	1	0
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	0	0	1	0
Libre Nombramiento				
Asesor	0	2	0	0
Directivo	0	5	0	0
Profesional	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	0	1	0	0
Total	0	8	2	0

En la población del Instituto de Cultura y Turismo Icultur predomina el género femenino, representado en un 60%, frente al género masculino representado en un 40%.

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	Total
Directivo	4	1	5
Asesor	1	1	2

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

Profesional	0	1	1
Técnico	0	0	0
Asistencial	2	0	2
Total	7	3	10

De acuerdo con la edad en general la edad promedio de los servidores de Icultur se encuentran entre los 35 y 60 años de edad, divididos en dos generaciones:

Rango de edad	Cant.	Generación
35 a 49 años	6	Generación X
50 a 69 años	4	Baby Boomers

De acuerdo a el Nivel educativo

Nivel Jerárquico	Profesional/posgrado	Profesional	Tecno
Directivo	5		
Asesor	2		
Profesional		1	
Técnico			
Asistencial			2
Total	7	1	2

9. NIVEL DE COMPETENCIAS.

Tabla. 1 niveles de dominio de las competencias.



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2024**

PGTH-DPETH-031

Versión: 005

Fecha de aprobación

30/01/2024

Página. 1 de 27

NIVEL	DOMINIO
Nivel 1. Está familiarizado	Supone que el ocupante del puesto está familiarizado con los términos de la competencia, sus procesos y procedimientos. Conocimiento básico de métodos de trabajo.
Nivel 2. Imita y comprende	El trabajador logra reproducir con acierto tareas que alguien realiza y comprende lo que él está haciendo porque sabe lo que los demás han hecho.
Nivel 3. Aplica, adapta y elige	Aplica y adapta conocimientos que otras personas desde su organización le indican. Es responsable de su utilización práctica, adaptando los conocimientos a diferentes entornos eligiendo el más idóneo en cada momento.
Nivel 4. Define y analiza	Define y analiza conocimientos precisos para desarrollar las funciones propias de la ocupación, determinando como aplicarlos y analizar su impacto.
Nivel 5. Sintetiza e innova	Sintetiza e innova los conocimientos asociados a la compañía. Explica en cualquier entorno las aplicaciones, normas y actuaciones de la empresa en el ámbito de la competencia. Crea nuevos modelos y encuentra soluciones a problemas complejos.
Nivel 6. Relaciona y juzga	Relaciona y juzga entre todos los conocimientos asociados formulando procesos universales de actuación. Juzga y evalúa la consistencia lógica de una estrategia o una política, para el

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

	<p>ámbito de la competencia, conforme a criterios externos e Internos.</p>
--	--

Tabla 2. Descripción Competencias organizacionales específicas.

COMPETENCIAS	DESCRIPCION	INDICADORES	NIVEL
CALIDAD EN EL SERVICIO	<p>Es la disposición para atender y satisfacer las necesidades de los usuarios con eficiencia y oportunidad, en el marco de las normas y procedimientos que rigen la gestión Pública.</p>	<p>El servicio público del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar percibe e identifica las necesidades que plantean los usuarios y orienta su respuesta hacia la búsqueda de soluciones pertinentes.</p>	1



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2024**

PGTH-DPETH-031

Versión: 005

Fecha de aprobación

30/01/2024

Página. 1 de 27

		<p>El servidor público conoce las normas aplicables a su gestión y a sus responsabilidades, las explica al usuario, investiga y aplica los procedimientos que se requieren para brindar un adecuado servicio.</p>	2
		<p>El servidor público promueve la cultura de calidad del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar y la expresa en servicios a la comunidad, lo que redundará en desarrollo y calidad de vida de la población.</p>	3

<p>ORIENTACION A LA ARTICULACION</p>	<p>Es la capacidad para realizar acciones orientadas a la Integración de esfuerzos intersectoriales e Interinstitucionales en el desarrollo efectivo de las políticas públicas de conformidad con las atribuciones de la entidad y en los términos establecidos por la ley.</p>	<p>El servidor público del Instituto identifica y conoce todas las áreas administrativas con las cuales debe integrar su trabajo y propicia los medios para compartir información y responsabilidad.</p>	1
		<p>El servidor público comprende las políticas públicas y diseña estrategias de trabajo en equipo, estableciendo relaciones efectivas con otras áreas e instituciones para desarrollar las Políticas públicas.</p>	2
		<p>El servidor público promueve y facilita la coordinación interinstitucional y entre las áreas</p>	3



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2024**

PGTH-DPETH-031

Versión: 005

Fecha de aprobación

30/01/2024

Página. 1 de 27

		de la entidad, liderando procesos de articulación y trabajo en equipo para lograr la efectividad en la aplicación de las políticas públicas.	
--	--	--	--

ORIENTACION AL ENFOQUE DIFERENCIAL	Disposición para expresar a través de las acciones institucionales, el reconocimiento de los derechos de las poblaciones especiales adaptándolas a las características de los diferentes grupos Poblacionales.	El servidor público conoce la legislación sobre reconocimiento de derechos para los diferentes grupos poblacionales y la expresa en su gestión y en el cumplimiento de sus funciones.	1
		El servidor público de Icultur diseña estrategias y programas orientados	2



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2024**

PGTH-DPETH-031

Versión: 005

Fecha de aprobación
3/01/2024

Página. 1 de 27

		a fortalecer el reconocimiento de los derechos de las poblaciones Especiales.	
		El servidor público del Instituto lidera actividades que fortalezcan el reconocimiento de los derechos de las poblaciones especiales y propone nuevas estrategias que promuevan el Desarrollo de dichas poblaciones.	3



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2024**

PGTH-DPETH-031

Versión: 005

Fecha de aprobación

30/01/2024

Página. 1 de 27

AUTOCONTROL EN LA GESTIÓN	Capacidad para medir y evaluar el desarrollo de los planes, programas y actividades de Icultur y aquellas que dentro del marco de la colaboración armónica realice la Gobernación de Bolívar en función de su impacto y del cumplimiento de los requerimientos de calidad de la entidad.	El servidor público de Icultur reconoce la importancia de registrar su gestión para contribuir al logro de los indicadores de los planes operativos anuales de la entidad, de lo relativo a la cultura y el turismo en el plan de desarrollo del Departamento de Bolívar y consigna evidencia de los resultados de su gestión en el marco de los requerimientos de calidad de Icultur.	1
		El servidor público de Icultur evalúa los indicadores de su gestión en términos de su pertenencia y	2

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Pagina. 1 de 27

		<p>propone nuevos indicadores, ajustando su gestión al comportamiento de estos.</p>	
		<p>El servidor público de Icultur lidera y promueve una cultura de medición y de autocontrol en el marco del Sistema de Gestión de calidad de la entidad.</p>	3

Tabla 3. Competencias comportamentales estratégicas

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	NIVEL
CONCILIACION E IMPARCIALIDAD	Capacidad para generar ambientes y espacios que permitan el dialogo y la concertación de manera objetiva y beneficiosa para las partes dentro de los	El servidor público conoce y aplica los mecanismos de conciliación en el marco de los procesos jurídicos y de gestión	1

	<p>marcos normativos de los procesos.</p>	<p>se orienta a los usuarios en la utilización de las estrategias de conciliación.</p>	
		<p>El servidor público investiga, analiza y diseña estrategias basadas en información objetiva que permitan concertar, dirimir conflictos y tomar decisiones objetivas en los marcos de los procesos normativos y de disminución del riesgo jurídico.</p>	<p>2</p>
		<p>El servidor público representa a la entidad en procesos consiliarios, de concertación y de negociación de acuerdos beneficiosos</p>	<p>3</p>



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2024**

PGTH-DPETH-031

Versión: 005

Fecha de aprobación

3/01/2024

Página. 1 de 27

		para las partes, utilizando información objetiva, dentro del marco de los procesos normativos	
		El servidor público se interesa en la búsqueda de conocimientos que amplíen y actualicen su gestión frente a la comunidad que asiste, orientado a la población hacia el desarrollo y hacia el mejoramiento de sus condiciones de vida.	1

GESTION DEL		El servidor público participa en procesos de formación y de investigación con el fin de analizar y comprender los cambios del entorno, enmarcando su	
--------------------	--	--	--



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2024**

PGTH-DPETH-031

Versión: 005

Fecha de aprobación

30/01/2024

Página. 1 de 27

CONOCIMIENTO Y ASISTENCIA TECNICA		gestión en conocimientos actualizados y Pertinentes.	2
		El Servidor público promueve y lidera espacios de análisis y de generación de conocimientos a través de proyectos y actividades que permitan el desarrollo de nuevas aplicaciones tanto tecnológicas como sociales en la población.	3
MANEJO	Capacidad para administrar de forma óptima y racional los recursos económicos, locativos, de bienes y servicios, dando atención oportuna a las necesidades que surjan en el cumplimiento de los fines y funciones de Icultur.	El servidor público identifica las necesidades de los usuarios internos y externos de la entidad y brinda atención oportuna en el cumplimiento de sus fines y funciones.	1



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2024**

PGTH-DPETH-031

Versión: 005

Fecha de aprobación
30/01/2024

Página. 1 de 27

EFICIENTE DE LOS RECURSOS		El servidor público diseña estrategias y procedimientos que permitan anticipar respuestas en el suministro de recursos para garantizar el cumplimiento de los fines y funciones de la Entidad.	2
		El servidor público establece políticas de ejecución y del uso racional y adecuado de los recursos a su cargo, propiciando el cuidado de estos y el equilibrio en los costos y Beneficios.	3
	Capacidad para desarrollar acciones de promuevan el desarrollo humano	El servidor público conoce los proyectos del área en la que labora y los involucra en sus funciones y en la gestión a su cargo	1



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2024**

PGTH-DPETH-031

Versión: 005

Fecha de aprobación

30/01/2024

Página. 1 de 27

GESTION DE PROYECTOS	de la población bolivarenses a través de la cultura y el turismo en el departamento de Bolívar.	El servidor público participa en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos, aplicando conocimientos e información inherente a su disciplina académica ajustada a la normatividad y requisitos legales.	2
		El servidor público diseña y formula proyectos de desarrollo dentro de un plan de gestión y un sistema de gerencia pública orientado al desarrollo de las comunidades y al mejoramiento de las condiciones de vida de la población.	3

<p>PROMOCION DEL DESARROLLO HUMANO A TRAVES DE LA CULTURA Y EL TURISMO</p>	<p>Capacidad para desarrollar acciones que promuevan el desarrollo humano de la población bolivarense a través de la Cultura y el Turismo en el Departamento de Bolívar,</p>	<p>El servidor público capta, interpreta y comprende las necesidades de las personas y las comunidades y da respuestas oportunas enmarcadas en las políticas públicas que protegen las diferentes poblaciones.</p>	1
		<p>El servidor público realiza análisis y desarrolla estudios que brinden soluciones efectivas y pertinentes a las poblaciones vulnerables.</p>	2
		<p>Servidor público lidera programas y estrategias que desarrollen políticas públicas</p>	3

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

		de atención a diversos grupos poblacionales del departamento con el fin de generar su desarrollo humano a través de la cultura y el turismo en el Departamento de Bolívar.	
--	--	--	--

10. LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana se definieron como líneas estratégicas las que a continuación se relacionan:

10.1 PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica del Instituto de cultura y Turismo de Bolívar Icultur.

Para la vigencia 2024, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Pagina. 1 de 27

10.2 PLAN ANUAL DE VACANTES.

El plan anual de vacantes diseña estrategias de planeación para la provisión del recurso humano, con la finalidad de identificar las necesidades de la planta de personal, contando así con información veraz y actualizada sobre los ingresos y retiros del personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

10.3 PLAN PROGRAMA BIENESTAR LABORAL.

El Plan de Bienestar e Incentivos está 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.

10.4 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 trabajadores.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

10.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.

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.

10.6 PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

11. CLIMA ORGANIZACIONAL.

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación.

Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejora.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Pagina. 1 de 27

12. POLITICA DE INTEGRIDAD.

El Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional será el encargado del fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

13. ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.

Para las personas que se desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio. Así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

Por otra parte, a través de la encuesta de retiro se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

14 SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan ((Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos, Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024	PGTH-DPETH-031
		Versión: 005
		Fecha de aprobación 30/01/2024
		Página. 1 de 27

Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará trimestral y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 90%.

PROMEDIO PONDERADO 90%

De igual manera, se realizará la medición del Índice de Satisfacción, el cual está enfocado a verificar la satisfacción de los servidores públicos, frente a los servicios prestados por parte de los grupos de Talento Humano y Desarrollo y Transformación Organizacional. Esta medición se realizará una (1) vez al año y el promedio de la calificación mínima debe ser de 4,0

INDICE DE SATISFACION 4,0

Por otra parte, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son:

✓ FURAG-MIPG

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Vaneza Daguer Tamayo Directora Administrativa y Financiera 25/01/2024	Lina Rodríguez Fernández Director General 25/01/2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño 30/01/2024